

VERLOFSPAREN IN DE BLOEMEN- EN PLANTENDETAILHANDEL

- eindrapport -

drs. K. Senden
drs. H. Weening

Amsterdam, mei 2002
Regioplan publikatienr. 468

Regioplan Onderzoek Advies en Informatie
Max Euweplein 36
1017 MB Amsterdam
Tel.: 020 - 6277166
Fax : 020 - 6265199

Onderzoek, uitgevoerd door Regioplan Onderzoek
Advies en Informatie B.V. in opdracht van Sociaal
Fonds Bloemen- en Plantendetailhandel.

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord

Management summary	I
1 Inleiding.....	1
1.1 Inleiding.....	1
1.2 Aanpak.....	1
1.3 Opbouw van het rapport	3
2 Werkgevers over een verlofspaarregeling	5
2.1 Typering werkgevers	5
2.2 Tevredenheid over huidige verlofregelingen.....	7
2.3 Mogelijke effecten van een verlofspaarregeling.....	9
2.4 Deelname aan een verlofspaarregeling	10
2.5 Bronnen van verlofsparen.....	11
2.6 Doelen van verlofsparen.....	11
2.7 Voor en tegen een verlofspaarregeling	12
3 Werknemers over een verlofspaarregeling	15
3.1 Typering werknemers	15
3.2 Het werken in de Bloemen- en Plantendetailhandel	19
3.3 Tevredenheid over huidige verlofregelingen.....	21
3.4 Doelen van verlofsparen	22
3.5 Bronnen van verlofsparen.....	23
3.6 Behoeften en verwachtingen.....	24
3.7 Deelname aan een verlofspaarregeling	25
4 Eerste reacties uit het veld	27
5 Samenvatting en conclusies	29
5.1 Werkgevers over een verlofspaarregeling	29
5.2 Werknemers over een verlofspaarregeling	30
5.3 Overeenstemming over verlofspaarregeling	31

Bijlagen:

Bijlage 1: Vragenlijsten	33
Bijlage 2: Voorbeeldregeling Verlofsparen in Bloemen- en Plantendetailhandel	35
Bijlage 3: Ingevulde voorbeeldregeling Verlofsparen in Bloemen- en Plantendetailhandel	39

VOORWOORD

In de in 2000 afgesloten CAO van de Bloemen- en Plantendetailhandel werd vastgesteld dat er een onderzoek zou plaatsvinden naar de mogelijkheden tot invoering van een verlofspaarregeling in de branche. De resultaten van dit onderzoek zouden vervolgens een rol spelen bij de onderhandelingen over de nieuwe CAO in het voorjaar van 2002.

De nieuwe CAO-onderhandelingen zijn inmiddels in volle gang. De VBW Centrale Vereniging Bloemendetailhandel, FNV Bondgenoten en Dienstenbond CNV dienen samen tot een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst te komen. In opdracht van deze partijen heeft Regioplan Onderzoek Advies en Informatie de afgelopen maanden het onderzoek naar de mogelijkheid tot invoering van een verlofspaarregeling uitgevoerd.

De resultaten van dit onderzoek vindt u terug in deze rapportage.

Wij willen de volgende personen bedanken voor hun bijdrage aan het onderzoek als leden van de begeleidingscommissie:

- mevrouw Margreet Jansen (FNV Bondgenoten);
- mevrouw Wilna Nagel (VBW);
- de heer Toine Zwitterlood (VBW);
- de heer Martijn Donker (CNV).

Verder willen wij leden van het CAO-platform bedanken voor hun inbreng in het ronde tafel gesprek naar aanleiding van de eerste bevindingen van ons onderzoek.

Amsterdam, mei 2002

Hans Weening
projectleider

MANAGEMENT SUMMARY

Werkgevers verwachten dat de positieve effecten van een verlofspaarregeling beperkt zullen zijn. De invoering van een verlofspaarregeling zal volgens hen wel kunnen leiden tot een betere combineerbaarheid van arbeid en zorg.

Bijna de helft van de werkgevers geeft aan tegen invoering van de regeling te zijn. De werkgevers die tegen de regeling zijn, blijken vooral bang te zijn voor het niet kunnen vinden van vervanging voor langdurig afwezige werknemers en voor een sterke toename van hun administratieve taken.

Werknemers blijken positiever te zijn over een verlofspaarregeling dan werkgevers, al staan ook zij niet te springen. Werknemers zeggen meer behoefte te hebben aan het opnemen van vakantie in een langere aaneengesloten periode. Mocht er toch een regeling komen dan denkt een meerderheid van de werknemers, al dan niet onder voorwaarden, deel te gaan nemen aan een verlofspaarregeling. De groep werknemers die een verlofspaarregeling niet ziet zitten, geeft aan reeds voldoende vrije tijd of er gewoon geen behoefte aan te hebben.

Zoals ook uit het groepsgesprek met het CAO-platform bleek liggen de wensen en behoeften van werknemers en werkgevers ten aanzien van een verlofspaarregeling duidelijk niet op één lijn. Voordat in de Bloemen- en Plantendetailhandel beslist kan worden over opname van een verlofspaarregeling in de CAO zou eerst nagegaan moeten worden in hoeverre de bezwaren van werkgevers tegen een dergelijke regeling reëel zijn. Indien er daadwerkelijke belemmeringen blijken te zijn moet vervolgens nagegaan worden of en zo ja hoe deze zijn te verlichten of weg te nemen. Daarnaast moet, als voor een verlofspaarregeling gekozen wordt, consensus gevonden worden op een aantal belangrijke onderwerpen. Dit zijn in elk geval de bronnen waaruit gespaard kan worden, de minimale en maximale spaarperiode, de varianten waarin spaarverlof opgenomen kan worden, hoe te handelen bij de beëindiging van het dienstverband en de mogelijkheid tot en voorwaarden voor uitbetalen van het spaartegoed. Al met al lijkt de opname van een verlofspaarregeling in de CAO nog te vroeg voor deze branche. Eerst zou nagegaan moeten worden in hoeverre de angsten van werkgevers weggenomen zouden kunnen worden. Vooruitlopend op dit traject zou een voorbeeldregeling gemaakt kunnen worden voor werkgevers die het belang van verlofsparen op dit moment al onderschrijven. Deze voorbeeldregeling staat los van de CAO en zou kunnen gelden als extra bindingsmiddel. De uitvoering ervan is echter altijd naar oordeel van de werkgever en dus geheel vrijwillig.

1 INLEIDING

1.1 Inleiding

Dit onderzoek naar de mogelijkheid tot invoering van een verlofspaarregeling in de Bloemen- en Plantendetailhandel is uitgevoerd in opdracht van het Sociaal Fonds. Het onderzoek moet informatie opleveren over de eventuele behoeften van werknemers aan een verlofspaarregeling, de houding van werkgevers tegenover zo'n regeling en de kenmerken van een regeling die passend is voor de branche. Aanleiding voor het onderzoek was het feit dat in de vorige CAO reeds aangekondigd is dat er een onderzoek zou plaatsvinden naar de mogelijkheden tot invoering van een verlofspaarregeling. De resultaten van het onderzoek zullen een rol spelen bij de CAO-onderhandelingen in het voorjaar van 2002.

1.2 Aanpak

Het onderzoek naar verlofspaarregelingen in de Bloemen- en Plantendetailhandel is uitgevoerd om inzicht te geven in drie zaken:

- De behoeften aan een verlofspaarregeling bij werknemers in de branche.
- De houding van werkgevers tegenover de mogelijke invoering van een verlofspaarregeling.
- De kenmerken van een verlofspaarregeling die passend zijn voor de branche.

Op basis hiervan kan de centrale doelstelling van het onderzoek als volgt worden samengevat:

CAO-partijen moeten door het onderzoek inzicht krijgen in de wensen, behoeften, mogelijkheden en voorwaarden ten aanzien van verlofsparen in de Bloemen- en Plantendetailhandel.

Om dit inzicht te bereiken, zullen in het onderzoek de volgende concrete onderzoeksvragen beantwoord worden:

1. In hoeverre bestaat er bij *werknemers* in de Bloemen- en Plantendetailhandel *in algemene zin* behoefte aan een flexibilisering en individualisering van de bestaande verlofmogelijkheden door middel van de invoering van een verlofspaarregeling?
2. Aan welke specifieke aspecten van een verlofspaarregeling worden door *werknemers* in de Bloemen- en Plantendetailhandel grote waarde gehecht?

3. In hoeverre bestaat er bij *werkgevers* in de Bloemen- en Plantendetailhandel *in algemene zin* behoefte aan een flexibilisering en individualisering van de bestaande verlofmogelijkheden door middel van de invoering van een verlofspaarregeling?
4. Aan welke voorwaarden zou een verlofspaarregeling in de Bloemen- en Plantendetailhandel volgens *werkgevers* moeten voldoen?
5. Over welke elementen van een verlofspaarregeling zullen werknemers en werkgevers het in CAO-overleg waarschijnlijk snel eens?
6. Over welke elementen van een verlofspaarregeling zal vrij zeker nader overleg tussen werknemers en de werkgevers, dan wel nader onderzoek gewenst zijn?

In de onderzoeksvragen wordt dus verschil gemaakt tussen enerzijds de behoefte van werknemers en werkgevers aan een verlofspaarregeling in algemene zin (in onderzoeksvragen 1 en 3), in het kader van flexibilisering en individualisering van de bestaande verlofmogelijkheden, en anderzijds aan de specifieke aspecten en voorwaarden (in onderzoeksvragen 2 en 4) die volgens werknemers in deze regeling aandacht moeten krijgen of waaraan volgens werkgevers deze regeling moet voldoen. Middels de formuleringen van onderzoeksvragen 2 en 4 wordt recht gedaan aan de verschillende sociale en arbeidsrechtelijke perspectieven en belangen van werknemers en werkgevers.

Door beantwoording van onderzoeksvragen 5 en 6 zal enerzijds duidelijk worden welke verlofspaarregeling passend is bij de sector en anderzijds welke knelpunten naar verwachting nader overleg tussen CAO-partijen of nader onderzoek vergen.

De onderzoeksvragen zijn in eerste instantie beantwoord aan de hand van twee schriftelijke enquêtes, aan de werkgevers en aan de werknemers. De 400 geselecteerde werkgevers hebben allen een pakket toegestuurd gekregen met daarin één vragenlijst voor henzelf en daarnaast voldoende vragenlijsten om aan hun werknemers uit te delen. Uitgaande van een gemiddelde formatie van 6 werknemers hebben 400 werkgevers en circa 2400 werknemers een vragenlijst ontvangen.

Uiteindelijk hebben 114 werkgevers en 244 werknemers de vragenlijst ingevuld teruggestuurd. De respons op de vragenlijst van de werkgevers was dus 29 procent. Het responspercentage van de werknemers kan niet worden vastgesteld, omdat niet bekend is hoeveel werknemers uiteindelijk een vragenlijst in handen hebben gekregen.

In een latere fase van het onderzoek heeft een groepsgesprek plaatsgevonden met vertegenwoordigers van FNV Bondgenoten, CNV Dienstenbond en leden van het CAO-platform van de VBW. In dit gesprek hebben de aanwezigen gereageerd op een aantal voorlopige conclusies en stellingen die gebaseerd waren op de uitkomsten van de vragenlijsten. Hierin zijn standpunten van zowel werkgevers als werknemers met elkaar vergeleken en is geprobeerd

vast te stellen aan welke voorwaarden een eventueel in te voeren verlofspaarregeling zou moeten voldoen om ‘passend voor de branche’ genoemd te kunnen worden.

1.3 Opbouw van het rapport

In hoofdstuk 2 gaan we in op de standpunten van werkgevers ten aanzien van een mogelijk in te voeren verlofspaarregeling. In hoofdstuk 3 gaan we vervolgens na of er bij werknemers behoefte is aan een verlofspaarregeling en hoe die behoefte er dan uitziet. In hoofdstuk 4 komen de belangrijkste conclusies uit het groepsgesprek met de vakbonden en het CAO-platform aan de orde. In hoofdstuk 5 geven we ten slotte een korte en bondige conclusie. In de bijlagen bij dit rapport zijn de vragenlijsten te vinden en hebben we een Voorbeeldregeling Verlofsparen in de Bloemen- en Plantendetailhandel opgenomen.

