

Jongeren staan voor enorme uitdagingen; zij hebben vaker een flexcontract, hebben te maken met discriminatie op de arbeids- en stagemarkt, willen meedenken met de klimaattransitie en daarbovenop komt ook nog eens de coronacrisis die een enorm impact heeft op jongeren. FNV Young & United, community van jonge mensen binnen de grootste vakbond, wil voor deze grote vraagstukken duurzame oplossingen bedenken.

Jongeren willen namelijk gehoord worden. Dat blijkt wel uit de enorme respons van bijna 1300 jongere FNV-leden aan de online enquête die door FNV Young & United in mei 2021 is uitgezet. In de komende periode zal hun stem de basis vormen voor de inzet van FNV Young & United met politici en werkgevers.

Is er ongelijkheid, dan is ons werk niet af!

Onderscheid maken op de werkvloer mag niet, maar toch gebeurt het. Ruim een derde van de geïnterviewde jongeren (438 absoluut) geeft aan dat zij wel eens te maken heeft gehad met discriminatie op de arbeids- of stagemarkt of andere ongelijke behandeling op de werkvloer. De meerderheid van deze groep is tussen de 28 en 35 jaar oud (318 absoluut), gevolgd door de leeftijdsgroep tussen 21 en 27 jaar (104 absoluut). De sectorindeling van deze groep loopt ongeveer gelijk met de sectorindeling van alle respondenten aan dit onderzoek: de meeste werken in de sector zorg & welzijn, achtereenvolgend door de sectoren overheid, diensten, metaal en tot slot industrie & agrarisch.

Wel eens te maken met discriminatie of ongelijke behandeling	Percentage
Ja	34
Nee	62
Anders	3

Drie procent van de jongeren weet het niet zo goed of het wel echt discriminatie is of geeft aan dat zij niet bewust op deze manier zijn bejegend. Een klein deel hiervan geeft aan dat zij hier niet zo op letten of dat het gedrag naar een ander collega was gericht.

We hebben ook gevraagd of jongeren iets over hun persoonlijke ervaringen willen schrijven. Het is soms niet te bevatten dat discriminatie nog steeds aan de orde van de dag is. Slechts een greep uit de vele ervaringen:

- Discriminatie op basis van huidskleur of afkomst; een verkeerde naam en je wordt niet uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek of je wordt gediscrimineerd omdat je een hoofddoek draagt.
- Op basis van het geslacht; vooral vrouwen voelen zich minder serieus genomen of hebben slechtere arbeidsvoorwaarden als hun mannelijke collega's in dezelfde functie.
- Zwangerschapsdiscriminatie; contracten die niet meer werden verlengd of vrouwen kwamen niet (meer) in aanmerking komen voor promotie.

- Discriminatie op basis van leeftijd; als stagiair niet volwaardig worden behandeld maar als 'jong en onwetend'. Of als eigenwijze snotneus worden bestempeld door oudere collega's omdat je je werk anders doet.
- Handicap of functiebeperking; gekleineerd worden door je manager omdat je een handicap hebt of ongelijke behandeling omdat je ADHD hebt. Of bij voorbaat wordt er al tegen je gezegd dat je bepaalde dingen niet zou kunnen.

Maar ook:

- Discriminatie op basis van arbeidsvoorwaarden; je verdient minder dan je collega en je doet hetzelfde werk.
- En zelfs op basis van je (over)gewicht; tijdens het sollicitatiegesprek wordt er aan je gevraagd of je wel fit genoeg bent voor de baan of dat je in de luchtvaartsector werkt en collega's achter je rug om het over je gewicht en postuur hebben.