2 WERKGEVERS OVER EEN VERLOFSPAARREGELING

2.1 Typering werkgevers

Aan het begin van dit hoofdstuk geven we eerst een korte typering van de responderende werkgevers in de Bloemen- en Plantendetailhandel. Werkgevers werken meestal al langere tijd in deze branche, gemiddeld zo'n 19 jaar. Veruit het grootste deel van de werkgevers (81%) werkt in een speciaalzaak. In totaal hebben 114 responderende werkgevers 701 werknemers in dienst. Het merendeel van deze werknemers werkt 30 uur of meer per week, al is er ook een relatief groot aandeel werknemers dat 20 uur of minder werkt. Voor het vervullen van vacatures hebben werkgevers redelijk weinig (39%) tot heel weinig (27%) problemen. Wanneer we ten slotte naar de vestigingsplaats kijken zien we dat de meeste werkgevers met hun bedrijf in Zuid-Holland, Gelderland, Noord-Brabant en Noord-Holland gevestigd zijn. De gegevens zijn te zien in tabel 2.1.

Tabel 2.1: Typering werkgevers.

Aantal jaar werkzaam in de sector	Aantal	Percentage
Tussen 0 en 10 jaar	21	19
Tussen 11 en 20 jaar	42	38
Tussen 21 en 30 jaar	42	38
Meer dan 30 jaar	7	6
Totaal	112	101

Door afronding van de percentages is het totaal van de percentages in de tabellen vaak niet gelijk aan 100.

Soort bedrijf	Aantal	Percentage
Loopzaak	14	13
Speciaalzaak	87	81
Kiosk/stationswinkel/ziekenhuiswinkel	-	-
Vaste standplaats	1	1
Ander soort bedrijf	6	6
Totaal	108	101

Werknemers die minder dan 20 uur per week werken	Aantal	Percentage
Tussen 0 en 5 werknemers	76	87
Meer dan 5 werknemers	11	13
Totaal	87	100
Werknemers die 20 tot 30 uur per week werken		
Tussen 0 en 5 werknemers	56	95
Meer dan 5 werknemers	3	5
Totaal	59	100
Werknemers die 30 uur of meer per week werken		
Tussen 0 en 5 werknemers	85	85
Tussen 6 en 10 werknemers	13	13
Meer dan 10 werknemers	2	2
Totaal	100	100

Problemen met invulling vacatures	Aantal	Percentage
Heel veel problemen	11	10
Redelijk veel problemen	24	22
Redelijk weinig problemen	42	39
Heel weinig problemen	29	27
Weet niet/geen mening	3	3
Totaal	109	101

Provincie waar bedrijf gevestigd is	Aantal	Percentage
Friesland	2	2
Groningen	4	4
Drenthe	6	5
Overijssel	7	6
Gelderland	19	17
Flevoland	1	1
Utrecht	6	5
Noord-Holland	16	14
Zuid-Holland	20	18

Provincie waar bedrijf gevestigd is	Aantal	Percentage
Zeeland	4	4
Noord-Brabant	18	16
Limburg	9	8
Totaal	112	100

Uit nadere analyse blijkt dat vooral werkgevers die al wat langer in de sector werkzaam zijn problemen ondervinden bij de invulling van vacatures. Van de werkgevers die tussen de 10 en 15 jaar in de sector werkzaam zijn heeft bijna een kwart (24,4%) redelijk veel problemen en 14,6 procent heeft zelfs heel veel problemen.

Wanneer we naar het type bedrijf kijken, zien we dat vooral de speciaalzaken heel veel wervingsproblemen hebben (13,1%), en dat van de loopzaken meer dan een derde deel (35,7%) redelijk veel problemen hebben.

2.2 Tevredenheid over huidige verlofregelingen

Wanneer we allereerst kijken naar het aantal vakantiedagen dat werknemers volgens de CAO per jaar hebben, dan blijkt dat het overgrote deel van werkgevers hier tevreden over is (85%). Dit is te zien in tabel 2.2.

Tabel 2.2: Tevredenheid over aantal vakantiedagen van werknemers.

	Aantal	Percentage
Ja	94	85
Nee, teveel vakantiedagen	16	14
Nee, te weinig vakantiedagen	-	-
Weet niet/geen mening	1	1
Totaal	111	100

Vervolgens hebben we de werkgevers gevraagd of ze wel eens problemen met werknemers hebben gehad over het tijdstip waarop deze verlofdagen willen opnemen. Een groot deel van de werkgevers geeft aan zelden of nooit problemen te hebben met het geven van toestemming voor de opname van verlofdagen (68%). Ruim een kwart van de werkgevers geeft aan soms wel eens problemen hiermee te hebben (26%). Dit is te zien in tabel 2.3.

Tabel 2.3: Problemen met de keuze van werknemers voor het opnemen van verlof.

	Aantal	Percentage
Ja, regelmatig	7	6
Ja, soms	29	26
Zelden of nooit	75	68
Weet niet/geen mening	-	-
Totaal	111	100

Ook hebben we werkgevers naar hun mening gevraagd over de bestaande mogelijkheden voor werknemers om - met behoud van loon - buitengewoon verlof op te nemen, zowel voor het bijwonen van huwelijken, bevallingen of begrafenissen als voor het bijwonen van vergaderingen, cursussen, examens of sollicitaties. Vervolgens is naar hun mening gevraagd over de bestaande mogelijkheden voor werknemers om onbetaald verlof op te nemen.

Tabel 2.4: Mogelijkheden voor werknemers om buitengewoon/ onbetaald verlof op te nemen.

	Goed (%)	Teveel (%)	Te weinig (%)	Weet niet/geen mening (%)	Totaal (%)
Mogelijkheden voor buitengewoon verlof (huwelijken, bevallingen, begrafenissen)	95	3	2	-	100
Mogelijkheden voor buitengewoon verlof (vergaderingen, cursussen, examens, sollicitaties)	67	26	-	7	100
Mogelijkheden voor onbetaald verlof	64	6	3	27	100

Uit tabel 2.4 blijkt dat het overgrote deel van de werkgevers de mogelijkheden voor buitengewoon verlof voor huwelijken, bevallingen en begrafenissen goed vindt zoals ze zijn (95%). Een minder groot deel van de werkgevers vindt de mogelijkheden voor buitengewoon verlof voor vergaderingen, cursussen, examens en sollicitaties goed zoals ze zijn (67%). Bij deze vorm van buitengewoon verlof vindt ruim een kwart dat er teveel mogelijkheden worden geboden (26%).

Een nog iets minder groot deel van de werkgevers vindt de mogelijkheden voor onbetaald verlof goed zoals ze zijn (64%), maar ruim een kwart heeft hier geen mening over (27%). Het opnemen van onbetaald verlof lijkt binnen de branche weinig voor te komen.

Ten slotte hebben we de werkgevers gevraagd of ze tevreden zijn over hun mogelijkheden om het opnemen van compensatieverlof voor meergewerkte uren te sturen. Een meerderheid

van de werkgevers is hier tevreden over (62%) en ruim een vijfde van de werkgevers heeft hier geen mening over (21%). Dit is te zien in tabel 2.5.

Tabel 2.5: Mogelijkheid om compensatieverlof voor meergewerkte uren te sturen.

	Aantal	Percentage
Tevreden	66	62
Niet tevreden of ontevreden	13	12
Ontevreden	5	5
Weet niet/geen mening	22	21
Totaal	106	100

2.3 Mogelijke effecten van een verlofspaarregeling

Voordat we de werkgevers naar mogelijke effecten vroegen van het instellen van een verlofspaarregeling, hebben we eerst de werkgevers voorgelegd of er naar hun mening belangstelling is voor een verlofspaarregeling vanuit werknemerszijde. Het resultaat is te zien in tabel 2.6.

Tabel 2.6: Belangstelling van werknemers voor een verlofspaarregeling (volgens werkgevers).

	Aantal	Percentage
Waarschijnlijk veel belangstelling	12	11
Waarschijnlijk weinig belangstelling	83	74
Weet niet/geen mening	17	15
Totaal	112	100

De meeste werkgevers verwachten dus dat er vanuit de werknemers weinig belangstelling zal bestaan voor een verlofspaarregeling. Wanneer we vervolgens kijken naar wat werkgevers van een verlofspaarregeling verwachten dan blijkt dat ze er vooraf niet echt warm voor lopen. De effecten die werkgevers verwachten van een verlofspaarregeling zijn niet erg positief. Blijkbaar zien werkgevers er niet veel nut in en verwachten ze dat de effecten voor het vasthouden van personeel, de motivatie van personeel en het werven van nieuw personeel beperkt zullen zijn. Duidelijk negatieve effecten zien werkgevers voor de inzetbaarheid van het personeel, maar nog veel sterker voor de personeelslasten en de administratieve belasting die de regeling naar verwachting met zich meebrengt. Voor het combineren van arbeid en zorg verwachten ze nog het meest een positief effect (36%). Dit is te zien in tabel 2.7.

Tabel 2.7: Effecten van een verlofspaarregeling.

	Positief (%)	Negatief (%)	Geen (%)	Weet niet (%)	Totaal (%) (n=111)
De inzetbaarheid van mijn personeel	10	55	28	7	100
Het kunnen vasthouden van huidig personeel	26	4	58	13	101
Het werven van nieuw personeel	28	4	49	20	101
De motivatie van mijn personeel	24	5	64	8	101
Het combineren van arbeid en zorg door mijn personeel	36	11	34	20	101
De personeelslasten	5	71	15	9	100
De administratieve belasting	1	78	15	6	100

2.4 Deelname aan een verlofspaarregeling

Wanneer we de werkgevers vragen wie er volgens hen zou moeten kunnen deelnemen aan een verlofspaarregeling, dan zijn dat met name de werknemers in vaste dienst. Uitzendkrachten, oproepkrachten en werknemers in tijdelijke dienst zouden volgens de meeste werkgevers geen recht op deelname aan een verlofspaarregeling moeten hebben. Dit wordt duidelijk in tabel 2.8.

Tabel 2.8: Deelname aan verlofspaarregeling per type werknemer.

	Uitzendkrachten (%)	Oproepkrachten (%)	Werknemers in tijdelijke dienst (%)	Werknemers in vaste dienst (%)
Ja	5	6	10	65
Nee	84	84	84	28
Weet niet	11	10	6	7
Totaal	100	100	100	100

Iets meer dan de helft van de werkgevers is van mening dat het kunnen deelnemen aan een verlofspaarregeling moet worden bepaald door het aantal gewerkte uren per week. Wanneer we vervolgens naar dat aantal uren per week vragen, dan blijkt dat werkgevers vinden dat vooral werknemers die meer dan 32 uur werken in aanmerking moeten komen voor deelname.

Ruim driekwart van de werkgevers (77%) vindt verder dat het aantal te sparen dagen aan een maximum gebonden moet zijn. Het aantal te sparen verlofdagen moet niet ver boven de 30 liggen. En wanneer werkgevers gevraagd wordt of de periode waarin gespaard kan worden aan een maximum aantal jaren gebonden zou moeten zijn, dan wordt dit door ruim zestig procent beaamd en dan zouden we volgens ruim driekwart van hen moeten denken aan een termijn van maximaal drie jaar.

Ten slotte ziet een kleine meerderheid van de werkgevers (55%) het liefst dat de verlofdagen in een aaneengesloten periode opgenomen worden, en dus niet in de vorm van losse vrije dagen.

2.5 Bronnen van verlofsparen

Bij verlofsparen zijn er meerdere bronnen waaruit werknemers verlof kunnen sparen. Dit zijn ten eerste vakantiedagen, ten tweede meer uren per week werken voor een gelijkblijvend salaris en ten derde compensatie voor overwerk en voor werken op (koop)avonden, nachten, weekenden en feestdagen. In onderstaande tabellen staat de mening van werkgevers over de betreffende bronnen vermeld. Het sparen van verlofdagen uit compensatie-uren en het werken buiten de reguliere (kantoor)uren springt er bij werkgevers het meest positief uit (66%). Dit is te zien in tabel 2.9.

Tabel 2.9 Bronnen van verlofsparen.

	Ja (%)	Nee (%)	Weet niet (%)	Totaal (%)
Vakantiedagen	56	39	5	100
Meer uren per week werken voor gelijkblijvend salaris	56	41	4	101
Compensatie voor overwerk en voor werken op avonden/nachten/weekenden/feestdagen	66	30	4	100

2.6 Doelen van verlofsparen

In de vorige paragraaf werd duidelijk hoe werkgevers aankijken tegen de verschillende bronnen waaruit werknemers hun verlof kunnen sparen. In deze paragraaf kijken we naar de doelen waar de werknemers het gespaarde verlof volgens de werkgevers het best voor kunnen gebruiken. Bij deze doelen denken we onder andere aan een lange vakantie, de zorg van kinderen, de zorg van anderen, een studie en hobby's. In tabel 2.10 komen de verschillende doelen aan de orde.

Tabel 2.10: Doelen van verlofsparen.

	Ja (%)	Nee (%)	Weet niet (%)	Totaal (%)
Een lange vakantie	60	35	5	100
De zorg van kinderen	76	19	5	100
De zorg van anderen	67	24	9	100
Een studie	62	30	9	101
Hobby's	30	59	11	100

Volgens werkgevers zouden werknemers vooral verlof moeten kunnen sparen voor de zorg van kinderen. Over een lange vakantie als doel van verlofsparen zijn werkgevers het meest verdeeld. Alhoewel uit de tabel blijkt dat een groot deel van de werkgevers een studie wel als een geschikt doel ziet om het gespaarde verlof op te nemen (62%) blijkt dat de meeste werkgevers in dat geval toch niet bereid zijn om werknemers een extra bonus te verstrekken, in de vorm van extra verlofdagen (80%).

2.7 Voor of tegen een verlofspaarregeling

Afsluitend gaan we in deze paragraaf na of werkgevers voor of tegen invoering van een verlofspaarregeling in de branche zijn. Bij de werkgevers die tegen een regeling zijn gaan we vervolgens na wat de reden hiervan is.

Uit onderstaande tabel blijkt dat, ondanks het feit dat hiervoor gebleken is dat werkgevers weinig problemen hebben met de verschillende doelen van verlofsparen, bijna de helft van de werkgevers tegen de invoering van een verlofspaarregeling in de branche is. Ruim veertig procent laat het afhangen van de invulling van de regeling. Slechts een klein deel van de werkgevers is onvoorwaardelijk voor invoering van de regeling (9%). Dit is te zien in tabel 2.11.

Tabel 2.11: Voor of tegen een verlofspaarregeling.

	Aantal	Percentage
Voor	10	9
Misschien voor, misschien tegen	45	41
Tegen	54	49
Weet niet/geen mening	1	1

Totaal	110	100
--------	-----	-----

Uit nadere analyse blijkt dat vooral werkgevers die langer dan 10 jaar in de sector werkzaam zijn, tegen een verlofspaarregeling zijn. Zo is van de werkgevers die tussen de 10 en 20 jaar werkzaam zijn in de sector maar liefst 61% tegen invoering van de regeling en van de werkgevers die langer dan 20 jaar in de sector werken is 44,7 procent tegen. Wanneer we naar het type bedrijf kijken dan blijkt dat speciaalzaken (47,6%) meer tegen de regeling zijn dan loopzaken (42,9%). Verder kunnen we stellen dat hoe meer problemen werkgevers hebben voor het vervullen van vacatures, hoe meer tegen ze tegen invoering van een verlofspaarregeling zijn. Zo is bijna driekwart van de bedrijven die veel wervingsproblemen hebben (72,7%) tegen de invoering van een regeling. Aangezien deze wervingsproblemen voor het invullen van vacatures zich vooral in de randstad voordoen is het niet vreemd dat vooral bedrijven uit de randstedelijke provincies tegen een verlofspaarregeling zijn.

De werkgevers die tegen de regeling zijn, zijn vooral bang geen vervanging te kunnen vinden voor langdurig afwezige werknemers. Ook voorzien zij veel extra (administratief) werk. Dit is te zien in tabel 2.12.

Tabel 2.12: Redenen werkgevers die tegen een verlofspaarregeling zijn.

	Aantal	% van de respondenten die dit noemt (n=48)
Werknemers hebben daar geen behoefte aan	11	23
Werknemers hebben al genoeg vrije tijd	22	46
Bang geen vervanging te vinden	40	83
Verwacht teveel extra kosten	27	56
Verwacht teveel administratieve rompslomp	31	65
Andere reden	7	15
Weet niet/geen mening	-	-
Totaal	138	288

3 WERKNEMERS OVER EEN VERLOFSPAARREGELING

3.1 Typering werknemers

Net als in het vorige hoofdstuk beginnen we met een typering van de responderende werknemers die in de Bloemen- en Plantendetailhandel werkzaam zijn.

- Wanneer we naar de leeftijden van de werknemers kijken dan blijkt de gemiddelde leeftijd rond de dertig jaar te liggen. Veel werknemers zijn tussen de twintig en dertig jaar oud.
- In de branche is het merendeel van de werknemers vrouw (84%).
- Het grootste deel van de werknemers heeft mbo/havo/vwo als hoogst voltooide opleiding (54%). Maar net iets minder groot is de groep werknemers die lbo/vmbo/mavo als hoogst voltooide opleiding hebben (42%).
- Bijna de helft van de werknemers heeft een diploma Zelfstandig Beroepsbeoefenaar Bloemendetailhandel.
- Uit de verdeling naar huishoudenssamenstelling blijkt dat het grootste deel van de werknemers gehuwd of samenwonend is, zonder kinderen (39%).
- Opvallend weinig werknemers geven aan gebruik te maken van de regeling kinderopvang uit de CAO (2%).
- Ten aanzien van de functieverdeling zijn de tweede binders/verkopers (36%) en de winkelverzorgers/verkopers (31%) het best vertegenwoordigd.
- Werknemers blijken relatief kort in de sector te werken. Een groot deel werkt er nog maar minder dan vijf jaar (39%).
- Een groot deel van de werknemers is zelfs minder dan twee jaar bij de huidige werkgever werkzaam (42%).
- In de branche is sprake van een 36-urige werkweek. Meer dan de helft van de werknemers geeft ook aan tussen de 25 en 36 uur per week te werken (57%).
- Ruim driekwart van de werknemers heeft een vast contract bij de werkgever (76%).
- Bijna driekwart van de werknemers werkt in een speciaalzaak (73%).
- De meeste werknemers wonen in Gelderland (18%) en Noord-Holland (16%).
- Ten slotte blijkt dat de Bloemen- en Plantendetailhandel echt een branche is van kleine bedrijven. Bij de meeste bedrijven werken minder dan tien werknemers (81%). Ruim de helft van alle bedrijven heeft zelfs minder dan vijf werknemers (51%).

Deze gegevens zijn te zien in tabel 3.1.

Tabel 3.1: Typering werknemers.

Leeftijd in klassen	Aantal	Percentage
20 jaar en jonger	29	12
Tussen 21 en 30 jaar	127	52
Tussen 31 en 40 jaar	59	24
Tussen 41 en 50 jaar	22	9
51 jaar en ouder	7	3
Totaal	244	100

Geslacht	Aantal	Percentage
Man	39	16
Vrouw	205	84
Totaal	244	100

Hoogst voltooide opleiding	Aantal	Percentage
Geen	-	-
Lagere school/basisschool	4	2
Ibo/vmbo/mavo	100	42
mbo/havo/vwo	131	54
hbo/wo	6	3
Totaal	241	101

Vakdiploma	Aantal	Percentage
Ja, B.B.	58	24
Ja, Z.B.	113	47
Ja, K.F.	25	10
Ja, meester	9	4
Nee	35	15
Totaal	240	100

Huishoudenssamenstelling	Aantal	Percentage
Alleenstaand zonder kinderen tot 18 jaar	42	17
Alleenstaand met kinderen tot 18 jaar	3	1
Gehuwd/samenwonend zonder kinderen tot 18 jaar	95	39
Gehuwd/samenwonend met kinderen tot 18 jaar	61	25
Anders	43	18
Totaal	244	100

Regeling kinderopvang (CAO)	Aantal	Percentage
Ja	5	2
Nee	236	98
Totaal	241	100

Huidige functie	Aantal	Percentage
Aankomend medewerker (groep 0)	4	2
On-/laaggeschoold medewerker (groep I)	7	3
Winkelverzorger/verkoper (groep II)	75	31
Tweede binder/verkoper (groep III)	86	36
Eerste binder/arrangeur (groep IV)	39	16
Bedrijfsleider (groep V)	15	6
Anders/weet niet	13	5
Totaal	239	99

Aantal jaar werkzaam in de sector	Aantal	Percentage
Tot en met 5 jaar	94	39
6 tot en met 10 jaar	66	27
11 tot en met 15 jaar	35	15
16 tot en met 20 jaar	23	10
21 jaar en meer	24	10
Totaal	242	101

Aantal jaar werkzaam bij huidige werkgever	Aantal	Percentage
Tot en met 2 jaar	98	42
3 tot en met 5 jaar	62	27
6 tot en met 10 jaar	34	15
11 tot en met 15 jaar	24	10
16 jaar en meer	16	7
Totaal	234	101

Duur van de werkweek	Aantal	Percentage
Tot en met 12 uur	12	5
13 tot en met 24 uur	50	21
25 tot en met 36 uur	138	57
37 uur en meer	44	18
Totaal	244	101

Soort arbeidscontract	Aantal	Percentage
Contract bij uitzendbureau	1	<1
Oproepcontract bij werkgever	-	-
Tijdelijk contract bij werkgever	42	17
Vast contract bij werkgever	184	76
Anders	16	7
Totaal	243	100

Soort bedrijf	Aantal	Percentage
Loopzaak	44	18
Speciaalzaak	175	73
Kiosk/stationswinkel/ziekenhuiswinkel	3	1
Vaste standplaats	5	2
Ander soort bedrijf	14	6
Totaal	241	100

Aantal werknemers	Aantal	Percentage
Tot en met 5 werknemers	120	51
6 tot en met 10 werknemers	71	30
11 tot en met 15 werknemers	32	14
16 tot en met 20 werknemers	6	3
21 en meer werknemers	6	3
Totaal	235	101

Provincie	Aantal	Percentage
Friesland	11	5
Groningen	7	3
Drenthe	14	6
Overijssel	17	7
Gelderland	44	18
Flevoland	3	1
Utrecht	15	6
Noord-Holland	40	16
Zuid-Holland	29	12
Zeeland	5	2
Noord-Brabant	33	14
Limburg	26	11
Totaal	244	101

3.2 Het werken in de Bloemen- en Plantendetailhandel

Voordat we in deze paragraaf ingaan op de huidige verlofregelingen en de behoeften van werknemers aan een verlofspaarregeling, vragen we hen eerst naar hun algemene tevredenheid met het werken in de Bloemen- en Plantendetailhandel. In tabel 3.2 komen meerdere aspecten van het werk in deze branche aan bod waardoor een goed beeld kan ontstaan over de tevredenheid van werknemers in de branche.

Tabel 3.2: Tevredenheid over verschillende aspecten van het werk.

	Tevreden (%)	Niet tevreden/-niet ontevreden (%)	Ontevreden (%)	Weet niet/geen mening (%)	Totaal (%) (n= +/- 243)
Loon	24	41	35	1	101
Andere arbeidsvoorwaarden	27	37	16	19	99
Aantal uren per week werken	83	11	5	1	100
Werken op avonden/weekenden	49	35	9	7	100
Compensatie voor avonden/nachten/weekenden/feestdagen	34	33	26	7	100
Werkdruk	51	32	16	2	101
Carrièremogelijkheden bij huidige werkgever	35	32	20	12	99
Kunnen volgen van opleidingen op kosten van werkgever	21	16	30	33	100
Relatie met collega's	80	17	1	2	100
Relatie met werkgever	63	30	7	1	101
Algemeen: werken in de branche	75	22	3	-	100

Uit de tabel blijkt dat werknemers over het algemeen best tevreden zijn met het werken in de Bloemen- en Plantendetailhandel. Zeer tevreden zijn werknemers over het aantal uur dat ze per week werken en over de relatie met hun collega's. Ontevredenheid wordt met name uitgesproken over het loon. Maar ook het (niet) kunnen volgen van opleidingen op kosten van de werkgever en de compensatie voor werken avonden, nachten, weekenden en feestdagen stemt tot ontevredenheid.