Nog verontrustender wordt het als een klein deel van de jongeren in dit onderzoek aangeeft discriminatie normaal te vinden, omdat het nu eenmaal zo is:

- "Ik denk dat alle vrouwen tot op zekere hoogte ongelijk behandeld worden. Ik werk in de ICT. Ik moet gewoon harder werken om serieus genomen te worden dan mannen."
- "Als vrouw in een mannenbedrijf ontkom je er eigenlijk niet aan."
- "Als laag opgeleide halve Marokkaan ontkom je er niet aan."
- "Valt mee hoor, maar als beginnend professional worden je goede ideeën niet altijd even makkelijk mee genomen. Iemand met meer "ervaring" heeft meer gewicht in de schaal zelfs als het onvoldoende onderbouwd is."
- "Ja hoor, ik ben een man in de zorg. Zo kreeg ik de mogelijkheid deel te nemen aan een cursus omgaan met de overgang of was er een teamuitje sieraden maken. De sticker discriminatie plak ik er niet op, maar eigenlijk is het gek."
- "Ach, standaard vrouwendingen; over mijn uiterlijk bijvoorbeeld en of ik wel zo veel moet eten. Kleine dingen, wel vermoeiend."

Voor de FNV is discriminatie en ongelijke behandeling onacceptabel. We trekken een keiharde grens; het moet niet uitmaken welke kleur je hebt, van wie je houdt, of je een man, vrouw of gewoon jezelf bent. Het zou ook geen verschil moeten maken hoe je heet en of je zwanger bent. De FNV is vóór **kansengelijkheid** en een **inclusieve arbeidsmarkt** – eentje waar iedereen dezelfde kansen en zekerheden heeft. Discriminatie en ongelijke behandeling mag geen voet meer zetten op de werkvloer!

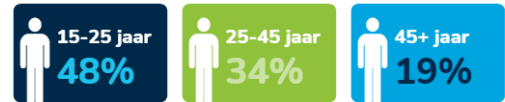
Meer inkomenszekerheid!

Om een dak boven je hoofd en boodschappen te kunnen betalen, heb je een baan nodig. Het liefst een vaste, waarmee je zeker kunt zijn over je toekomst. Helaas hebben steeds minder jonge mensen een vaste baan. Nederland is zelfs de ongekroonde flexkoning van Europa. Daarom wil FNV Young & United een **hogere vergoeding voor flexwerk** zodat jouw flexibiliteit wordt beloond!

Totaaloverzicht voor vaste en flexibele contracten en zelfstandigen (EBB, 2021 1e kwartaal)

Flexibel

Leeftijd



Geslacht



Opleiding



Download van de Flexbarometer

Wij hebben aan alle respondenten gevraagd wat zij hiervan vinden.

Hogere vergoeding voor flexwerk	Percentage
Helemaal mee eens	23
Mee eens	29
Neutraal	25
Mee oneens	16
Helemaal mee oneens	7

De meerderheid (52 procent) is het hier mee eens en 23 procent is het hier niet of helemaal niet mee eens. Jongeren geven daarbij verschillende argumenten:

Van de respondenten die het met deze stelling eens of helemaal mee eens is, is

- 7 procent een starter op de arbeidsmarkt met 0-1 jaar werkervaring.
- 16 procent student
- 39 procent een jong werkende met 1-5 jaar werkervaring
- 39 procent een ouwe rot in het vak met meer dan 6 jaar werkervaring

Een tijdelijk contract levert stress op

Als gevolg van de flexibilisering van de arbeidsmarkt en de onzekerheid over loopbaanperspectieven, ervaren jongeren steeds vaker stress of burn-out klachten. Bijna twee derde van alle respondenten geeft in dit onderzoek aan dat zij stress ervaren bij het hebben van een tijdelijk contract.

Tijdelijk contract levert mij stress op	Percentage
Helemaal mee eens	23
Mee eens	42
Neutraal	20
Mee oneens	11
Helemaal mee oneens	4

Slechts een kleine greep uit de vele reacties:

Onzekerheid voor keuzes in de toekomst, waardoor je vaak keuzes uitstelt of geen kansen durft te pakken

Alle opties voor hypotheeken nemen dramatisch af bij een flexcontract

Doordat je geen zekerheid hebt, is bijvoorbeeld een huis kopen heel lastig

Je bent continu bezig met jezelf te overtreffen om een vast contract te krijgen

Ik maak mij er zeker zorgen over hoe ik mijn huur moet betalen als ik geen vast inkomen heb

Het is best lastig sparen als je geen buffer kan opbouwen

Constant afvragen of je wel een vast contract krijgt of verlenging

Moet steeds opletten met huren, met hulp aanvragen of ziekmelden. Altijd het idee hebben dat ze er een punt achter kunnen zetten als je niet winstgevend genoeg bent

Een goede balans is niet meer dan normaal

Werk is goed voor de geest, maar vrije tijd is net zo belangrijk. Constant werken onder hoge druk is niet gezond en leidt tot burn-outs. Wij staan daarom pal achter een **4-daagse werkweek**.