Uit nadere analyse blijkt dat mannen (51,3%) een stuk ontevredener zijn over hun loon dan vrouwen (31,4%). Ook over hun secundaire arbeidsvoorwaarden zijn mannen een stuk ontevredener (30,8%) dan vrouwen (13,4%). Opvallend is verder dat hoger opgeleiden (hbo/wo) in tegenstelling tot lager opgeleiden erg ontevreden zijn over hun secundaire arbeidsvoorwaarden (83,3%). Wanneer we naar de huishoudenssamenstelling kijken valt op dat alleenstaanden met kinderen het meest ontevreden zijn over zowel hun loon (66,7%) als hun secundaire arbeidsvoorwaarden (66,7%).

De tevredenheid met het werken in de branche in het algemeen neemt omgekeerd evenredig toe met de grootte van het bedrijf. Zo is van de werknemers binnen bedrijven met minder dan 5 werknemers een groter aandeel tevreden (79,2%) dan van de werknemers binnen bedrijven met meer dan 20 werknemers (50%).

Verder zijn zowel werknemers die ontevreden zijn over hun secundaire arbeidsvoorwaarden als werknemers die ontevreden zijn over het kunnen volgen van opleidingen op kosten van de werkgever, eerder geneigd deel te nemen aan een verlofspaarregeling.

3.3 Tevredenheid over huidige verlofregelingen

Specifiek gaan we in deze paragraaf in op de tevredenheid van werknemers met de huidige verlofregelingen. Later in dit hoofdstuk leggen we het verband tussen deze gegevens en de mogelijke behoefte aan een verlofspaarregeling. In tabel 3.3 gaan we de verschillende aspecten na van de huidige verlofregelingen.

Tabel 3.3: Tevredenheid over verschillende aspecten van huidige verlofregelingen.

	Tevreden (%)	Niet tevreden/-niet ontevreden (%)	Ontevreden (%)	Weet niet/-geen mening (%)	Totaal (%) (n=+/-242)
Aantal vakantiedagen per jaar	47	32	21	-	100
Altijd kunnen opnemen van aaneengesloten vakantie	40	31	28	2	101
Altijd kunnen opnemen van losse verlofdagen	51	30	16	3	100
Kunnen opnemen van buitengewoon verlof (huwelijken, bevallingen, begrafenissen)	62	21	7	10	100
Kunnen opnemen van buitengewoon verlof (vergaderingen, cursussen, examens, sollicitaties)	24	20	17	39	100
Kunnen opnemen van onbetaald verlof	21	13	12	55	101

Uit de tabel blijkt dat de huidige verlofregelingen (vakantieverlof en buitengewoon verlof) in hun totaliteit wel tot tevredenheid stemmen. Het aspect waar werknemers het meest tevre-

den mee zijn is het buitengewoon verlof voor huwelijken, bevallingen en begrafenissen. Vrij ontevreden zijn werknemers over het kunnen opnemen van een aaneengesloten vakantie wanneer men dat zelf wil. Wellicht hiermee samenhangend spreken werknemers in mindere mate hun ontevredenheid uit over het aantal vakantiedagen dat ze per jaar hebben.

Het opnemen van buitengewoon verlof voor vergaderingen, cursussen, examens of sollicitaties en nog veel meer het opnemen van onbetaald verlof blijken aspecten te zijn waar werknemers in deze sector zeer weinig ervaring mee hebben. Over deze twee aspecten hebben werknemers relatief vaak geen mening.

Uit nadere analyse blijkt dat werknemers die al meer dan 15 jaar bij hun huidige werkgever werken ontevreden zijn over het aantal vakantiedagen per jaar (46,7%). Verder zijn met name de jongere werknemers van onder de 20 jaar (34,5%) en de twintigers (31,7%) ontevreden over het kunnen opnemen van een aaneengesloten vakantie. Ook de bedrijven van tussen de 10 en 15, tussen de 15 en 20 en meer dan 20 werknemers zijn hier ontevreden over, respectievelijk 51,6 procent, 50 procent en 66,7 procent. Werknemers die meer dan 36 uur per week werken zijn verder het meest ontevreden over het kunnen opnemen van losse verlofdagen (25,6%). Wat blijkt is dat de werknemers die ontevreden zijn over hun aantal vakantiedagen, het opnemen van buitengewoon verlof (voor vergaderingen, cursussen, examens) en over het kunnen opnemen van onbetaald verlof, eerder geneigd zijn deel te nemen aan een verlofspaarregeling.

3.4 Doelen van verlofsparen

Net als aan de werkgevers hebben we ook aan de werknemers gevraagd welke doelen voor het sparen van verlof zij goed vinden passen bij een verlofspaarregeling. In tabel 3.4 hebben we de verschillende doelen onder elkaar gezet.

Tabel 3.4: Doelen van verlofsparen.

	Ja		Nee		Totaal	
	<i>Aantal</i>	<i>%</i>	<i>Aantal</i>	<i>%</i>	<i>Aantal</i>	<i>%</i>
Een lange vakantie	163	68	78	32	241	100
De zorg van kinderen	141	59	100	42	241	101
De zorg van anderen	96	40	145	60	241	100
Een studie	72	30	169	70	241	100
Meer tijd aan hobby's kunnen besteden	49	20	192	80	241	100
Ander doel	36	15	205	85	241	100

Geen enkel doel	9	4	232	96	241	100
Weet niet	7	3	234	97	241	100

Uit bovenstaande tabel blijkt dat werknemers bij geschikte doelen voor het sparen van verlof vooral aan een lange vakantie en aan de zorg van kinderen denken. Van de in de vragenlijst gestelde doelen denken zij het minst vaak aan meer tijd te besteden aan hun hobby's.

Uit nadere analyse blijkt dat vooral hoger opgeleiden (hbo/wo) (83%), alleenstaanden zonder kinderen (74%), werknemers die minder dan vijf jaar in de sector werken (76%) een lange vakantie relatief vaak een geschikt doel vinden. Verder blijkt dat vooral dertigers (71%), vrouwen (61%), hoger opgeleiden (83%), en werknemers die tussen de 16 en 20 jaar in de sector werken (78%), de zorg voor kinderen relatief vaak een geschikt doel vinden. Een studie blijkt vooral voor mensen met een tijdelijk contract (48%) en voor alleenstaanden zonder kinderen tot 18 jaar (43%) relatief vaak een geschikt doel te zijn.

3.5 Bronnen van verlofsparen

Evenals bij de werkgevers hebben we vervolgens aan werknemers de vraag gesteld uit welke bronnen ze verlof zouden willen sparen. Dit is te zien in tabel 3.5.

Tabel 3.5: Bronnen van verlofsparen.

	Ja		Nee		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Vakantiedagen	125	51	119	49	244	100
Meer uren per week werken voor een gelijkblijvend salaris	51	21	193	79	244	100
Compensatie voor overwerk en voor werken op avonden, nachten, weekenden en feestdagen	147	60	97	40	244	100
Andere bronnen	3	1	241	99	244	100
Geen enkele bron	20	8	224	92	244	100
Weet niet/geen mening	12	5	232	95	244	100

Bij bronnen waaruit het verlof gespaard zou moeten worden denken werknemers, net als de werkgevers, voornamelijk aan compensatie voor overwerk (60%). In iets mindere mate, maar ook als belangrijke bron, zien zij vakantiedagen (51%). Maar weinig werknemers zijn gecharmeerd van het idee om meer te gaan werken voor een gelijkblijvend salaris (21%).

Uit nadere analyse blijkt dat het sparen uit vakantiedagen vooral belangrijk is voor werknemers boven de 50 jaar (71%).

Compensatie voor overwerk wordt relatief vaak genoemd door dertigers (75%), hoger opgeleiden (hbo/wo) (83%), door werknemers die tussen 16 en 20 jaar in de sector werken (96%) en door fulltimers (71%).

3.6 Behoeften en verwachtingen

Om de behoeften van werknemers aan een verlofspaarregeling nader te specificeren hebben we ze gevraagd een schatting te maken van zowel het totaal aantal verlofdagen dat ze zouden willen sparen als het aantal jaren dat ze deze verlofdagen zouden willen sparen, voordat ze de gespaarde dagen willen opnemen. Ook hebben we ze gevraagd of ze belemmeringen bij hun werkgever verwachten wanneer ze hun gespaarde verlofdagen willen opnemen.

Een groot deel van de werknemers heeft (nog) geen idee hoeveel verlofdagen ze zouden willen sparen (57%). Het overige deel van de werknemers is verdeeld over het aantal te sparen dagen. Vaak worden tien, twintig of dertig dagen genoemd maar aan een langere periode dan een maand heeft de werknemer doorgaans geen behoefte.

Ook van het aantal jaren dat ze verlofdagen zouden willen sparen heeft een groot deel van de werknemers geen idee (49%). Een meerderheid van de werknemers zou de verlofdagen in één of twee jaar gespaard willen hebben.

Wanneer werknemers het sparen van verlofdagen vanuit het perspectief van de werkgevers bezien, dan verwachten veel werknemers (59%) dat het zeker voor kan komen dat werkgevers het in drukke tijden niet toestaan dat werknemers de gespaarde dagen opnemen. Ook verwachten veel werknemers belemmeringen, zij het in iets mindere mate, dat de werkgever waarschijnlijk moeilijk vervanging zal kunnen vinden (49%). Dit is te zien in tabel 3.6.

Tabel 3.6: Verwachtte belemmeringen bij werkgever bij opname gespaarde verlofdagen.

	Ja		Nee		Totaal	
	<i>Aantal</i>	<i>%</i>	<i>Aantal</i>	<i>%</i>	<i>Aantal</i>	<i>%</i>
Nee	42	17	201	83	243	100
Ja, werkgever zal het in drukke tijden niet toestaan	143	59	100	41	243	100
Ja, werkgever kan moeilijk vervanging vinden	119	49	124	51	243	100
Ja, andere reden	20	8	223	92	243	100
Weet niet/geen mening	12	5	231	95	243	100

3.7 Deelname aan een verlofspaarregeling

Een meerderheid van de werknemers denkt, al dan niet onder voorwaarden, deel te nemen aan een verlofspaarregeling, daar waar de werkgevers nog dachten dat er waarschijnlijk weinig interesse zou bestaan. Ruim dertig procent (31%) van de werknemers weet zeker dat ze zullen deelnemen als de verlofspaarregeling ingevoerd zal worden, terwijl bijna de helft van de werknemers aangeeft misschien wel te zullen deelnemen (46%). Bij deze laatste groep is deelname waarschijnlijk afhankelijk van hoe de regeling eruit zal komen te zien. Een minderheid van de werknemers denkt niet te gaan deelnemen aan de regeling en een heel kleine groep weet het (nog) niet. Dit is te zien in tabel 3.7.

Tabel 3.7: Deelname aan een verlofspaarregeling.

	Aantal	Percentage
Ja, zeker wel	74	31
Misschien wel	111	46
Nee	45	19
Weet niet/geen mening	12	5
Totaal	242	101

Een groot deel van de mannen wil beslist deelnemen aan een verlofspaarregeling (41%); bij de vrouwen is dit een kleiner deel (28,6%). Verder zijn het met name de middelbaar (33,8%) en hoger opgeleiden (50%) die zeker aan een regeling zullen deelnemen. Voortkomend hieruit blijkt dat de hogere functies eerder zullen deelnemen aan een regeling dan de lagere. Zo zijn bedrijfsleiders vrij zeker ervan dat ze zullen gaan deelnemen (46,7%).

Voor wat betreft het huishoudenstype zijn het vooral de alleenstaanden, zowel met kinderen (66,7%) als zonder kinderen (38,1%), die zeker willen gaan deelnemen. Verder zijn de werknemers met een tijdelijk contract het meest zeker dat ze zullen deelnemen (39%).

Ook blijkt dat oudere werknemers vaker tegen een regeling zijn dan jongere werknemers. Zo denkt van de 50 plussers bij voorbaat al 42,9 procent niet te zullen deelnemen aan een dergelijke regeling.

Naarmate men een kleinere baan heeft is men minder in een verlofspaarregeling geïnteresseerd. Met name werknemers die 24 tot 36 uur per week werken (33,6%) en werknemers die meer dan 36 uur per week werken (31,8%) denken zeker te zullen deelnemen aan een verlofspaarregeling.

Wanneer we vervolgens aan werknemers, die zeggen geen belangstelling te hebben voor een verlofspaarregeling, vragen wat de reden hiervan is, dan blijkt dat een groot deel aangeeft al over voldoende vrije tijd te beschikken (56%) of er gewoon geen behoefte aan te hebben (53%). Ook denkt een kleiner deel van deze werknemers dat hun werkgever het niet zal waarderen (22%). Voor de mening van collega's en voor het feit dat hun functie door iemand anders ingenomen zou kunnen worden zijn werknemers niet bang. Dit is te zien in tabel 3.8.

Tabel 3.8: Redenen voor geen belangstelling in verlofspaarregeling.

	Ja		Nee		Totaal	
	<i>Aantal</i>	%	<i>Aantal</i>	%	<i>Aantal</i>	%
Geen behoefte	24	53	21	47	45	100
Voldoende vrije tijd	25	56	20	44	45	100
Collega's zullen het niet waarderen als ik lange tijd weg ben	3	7	42	93	45	100
Werkgever zal het niet waarderen als ik lange tijd weg ben	10	22	35	78	45	100
Bang dat mijn functie door iemand anders wordt ingenomen	3	7	42	93	45	100
Niet meer lange tijd werkzaam in deze sector	2	4	43	96	45	100
Andere reden	7	16	38	84	45	100
Weet niet/geen mening	-	-	45	100	45	100

Wanneer we deze werknemers, die bij voorbaat tegen de regeling zijn, vervolgens vragen naar wat zij ervan zouden vinden als de regeling ingesteld zou worden voor werknemers die daar wel belangstelling voor hebben, dan geeft 38 procent van hen aan hier wel voor te zijn. Een kleiner deel is ook hier tegen (29%) en een derde deel heeft hier geen mening over.

4 EERSTE REACTIES UIT HET VELD

Nadat de eerste fase van het onderzoek naar de mogelijkheden tot invoering van een verlofspaarregeling was afgerond, heeft erop 9 april 2002 aan de hand van een gespreksnotitie een groepsgesprek plaatsgevonden bij de VBW in Ede. Hierbij aanwezig waren vertegenwoordigers van de vakbonden (FNV Bondgenoten en CNV Dienstenbond) en ongeveer acht leden van het CAO-platform van de VBW. Regioplan was bij dit overleg aanwezig als uitvoerder van het onderzoek. In dit hoofdstuk worden de belangrijkste observaties en conclusies uit dit gesprek weergegeven.

Aan het begin van de discussie licht Regioplan kort de opzet van het onderzoek toe en bespreekt de eerste resultaten. De werkgevers aan tafel vragen zich af of de lage respons geen gevolgen heeft voor de representativiteit van de onderzoeksresultaten. Regioplan legt uit dat dit niet per definitie het geval hoeft te zijn, omdat de groep die wel gereageerd heeft best een goede afspiegeling kan vormen van de werknemers in de branche, ook al zijn dit er minder dan verwacht. Vanwege de indirecte benadering is een non-respons analyse echter niet mogelijk.

De werkgevers aan tafel zijn niet verbaasd over het feit dat de responderende werkgevers vooraf weinig belangstelling van werknemers voor een verlofspaarregeling verwachten. Onder werknemers blijkt echter wel veel belangstelling te bestaan, al dan niet onder voorwaarden. De werkgevers aan tafel trekken deze uitkomst echter in twijfel gezien de moeite die het soms kostte om werknemers te motiveren voor invulling van de vragenlijst. Verder is de wisseling van personeel hierbij wel degelijk van belang. Zo willen jonge werknemers doorgaans meer verlof opnemen en zou een regeling dus vooral voor hen geschikt zijn.

Ook vragen zij zich af of de resultaten beïnvloed zijn door een mogelijk grote non-respons van werkgevers die een verlofspaarregeling wel zien zitten óf van werknemers die geen interesse hebben in een dergelijke regeling en dus ook de moeite niet hebben genomen om de vragenlijst in te vullen.

Werkgevers blijken volgens de vragenlijst vooral in het combineren van arbeid en zorg als doel van de verlofspaarregeling een positief effect te zien. Tijdens het groepsgesprek vragen de werkgevers zich af hoe ze andere mogelijke doelen, waaronder een lange vakantie, een studie etcetera, moeten verkopen aan hun achterban. Volgens de vakbonden is dit echter niet het beoogde uitgangspunt voor dit groepsgesprek. De vraag is alleen in de vragenlijst opgenomen om een indicatie te krijgen van de motivatie van eventuele deelnemers. Het is wettelijk niet toegestaan om deelname aan een verlofspaarregeling te beperken tot bepaalde doelen. In een werkende verlofspaarregeling mag dan ook geen doel van sparen worden bepaald.

Regioplan meldt dat uit eerdere onderzoeken over verlofsparen is gebleken dat het vooral een goede regeling kan zijn voor vaste medewerkers. Het kan stimulerend werken voor werknemers om langere tijd in de branche te blijven werken maar ook om potentiële werknemers aan te trekken. Het kan in ieder geval bijdragen tot een verdere professionalisering van de branche.

De werkgevers aan tafel vragen zich vervolgens af waarom werknemers aangeven dat ze moeilijk vakantie kunnen opnemen wanneer zij dat willen. De werkgevers geven aan dat vakantieverlof altijd in goed overleg besproken wordt. Het voordeel van een branche met relatief kleine winkels doet zich hier gelden. Aan dit voordeel kleeft echter ook het nadeel dat bloemenwinkels, juist doordat ze zo klein zijn, vaak een periode in een jaar gedwongen sluiten. Zo is het uit praktisch oogpunt handig dat wanneer de werkgever vakantie opneemt, de één of twee medewerkers dat ook in die periode doen.

Als conclusie uit het groepsgesprek komt naar voren dat werknemers nog niet echt warm lopen voor een verlofspaarregeling en werkgevers al helemaal niet. Invoering van een verlofspaarregeling via de CAO voor de gehele branche lijkt dan ook nog een halte te vroeg te zijn. Volgens de vakbonden moeten we ook niet streven naar een te ingewikkelde regeling. Wel komen we tot de conclusie dat er een voorbeeldregeling gemaakt kan worden, die los van de CAO gehanteerd kan worden door individuele werkgevers in de branche, die het belang van verlofsparen inzien en die werknemers met behoefte aan een regeling tegemoet willen komen.

Een voorbeeldregeling zou een ‘tijd-voor-tijd-regeling’ moeten zijn, waarbij uit drie bronnen geput zou moeten worden: niet-opgenomen vakantiedagen, compensatieuren voor werken op koopavonden en weekenden en meer gewerkte uren.

De voorbeeldregeling moet kort en helder zijn en moet duidelijk aangeven uit welke bronnen gespaard kan worden, en de eisen die het sparen van verlof stelt aan werknemers (bijvoorbeeld dat werknemers het opnemen van spaarverlof minimaal drie maanden van te voren dienen te melden).

5 SAMENVATTING EN CONCLUSIES

Het onderzoek naar verlofspaarregelingen in de Bloemen- en Plantendetailhandel is uitgevoerd om inzicht te geven in drie zaken:

- De behoeften aan een verlofspaarregeling bij werknemers in de branche.
- De houding van werkgevers tegenover de mogelijke invoering van een verlofspaarregeling.
- De kenmerken van een verlofspaarregeling die passend zijn voor de branche.

We beginnen met een conclusie vanuit het werkgeversperspectief (paragraaf 5.1), vervolgens een conclusie vanuit het werknemersperspectief (paragraaf 5.2). In paragraaf 5.3 wordt aangegeven welke consensus er tussen werkgevers en werknemers bestaat over een verlofspaarregeling. In bijlage 2 nemen we een Voorbeeldregeling op.

In dit slothoofdstuk worden de in de inleiding genoemde onderzoeksvragen beantwoord.

5.1 Werkgevers over een verlofspaarregeling

Allereerst komen de onderzoeksvragen aan bod die betrekking hebben op de werkgevers.

- In hoeverre bestaat er bij *werkgevers* in de Bloemen- en Plantendetailhandel *in algemene zin* behoefte aan een flexibilisering en individualisering van de bestaande verlofmogelijkheden door middel van de invoering van een verlofspaarregeling?

In algemene zin kunnen we stellen dat de belangstelling voor een verlofspaarregeling onder werkgevers niet groot is. Zo is bijna de helft (49%) van de responderende werkgevers bij voorbaat tegen een regeling. Vervolgens is nog eens ruim veertig procent misschien voor en misschien tegen een regeling, dat is afhankelijk van de inhoud ervan. Slechts negen procent is vóór instelling van een verlofspaarregeling.

Werkgevers verwachten een sterke toename van hun administratieve belasting wanneer de regeling ingevoerd zou worden. Ook zijn ze bang geen vervanging te kunnen vinden voor langdurig afwezige werknemers.

- Aan welke voorwaarden zou een verlofspaarregeling in de Bloemen- en Plantendetailhandel volgens *werkgevers* moeten voldoen?

Belangrijk is volgens de werkgevers dat een verlofspaarregeling vooral voor vaste werknemers zou moeten gelden en dat uitzendkrachten, oproepkrachten en werknemers in tijdelijke dienst volgens de meeste werkgevers geen recht op deelname zouden moeten hebben.

Verder zijn werkgevers van mening dat de regeling vooral zou moeten gelden voor werknemers die fulltime werken, of in ieder geval meer dan 32 uur per week.

Werkgevers zien het liefst dat deze werknemers hun verlofdagen in een aaneengesloten periode zouden opnemen. Bij een spaartermijn denken werkgevers aan maximaal dertig dagen sparen en aan een spaarperiode van niet meer dan twee jaar.

Wanneer de regeling toch ingevoerd zal worden, ondanks alle kritiek en alle problemen die werkgevers vooraf voorzien, dan zien zij het compenseren van extra uren voor overwerk en werk op (koop)avonden, weekenden, nachten en feestdagen als belangrijkste bron van verlofsparen.

5.2 Werknemers over een verlofspaarregeling

In dit onderdeel van de conclusie gaan we in op de onderzoeksvragen behorend bij de werknemers.

- In hoeverre bestaat er bij *werknemers* in de Bloemen- en Plantendetailhandel *in algemene zin* behoefte aan een flexibilisering en individualisering van de bestaande verlofmogelijkheden door middel van de invoering van een verlofspaarregeling?

Een groot deel van de werknemers (77%) denkt, al dan niet onder voorwaarden, deel te gaan nemen aan een verlofspaarregeling. Een vijfde deel van de werknemers (19%) zegt niet aan een dergelijke regeling te zullen deelnemen. Wanneer we vragen naar de reden van de desinteresse dan blijkt dat een groot deel van deze werknemers aangeeft reeds over voldoende vrije tijd te beschikken of er gewoon geen behoefte aan heeft.

Werknemers die belangstelling tonen voor een verlofspaarregeling zijn vaak ontevreden met zaken uit hun huidige arbeidscontract. Deze werknemers zijn met name ontevreden over hun secundaire arbeidsvoorwaarden, de huidige mogelijkheden om een cursus te volgen op kosten van de werkgever, het aantal vakantiedagen per jaar, het kunnen opnemen van buitengewoon verlof voor vergaderingen, cursussen, examens en het kunnen opnemen van onbetaald verlof.

- Aan welke specifieke aspecten van een verlofspaarregeling worden door *werknemers* in de Bloemen- en Plantendetailhandel grote waarde gehecht?

Over de specifieke invulling van de verlofspaarregeling hebben werknemers nog niet goed nagedacht. Zo heeft een meerderheid van de werknemers (nog) geen idee hoeveel verlofdagen ze zouden willen sparen (57%). Ook heeft de helft van de werknemers nog niet nagedacht over het aantal jaren waarin ze de verlofdagen willen gaan sparen.

Belangrijk vinden werknemers dat zij verlof kunnen gaan sparen voor compensatie voor overwerk en werk op avonden, nachten, weekenden en feestdagen.

Wanneer vervolgens gevraagd wordt waar werknemers de gespaarde verlofdagen graag voor zouden willen gebruiken blijkt dat een groot deel van de werknemers denkt aan het opnemen van een lange vakantie (68%) en ook aan de zorg van kinderen (59%).

5.3 Overeenstemming over verlofspaarregeling

De laatste twee onderzoeksvragen hebben betrekking op de elementen van een verlofspaarregeling waarover werknemers en werkgevers het waarschijnlijk snel eens zullen zijn en over de elementen waarover nader overleg dan wel nader onderzoek gewenst is.

In het groepsgesprek werd heel duidelijk dat opname van een verlofspaarregeling in de CAO op dit moment geen haalbare kaart is. In plaats daarvan zou aan individuele werkgevers een voorbeeldregeling kunnen worden aangeboden die zij met hun werknemers kunnen volgen. Wanneer de ervaringen hiermee positief blijken, zou op termijn wellicht toch in de CAO een collectieve regeling kunnen worden opgenomen.

Bij het volgen van de Voorbeeldregeling zouden werkgever en werknemer, bij wijze van contractuele afspraak, bijvoorbeeld kunnen afspreken:

- welke bronnen van sparen worden gebruikt (meer gewerkte uren, compensatie-uren en/of niet opgenomen vakantiedagen);
- hoe lang de spaarperiode is;
- dat de werkgever gedurende de spaarperiode de gespaarde tijd nauwkeurig registreert;
- dat opname van spaarverlof in goed overleg dient te geschieden, maar ook dat werkgevers dienen in te stemmen met een verzoek van werknemers om spaarverlof op te nemen indien dit verzoek drie maanden voor aanvang van het gewenste spaarverlof wordt ingediend;
- of de werknemer het spaarverlof opneemt in één aaneengesloten periode of dat hij/zij dit in meerdere perioden kan opnemen;
- dat bij het aflopen van de overeengekomen spaarperiode werknemer en werkgever afspraken maken over de wijze waarop het spaarverlof wordt opgenomen;
- dat de werknemer binnen één jaar na afloop van de spaarperiode het gehele spaartegoed zal hebben opgenomen;
- dat tijdens het spaarverlof alle normaal geldende arbeidsvoorwaarden van kracht blijven;
- dat de werknemer na afloop van het spaarverlof terug in zijn/haar functie terugkeert;
- op welke wijze het spaartegoed wordt opgenomen of verrekend bij beëindiging van het arbeidscontract.

BIJLAGE 1:

Verlofsparen in de Bloemen- en Plantendetailhandel

- ENQUETE VOOR WERKGEVERS -

Doel van deze enquête

Vanaf 1 januari 2001 is een nieuwe fiscale regeling ingegaan, die voorwaarden stelt aan zogenaamde “verlofspaarregelingen”. Dergelijke regelingen zijn al in diverse bedrijven en branches van kracht. In de huidige CAO voor de Bloemen- en Plantendetailhandel is afgesproken dat onderzocht zal worden hoe er door werkgevers en werknemers in de branche gedacht wordt over de mogelijkheid om verlof te sparen en hoe een verlofspaarregeling er eventueel zou moeten uitzien. De resultaten van dit onderzoek zullen aan de orde worden gesteld in de onderhandelingen voor een nieuwe CAO. In het onderzoek, uitgevoerd door Regioplan, worden zowel werkgevers als werknemers met een schriftelijke enquête benaderd. Hierbij willen we ook u, als werkgever, vragen de enquête in te vullen.

Wat is verlofsparen?

- Verlofsparen is het gedurende een aantal jaren opsparen van vrije dagen, die later door werknemers kunnen worden opgenomen voor bijvoorbeeld een lange vakantie, studie of voor de zorg voor kinderen of anderen.
- Sparen van verlof kan op verschillende manieren. Zo kan men vakantiedagen sparen, maar men zou ook meer uren per week kunnen werken voor een gelijkblijvend salaris. Verder zou men eventueel de compensatie voor overwerk en voor werken op avonden, nachten, weekenden en feestdagen kunnen sparen.

De vragenlijst

- Allereerst vragen we uw mening over het kunnen sparen van verlof. Vervolgens worden een aantal vragen gesteld over de bestaande verlofregelingen. Tenslotte volgen een aantal algemene vragen over uw bedrijf.
- De resultaten van deze enquête worden anoniem verwerkt. Persoonlijke gegevens over uzelf of andere respondenten worden dus niet aan derden ter beschikking gesteld.
- Achter de vragen wordt aangegeven hoe u de vraag moet beantwoorden.
- We verzoeken u de vragenlijst in te vullen en in de bijgevoegde antwoortenveloppe aan Desan/Regioplan te **retourneren vóór 1 maart 2002.**
- Voor vragen kunt u tijdens kantooruren contact opnemen met de onderzoeker van Regioplan: Hans Weening, telefoon: 020-6277166.

A. EEN VERLOFSPAARREGELING IN DE BLOEMEN- EN PLANTENDE-TAILHANDEL?

A.1 Verwacht u dat er bij uw personeel veel of weinig belangstelling bestaat voor een verlofspaarregeling?

(één antwoord aankruisen a.u.b.)

- ☐ waarschijnlijk veel belangstelling
- ☐ waarschijnlijk weinig belangstelling
- ☐ weet niet / geen mening

A.2 Verwacht u dat het instellen van een verlofspaarregeling een positief, negatief of geen effect heeft op de hieronder genoemde aspecten?

(achter elk aspect één vakje aankruisen)

	Positief effect	Negatief effect	Geen effect	Weet niet
De inzetbaarheid van mijn personeel				
Het kunnen vasthouden van huidig personeel				
Het werven van nieuw personeel				
De motivatie van mijn personeel				
Het combineren van zorg en arbeid door mijn personeel				
De personeelslasten				
De administratieve belasting				

A.3 Zouden de hieronder genoemde soorten werknemers moeten kunnen deelnemen aan een verlofspaarregeling?

(achter elke bron één vakje aankruisen a.u.b.)

	Ja	Nee	Weet niet
Uitzendkrachten			
Oproepkrachten			
Werknemers in tijdelijke dienst			
Werknemers in vaste dienst			

A.4 Zou het kunnen deelnemen aan een verlofspaarregeling moeten worden bepaald door het aantal gewerkte uren per week? *(één antwoord aankruisen en eventueel het aantal uren invullen a.u.b.)*

- ☐ nee, aantal gewerkte uren moet geen rol spelen
- ☐ ja, alleen voor werknemers die meer werken dan uren per week
- ☐ weet niet / geen mening

A.5 Zou het aantal te sparen verlofdagen aan een maximum aantal gebonden moeten worden?

(*één antwoord aankruisen en eventueel het aantal jaren dagen invullen a.u.b.*)

- ☐ nee, geen maximum aantal verlofdagen nodig
- ☐ ja, alleen sparen tot maximaal verlofdagen
- ☐ weet niet / geen mening

A.6 Zou de periode waarin gespaard kan worden aan een maximum aantal jaren gebonden moeten worden?

(*één antwoord aankruisen en eventueel het aantal jaren invullen a.u.b.*)

- ☐ nee, geen maximum aantal jaren nodig
- ☐ ja, alleen sparen gedurende maximaal jaren
- ☐ weet niet / geen mening

A.7 Zouden de gespaarde verlofdagen alleen in een aaneengesloten periode of ook als losse verlofdagen opgenomen moeten kunnen worden? (*meerdere antwoorden mogelijk*)

- ☐ opnemen in lange aaneengesloten periode
- ☐ opnemen als losse verlofdag
- ☐ weet niet / geen mening

A.8 Zouden werknemers moeten kunnen sparen uit de hieronder genoemde bronnen?

(*achter elke bron één vakje aankruisen a.u.b.*)

	Ja	Nee	Weet niet
Vakantiedagen			
Meer uren per week werken voor een gelijkblijvend salaris			
Compensatie voor overwerk en voor werken op avonden/nachten/weekenden/feestdagen			
Andere bronnen, namelijk			

A.9 Zouden werknemers verlof moeten kunnen sparen voor de hieronder genoemde doelen? (*achter elk doel één vakje aankruisen a.u.b.*)

	Ja	Nee	Weet niet
Voor een lange vakantie			
Voor de zorg van kinderen			
Voor de zorg van anderen			
Voor een studie			
Voor hobby's			
Voor ander doel, namelijk			

A.10 Als een werknemer het door hem/haar gespaarde verlof opneemt voor een studie, zou u dan bereid zijn om hem/haar een bonus te verstrekken, in de vorm van extra verlofdagen?

☐ ja

☐ nee

☐ weet niet/geen mening

A.11 Bent u er voor of tegen dat er in de bloemen- en plantendetailhandel een verlofspaarregeling komt? (*één antwoord aankruisen a.u.b.*)

☐ voor ➔ ga naar vraag B.1

☐ misschien voor, misschien tegen (hangt af van de regeling) ➔ ga naar vraag B.1

☐ tegen

☐ weet niet/geen mening ➔ ga naar vraag B.1

A.12 Waarom bent u tegen het instellen van een verlofspaarregeling?

(meerdere antwoorden mogelijk)

☐ O mijn werknemers hebben daar gewoon geen behoefte aan

☐ O mijn werknemers hebben al genoeg vrije tijd

☐ O ik ben bang geen vervanging te kunnen vinden voor werknemers die langdurig afwezig zijn

☐ O ik verwacht teveel extra kosten

☐ O ik verwacht teveel administratieve rompslomp

☐ O andere reden, namelijk

☐ O weet niet/geen mening

➔ ga naar vraag B.1

B. TEVREDENHEID OVER HUIDIGE VERLOFREGELINGEN

B.1 Bent u tevreden over het totaal aantal vakantiedagen die uw werknemers volgens de CAO per jaar hebben. (*één antwoord aankruisen a.u.b.*)

☐ O ja

☐ O nee, ze hebben teveel vakantiedagen

☐ O nee, ze hebben te weinig vakantiedagen

☐ O weet niet/geen mening

- B.2 Heeft u wel eens problemen met uw werknemers over het moment waarop zij verlofdagen willen opnemen? (*één antwoord aankruisen a.u.b.*)
- ☐ ja, regelmatig
 - ☐ ja, soms
 - ☐ zelden of nooit
 - ☐ weet niet/geen mening
- B.3 Hoe beoordeelt u de bestaande mogelijkheden voor werknemers om, met behoud van loon, buitengewoon verlof op te nemen voor het bijwonen van huwelijke, bevallingen of begrafenis? (*één antwoord aankruisen a.u.b.*)
- ☐ goed zoals het is
 - ☐ teveel mogelijkheden
 - ☐ te weinig mogelijkheden
 - ☐ weet niet/geen mening
- B.4 Hoe beoordeelt u de bestaande mogelijkheden voor werknemers om, met behoud van loon, *buitengewoon verlof* op te nemen voor het bijwonen van vergaderingen, cursussen, examens of sollicitaties.
- ☐ goed zoals het is
 - ☐ teveel mogelijkheden
 - ☐ te weinig mogelijkheden
 - ☐ weet niet/geen mening
- B.5 Hoe beoordeelt u de bestaande mogelijkheden voor werknemers om *onbetaald verlof* op te nemen. (*één antwoord aankruisen a.u.b.*)
- ☐ goed zoals het is
 - ☐ teveel mogelijkheden
 - ☐ te weinig mogelijkheden
 - ☐ weet niet/geen mening
- B.6 Bent u tevreden over de mogelijkheden die u als werkgever heeft om het opnemen van compensatieverlof voor meergewerkte uren te sturen? (*één antwoord aankruisen a.u.b.*)
- ☐ tevreden
 - ☐ niet tevreden of ontevreden
 - ☐ ontevreden
 - ☐ weet niet/geen mening

C. ALGEMENE VRAGEN OVER UW BEDRIJF

- C.1 Hoelang bent u zelf al werkgever in de bloemen- en plantendetailhandel? (*aantal jaren invullen a.u.b.*) Jaar
- C.2 Wat voor soort bedrijf heeft u momenteel? (*één antwoord aankruisen a.u.b.*)
- ☐ loopzaak
 - ☐ speciaalzaak
 - ☐ kiosk/stationswinkel/ziekenhuiswinkel
 - ☐ vaste standplaats
 - ☐ ander soort bedrijf
- C.3 Hoeveel werknemers werken er bij uw bedrijf?
(*aantal werknemers invullen in de drie genoemde groepen a.u.b.*)
- aantal werknemers dat minder dan 20 uur per week werkt
 - aantal werknemers dat 20 tot 30 uur per week werkt
 - aantal werknemers dat 30 uur of meer per week werkt.....
- C.4 Heeft u over het algemeen problemen met het invullen van uw vacatures? (*één antwoord aankruisen a.u.b.*)
- ☐ heel veel problemen
 - ☐ redelijk veel problemen
 - ☐ redelijk weinig problemen
 - ☐ heel weinig problemen
 - ☐ weet niet/geen mening
- C.5 In welke provincie is uw bedrijf gevestigd? (*één antwoord aankruisen a.u.b.*)
- ☐ Friesland
 - ☐ Groningen
 - ☐ Drenthe
 - ☐ Overijssel
 - ☐ Gelderland
 - ☐ Flevoland
 - ☐ Utrecht
 - ☐ Noord-Holland
 - ☐ Zuid-Holland
 - ☐ Zeeland
 - ☐ Noord-Brabant
 - ☐ Limburg

C.6 Als u nog opmerkingen wilt maken die u in bovenstaande vragen niet kwijt kon, dan kunt u dat hieronder doen.

.....

.....

.....

.....

.....

Dit is het einde van de vragenlijst. U kunt deze nu in de bijgevoegde antwoortenvelope terugsturen naar Desan/Regioplan.

We danken u hartelijk voor uw medewerking.

Amsterdam, februari 2002

VERLOFSPAREN IN DE BLOEMEN- EN PLANTENDETAILHANDEL

- ENQUETE VOOR WERKNEMERS -

Doel van deze enquête

Vanaf 1 januari 2001 is een nieuwe fiscale regeling ingegaan, die voorwaarden stelt aan zogenaamde “verlofspaarregelingen”. Dergelijke regelingen zijn al in diverse bedrijven en branches van kracht. In de huidige CAO voor de Bloemen- en Plantendetailhandel is afgesproken dat onderzocht zal worden hoe er door werkgevers en werknemers in de branche gedacht wordt over de mogelijkheid om verlof te sparen en hoe een verlofspaarregeling er eventueel zou moeten uitzien. De resultaten van dit onderzoek zullen aan de orde worden gesteld in de onderhandelingen voor een nieuwe CAO. In het onderzoek, uitgevoerd door Regioplan, worden zowel werkgevers als werknemers met een schriftelijke enquête benaderd. Hierbij willen we ook u, als werknemer, vragen de enquête in te vullen.

Wat is verlofsparen?

- Verlofsparen is het gedurende een aantal jaren opsparen van vrije dagen, die later door werknemers kunnen worden opgenomen voor bijvoorbeeld een lange vakantie, studie ook voor de zorg voor uw kinderen of anderen.
- Sparen van verlof kan op verschillende manieren. Zo kan men vakantiedagen sparen, maar men zou ook meer uren per week kunnen werken voor een gelijkblijvend salaris. Verder zou men eventueel de compensatie voor overwerk en voor werken op avonden, nachten, weekenden en feestdagen kunnen sparen.

De vragenlijst

- De eerste vragen gaan over uw belangstelling voor de mogelijkheid om verlof te sparen. Vervolgens worden een aantal vragen gesteld over uw tevredenheid met uw werk en met bestaande verlofregelingen. Tenslotte volgen een aantal algemene vragen over uzelf en over uw werkplek.
- De resultaten van deze enquête worden anoniem verwerkt. Persoonlijke gegevens over uzelf of andere respondenten worden dus niet aan derden ter beschikking gesteld.
- Achter de vragen wordt aangegeven hoe u de vraag moet beantwoorden.
- We verzoeken u de vragenlijst in te vullen en in de bijgevoegde antwoortenveloppe aan Desan/Regioplan te **retourneren vóór 1 maart 2002.**
- Voor vragen kunt u tijdens kantooruren contact opnemen met de onderzoeker van Regioplan: Hans Weening, telefoon: 020-6277166.

**A. EEN VERLOFSPAARREGELING IN DE BLOEMEN- EN PLANTEN
DETAILHANDEL**

A.1 Welke doelen voor het sparen van verlof passen volgens u goed bij een verlof-
spaarregeling? *(meerdere antwoorden mogelijk)*

- ☐ O een lange vakantie
- ☐ O de zorg van kinderen
- ☐ O de zorg van anderen
- ☐ O een studie
- ☐ O meer tijd aan hobby's kunnen besteden
- ☐ O een ander doel, namelijk
- ☐ O geen enkel doel
- ☐ O weet niet

A.2 Uit welke bronnen zou u zelf eventueel verlof willen sparen? *(meerdere antwoorden
mogelijk)*

- ☐ O vakantiedagen
- ☐ O meer uren per week werken voor een gelijkblijvend salaris
- ☐ O compensatie voor overwerk en voor werken op avonden, nachten, weekenden en
feestdagen
- ☐ O andere bronnen, namelijk
- ☐ O geen enkele bron
- ☐ O weet niet/geen mening

A.3 Hoeveel verlofdagen zou u in totaal willen sparen, voordat u de gespaarde dagen wilt
opnemen?

(één antwoord aankruisen en eventueel het aantal verlofdagen invullen a.u.b)

- ☐ O aantal te sparen verlofdagen
- ☐ O weet niet/geen mening

A.4 In hoeveel jaren zou u deze verlofdagen willen sparen, voordat u de gespaarde dagen
wilt opnemen?

(één antwoord aankruisen en eventueel het aantal jaren invullen a.u.b)

- ☐ O aantal jaren sparen
- ☐ O weet niet/geen mening

- A.5 Verwacht u belemmeringen bij uw werkgever bij het opnemen van gespaarde verlofdagen? *(meerdere antwoorden mogelijk)*
- ☐ nee, ik verwacht geen belemmeringen
 - ☐ ja, ik denk dat mijn werkgever in drukke tijden niet toestaat dat ik gespaarde verlofdagen opneem
 - ☐ ja, omdat mijn werkgever moeilijk vervanging kan vinden als ik gespaarde verlofdagen opneem
 - ☐ ja, om een andere reden
 - ☐ weet niet/geen mening
- A.6 Denkt u zelf deel te nemen aan een verlofspaarregeling, wanneer dat mogelijk zou zijn? *(één antwoord aankruisen a.u.b.)*
- ☐ ja, zeker wel ➔ ga naar vraag B.1
 - ☐ misschien wel ➔ ga naar vraag B.1
 - ☐ nee
 - ☐ weet niet/geen mening ➔ ga naar vraag B.1
- A.7 Waarom heeft u geen belangstelling voor deelname aan een verlofspaarregeling? *(meerdere antwoorden mogelijk)*
- ☐ ik heb er gewoon geen behoefte aan
 - ☐ ik heb voldoende vrije tijd
 - ☐ mijn collega's zullen het niet waarderen dat ik een lange tijd afwezig ben
 - ☐ mijn werkgever zal het niet waarderen dat ik een lange tijd afwezig ben
 - ☐ ik ben bang dat mijn functie door iemand anders wordt ingenomen, als ik lange tijd afwezig zou zijn
 - ☐ ik denk niet dat ik nog lang in de bloemen- en plantendetailhandel zal werken
 - ☐ andere reden, namelijk
 - ☐ weet niet/geen mening
- A.8 Bent u er voor of tegen dat er in de bloemen- plantendetailhandel een verlofspaarregeling wordt ingesteld, voor werknemers die daar wel belangstelling voor hebben? *(één antwoord aankruisen a.u.b.)*
- ☐ voor
 - ☐ tegen
 - ☐ weet niet/geen mening

B. WERKEN IN DE BLOEMEN- EN PLANTENDETAILHANDEL

B.1 Kunt u aangeven in hoeverre u tevreden bent met de hieronder genoemde aspecten van uw werk in de bloemen- en plantendetail? (*achter elk aspect één vakje aankruisen a.u.b.*)

	Tevreden	Niet tevreden en niet ontevreden	Ontevreden	Weet niet / geen mening
Uw loon				
Uw andere arbeidsvoorwaarden (bv. pensioen)				
Het aantal uren dat u per week werkt				
Het werken op avonden en in weekenden				
Compensatie voor werken op avonden/nachten/weekenden/feestdagen				
De werkdruk in uw functie				
Uw carrièremogelijkheden bij uw huidige werkgever				
Het kunnen volgen van opleidingen op kosten van uw werkgever				
De relatie met uw collega's				
De relatie met uw werkgever				
In het algemeen: werken in de bloemen- en plantendetailhandel				

C. TEVREDENHEID OVER HUIDIGE VERLOFREGELINGEN

C.1 Kunt u aangeven in hoeverre u tevreden bent met de hieronder genoemde aspecten van uw huidige verlofregeling (vakantieverlof en buitengewoon verlof)? (*achter elk aspect één vakje aankruisen a.u.b.*)

	Tevreden	Niet tevreden en niet ontevreden	Ontevreden	Weet niet / geen mening
Het aantal <i>vakantiedagen</i> per jaar				
Het kunnen opnemen van <i>aaneengesloten vakantie</i> wanneer u dat zelf wilt				
Het kunnen opnemen van <i>losse verlofdagen</i> wanneer u dat zelf wilt				
Het kunnen opnemen van <i>buitengewoon verlof</i> (met behoud van loon) voor het bijwonen van huwelijken, bevallingen en begrafenissen				
Het kunnen opnemen van <i>buitengewoon verlof</i> (met behoud van loon) voor het bijwonen van vergaderingen, cursussen, examens of sollicitaties				
Het kunnen opnemen van <i>onbetaald verlof</i>				

D. ALGEMENE VRAGEN OVER UZELF EN OVER UW WERKPLEK

D.1 Wat is uw leeftijdjaar

D.2 Wat is uw geslacht? (*één antwoord aankruisen a.u.b.*)

O man

O vrouw

D.3 Wat is de hoogste opleiding die u heeft afgerond? (*één antwoord aankruisen a.u.b.*)

O geen

O lagere school/basisschool

O LBO/VMBO/MAVO

O MBO/HAVO/VWO

O HBO/WO

D.4 Heeft u een vakdiploma op het terrein van bloemschikken, -binden, -sierkunst of bloemendetailhandel? Zo ja, kruis dan de hoogst afgeronde vakopleiding aan. (*één antwoord aankruisen a.u.b.*)

O ja, B.B. (= Beginnend Beroepsbeoefenaar Bloemschikken)

O ja, Z.B. (= Zelfstandig Beroepsbeoefenaar Bloemendetailhandel)

O ja, K.F. (= Kaderfunctionaris Bloemschikken)

O ja, Meester

O nee

- D.5 Hoe is de samenstelling van uw huishouden? (*één antwoord aankruisen a.u.b*)
- ☐ O alleenstaand zonder kinderen tot 18 jaar
 - ☐ O alleenstaand met kinderen tot 18 jaar
 - ☐ O gehuwd/samenwonend zonder kinderen tot 18 jaar
 - ☐ O gehuwd/samenwonend met kinderen tot 18 jaar
 - ☐ O anders
- D.6 Maakt u gebruik van de regeling kinderopvang uit de CAO Bloemen- en Plantendetailhandel? (*één antwoord aankruisen a.u.b*)
- ☐ O ja
 - ☐ O nee
- D.7 Welke functie heeft u op dit moment? (*één antwoord aankruisen a.u.b*)
- ☐ O aankomend medewerker (groep 0)
 - ☐ O on- / laaggeschoold medewerk (groep I)
 - ☐ O winkelverzorger/verkoper (groep II)
 - ☐ O tweede binder/verkoper (groep III)
 - ☐ O eerste binder/arrangeur (groep IV)
 - ☐ O bedrijfsleider (groep V)
 - ☐ O anders/weet niet
- D.8 Hoeveel jaar werkt u in totaal al in de bloemen- en plantendetailhandel?
- jaar
- D.9 Hoeveel jaar werkt u al bij uw huidige werkgever in de bloemen- en plantendetailhandel?
- jaar
- D.10 Hoeveel uur werkt u gemiddeld per week bij uw huidige werkgever?
- uur
- D.11 Wat voor soort arbeidscontract heeft u? (*één antwoord aankruisen a.u.b*)
- ☐ O contract bij uitzendbureau
 - ☐ O oproepcontract bij werkgever
 - ☐ O tijdelijk contract bij werkgever
 - ☐ O vast contract bij werkgever
 - ☐ O anders

D.12 Bij wat voor soort bedrijf bent u momenteel werkzaam? (*één antwoord aankruisen a.u.b*)

- ☐ loopzaak
- ☐ speciaalzaak
- ☐ kiosk/stationswinkel/ziekenhuiswinkel
- ☐ vaste standplaats
- ☐ ander soort bedrijf

D.13 Hoeveel werknemers werken er bij uw bedrijf?

..... werknemers

D.14 In welke provincie is uw bedrijf gevestigd? (*één antwoord aankruisen a.u.b*)

- ☐ Friesland
- ☐ Groningen
- ☐ Drenthe
- ☐ Overijssel
- ☐ Gelderland
- ☐ Flevoland
- ☐ Utrecht
- ☐ Noord-Holland
- ☐ Zuid-Holland
- ☐ Zeeland
- ☐ Noord-Brabant
- ☐ Limburg

D.15 Als u nog opmerkingen wilt maken die u in bovenstaande vragen niet kwijt kon, dan kunt u dat hieronder doen.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Dit is het einde van de vragenlijst. U kunt deze nu in de bijgevoegde antwoortenveloppe terugsturen naar Desan/Regioplan.

We danken u hartelijk voor uw medewerking.

BIJLAGE 2:

Voorbeeldregeling Verlofsparen in Bloemen- en Plantendetailhandel

Verlofsparen in de Bloemen- en Plantendetailhandel is nog niet opgenomen in de CAO. Deze regeling wordt vrijwillig aangegaan tussen werkgever en werknemer.

De ondergetekenden:

1., hierna te noemen *werkgever*, en
2., hierna te noemen *werknemer of werkneemster*,

komen het volgende overeen.

Artikel 1: Begrippen

In deze verlofspaarregeling wordt verstaan onder:

- a. *Bronnen van sparen: meer gewerkte uren*: uren die de in de geldende arbeidsovereenkomst vastgestelde arbeidsduur per week te boven gaan
- *compensatie-uren*: uren die gecompenseerd kunnen worden als gevolg van werk op de avonden, de zaterdagmiddag en de zon- en feestdagen.
- *niet opgenomen vakantiedagen*: vakantiedagen (of een deel daarvan) die aan het einde van het kalenderjaar niet zijn opgenomen.
- b. *Spaartegoed*: het aantal uren dat door de werknemer is gespaard om op een nader te bepalen moment in de vorm van spaarverlof op te nemen.
- c. *Spaarperiode*: een periode van maximaal 3 jaar waarin het spaartegoed wordt opgebouwd.
- d. *Spaarverlof*: de periode waarin uren uit het spaartegoed in de vorm van vrije tijd worden opgenomen.

Artikel 2: Bronnen van sparen

1. De werknemer gebruikt de volgende bronnen van sparen om het spaartegoed op te bouwen:

- | | | |
|----|------------------------------|--------|
| a. | meer gewerkte uren | ja/nee |
| b. | compensatie-uren | ja/nee |
| c. | niet opgenomen vakantiedagen | ja/nee |

2. In december van elk kalenderjaar kan de werknemer de werkgever verzoeken om wijziging aan te brengen in de gebruikte bronnen van sparen.

Artikel 3: Spaarperiode

1. De werknemer bouwt het spaartegoed op gedurende jaar. (aantal jaren invullen)
2. De spaarperiode loopt van tot (data invullen)
3. De werkgever dient gedurende de spaarperiode de opbouw van het spaartegoed nauwkeurig te registreren en moet de werknemer te allen tijde inzicht kunnen geven in de omvang van het spaartegoed.
4. In december van elk kalenderjaar kan de werknemer de werkgever verzoeken om de spaarperiode voortijdig te beëindigen. Dan worden afspraken gemaakt over het opnemen van de opgespaarde dagen (zie artikel 4).

Artikel 4: Opnemen van spaarverlof

1. Het opnemen van spaarverlof dient in goed overleg tussen werknemer en werkgever te geschieden. De werkgever dient echter in te stemmen met het verzoek van de werknemer om spaarverlof op te nemen indien dit verzoek 3 maanden voor aanvang van het gewenste spaarverlof schriftelijk wordt ingediend.
2. De werknemer kan het spaarverlof opnemen in één aaneengesloten periode of in meerdere perioden van minimaal dag(en).
3. Bij het aflopen van de overeengekomen spaarperiode maken werknemer en werkgever afspraken over de wijze waarop het spaarverlof wordt opgenomen.
4. De werknemer zal binnen 1 jaar na afloop van de spaarperiode het gehele spaartegoed hebben opgenomen.
5. Tijdens het spaarverlof blijven alle normaal geldende arbeidsvoorwaarden van kracht.
6. De werknemer keert na afloop van het spaarverlof terug in zijn/haar functie.
7. Indien de werknemer gedurende het spaarverlof ziek wordt, zal het spaarverlof worden opgeschort. Melding van ziekte tijdens spaarverlof van de werknemer moet geschieden volgens de normaal geldende procedure van ziektemelding.

Artikel 5: Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

1. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer wordt het spaartegoed zoveel mogelijk in de vorm van spaarverlof opgenomen gedurende de opzegtermijn. Indien werkgever en werknemer hiermee instemmen kan hiervoor de opzegtermijn zo nodig worden verlengd.

2. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst in geval van arbeidsongeschiktheid wordt het spaartegoed uitbetaald ingevolge het bepaalde in artikel 6.
3. In alle andere gevallen van beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt de werknemer zo mogelijk in de gelegenheid gesteld om voorafgaande aan de beëindiging het spaarverlof op te nemen.
4. In geval van overlijden van de werknemer wordt het spaartegoed aan de nabestaanden uitbetaald ingevolge het bepaalde in artikel 6.

Artikel 6: Uitbetalen van spaartegoed

In geval het spaartegoed moet worden uitbetaald, wordt het uurloon gehanteerd dat op het moment van uitbetalen geldt.

Aldus overeengekomen op(datum) te(plaats)

.....
Werkgever

.....
Werknemer

NB:

Het is ons inziens niet nodig om in de tekst van deze voorbeeldregeling te refereren aan de aard van de arbeidsovereenkomst. Werkgevers die de voorbeeldregeling willen gebruiken moeten aan hun werknemers duidelijk maken voor welke groepen de regeling wel of niet openstaat.

BIJLAGE 3:

Voorbeeldregeling Verlofsparen in Bloemen- en Plantendetailhandel

Verlofsparen in de Bloemen- en Plantendetailhandel is nog niet opgenomen in de CAO. Deze regeling wordt vrijwillig aangegaan tussen werkgever en werknemer.

De ondergetekenden:

1. De heer P. Jansen, hierna te noemen *werkgever*, en

2. De heer S. Pietersen, hierna te noemen *werknemer*,

komen het volgende overeen.

Artikel 1: Begrippen

In deze verlofspaarregeling wordt verstaan onder:

- a. Bron van sparen: meer gewerkte uren:* uren die de in de geldende arbeidsovereenkomst vastgestelde arbeidsduur per week te boven gaan.
- *compensatie-uren:* uren die gecompenseerd kunnen worden als gevolg van werk op de avonden, de zaterdagmiddag en de zon- en feestdagen.
- *niet opgenomen vakantiedagen:* vakantiedagen (of een deel daarvan) die aan het einde van het kalenderjaar niet zijn opgenomen.
- b. Spaartegoed:* het aantal uren dat door de werknemer is gespaard om op een nader te bepalen moment in de vorm van spaarverlof op te nemen.
- c. Spaarperiode:* een periode van maximaal 3 jaar waarin het spaartegoed wordt opgebouwd.
- d. Spaarverlof:* de periode waarin uren uit het spaartegoed in de vorm van vrije tijd worden opgenomen.

Artikel 2: Bronnen van sparen

1. De werknemer gebruikt de volgende bronnen van sparen om het spaartegoed op te bouwen:

- | | | |
|----|------------------------------|-----|
| a. | meer gewerkte uren | nee |
| b. | compensatie-uren | ja |
| c. | niet opgenomen vakantiedagen | nee |

2. In december van elk kalenderjaar kan de werknemer de werkgever verzoeken om wijziging aan te brengen in de gebruikte bronnen van sparen.

Artikel 3: Spaarperiode

1. De werknemer bouwt het spaartegoed op gedurende 2 jaar.
2. De spaarperiode loopt van 01-06-'02 tot 01-06-'04.
3. De werkgever dient gedurende de spaarperiode de opbouw van het spaartegoed nauwkeurig te registreren en moet de werknemer te allen tijde inzicht kunnen geven in de omvang van het spaartegoed.
4. In december van elk kalenderjaar kan de werknemer de werkgever verzoeken om de spaarperiode voortijdig te beëindigen. Dan worden afspraken gemaakt over het opnemen van de opgespaarde dagen (zie artikel 4).

Artikel 4: Opnemen van spaarverlof

1. Het opnemen van spaarverlof dient in goed overleg tussen werknemer en werkgever te geschieden. De werkgever dient echter in te stemmen met het verzoek van de werknemer om spaarverlof op te nemen indien dit verzoek 3 maanden voor aanvang van het gewenste spaarverlof schriftelijk wordt ingediend.
2. De werknemer kan het spaarverlof opnemen in één aaneengesloten periode of in meerdere perioden van minimaal 10 dag(en).
3. Bij het aflopen van de overeengekomen spaarperiode maken werknemer en werkgever afspraken over de wijze waarop het spaarverlof wordt opgenomen.
4. De werknemer zal binnen 1 jaar na afloop van de spaarperiode het gehele spaartegoed hebben opgenomen.
5. Tijdens het spaarverlof blijven alle normaal geldende arbeidsvoorwaarden van kracht.
6. De werknemer keert na afloop van het spaarverlof terug in zijn/haar functie.
7. Indien de werknemer gedurende het spaarverlof ziek wordt, zal het spaarverlof worden opgeschort. Melding van ziekte tijdens spaarverlof van de werknemer moet geschieden volgens de normaal geldende procedure van ziektemelding.

Artikel 5: Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

1. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer wordt het spaartegoed zoveel mogelijk in de vorm van spaarverlof opgenomen gedurende de opzegtermijn. Indien werkgever en werknemer hiermee instemmen kan hiervoor de opzegtermijn zo nodig worden verlengd.

2. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst in geval van arbeidsongeschiktheid wordt het spaartegoed uitbetaald ingevolge het bepaalde in artikel 6.
3. In alle andere gevallen van beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt de werknemer zo mogelijk in de gelegenheid gesteld om voorafgaande aan de beëindiging het spaarverlof op te nemen.
4. In geval van overlijden van de werknemer wordt het spaartegoed aan de nabestaanden uitbetaald ingevolge het bepaalde in artikel 6.

Artikel 6: Uitbetalen van spaartegoed

In geval het spaartegoed moet worden uitbetaald, wordt het uurloon gehanteerd dat op het moment van uitbetalen geldt.

Aldus overeengekomen op 21-05-'02 te Ede,

De heer P. Jansen
Werkgever

De heer. S. Pietersen
Werknemer