Dus minder uren, maar net zo productief en met hetzelfde salaris. Een lekkere balans dus. En zo denkt de meerderheid hier ook over.

Zou je meer of minder willen werken in de week?	Percentage
Meer uren	26
Minder uren	70

Een fulltime werkweek van 32 uur met behoud van salaris is een goed idee	Percentage
Helemaal mee eens	46
Mee eens	27
Neutraal	14
Mee oneens	8
Helemaal mee oneens	5

Jongeren die voor minder uren gaan, zijn in meerderheid ook eens met de stelling dat een fulltime werkweek van 32 uur per week een goed idee is. Slechts een kleine groep (100 respondenten absoluut) die minder uren zou willen werken, is het oneens of helemaal oneens met deze stelling. Als we deze reacties analyseren zien we dat zij zich vooral zorgen maken over de uitwerking. Dit is toch niet financieel haalbaar? Waar komt dat geld vandaan? Het moet wel betaalbaar blijven voor werkgevers, anders kan het (vaste) banen gaan kosten. Moet ik dan salaris inleveren? In het

onderwijs en jeugdzorg zijn mensen nodig, door minder te gaan te gaan werken zullen hier tekorten aan personeel gaan ontstaan.

Tot slot is aan alle respondenten gevraagd of zij ook vinden dat er een goede balans moet zijn tussen werk en privé, bijvoorbeeld door het recht op onbereikbaarheid buiten werktijden. Slechts 8 procent is het hier niet mee eens.

Een goede balans tussen werk en privé, bv. door recht op onbereikbaarheid buiten werktijden	Percentage
Helemaal mee eens	53
Mee eens	31
Neutraal	8
Mee oneens	4
Helemaal mee oneens	4

We hebben doorgevraagd waarom zij het hier niet mee eens zijn. En dan blijkt dat respondenten vinden dat het aan je functie ligt en dat je het recht op onbereikbaarheid buiten werktijden niet altijd kunt opeisen. Sommige vinden het juist fijn om altijd bereikbaar te zijn voor collega's die vragen hebben bijvoorbeeld. FNV Young & United wil dat er **duidelijke afspraken over werktijden** met werknemers worden gemaakt. Gebeld of geappt worden op afwijkende tijden is voor iedereen anders, maar moet een uitzondering zijn. Want als die telefoon maar blijft trillen is het moeilijk om te ontspannen.

Zonder ontwikkeling, ook geen groei

We willen ons ontwikkelen. We willen groeien. Op professioneel én persoonlijk vlak. Niet alleen nu, maar ook later. FNV Young & United wil dat jongeren **tijd en geld hebben voor hun ontwikkeling** in het werk door middel van zelfontplooiing, coaching of opleiding. Gewoon om het beste uit jezelf te kunnen halen. Werkgevers zouden bijvoorbeeld een opleidingsbudget kunnen verstrekken.

Tijd en geld voor ontwikkeling	Percentage
Helemaal mee eens	35
Mee eens	44
Neutraal	12
Mee oneens	5
Helemaal mee oneens	3

Interessant is dat een kleine minderheid het hier niet mee eens is. Zij geven aan dat er helemaal geen tijd is voor een cursus in hun bedrijf en dat de werkdruk hoog is. Anderen vinden dat je best ook in je vrije tijd jezelf kunt ontwikkelen. En weer anderen waarschuwen voor de 'constante dwang tot opleidingen en ontwikkelen' vanuit werkgevers, terwijl er ook jongeren zijn die gewoon door ervaring op te doen veel leren.

Wie werkt, moet betaald krijgen

FNV Young & United wil zich hard gaan maken voor een eerlijke compensatie voor het geleverde werk. Of je nu werkt, stage loopt of een traineeship doet; werk is werk en je moet naar behoren **betaald moet krijgen voor werk of stage**. Iedere andere vorm is uitbuiting.

Betaald krijgen voor werk of stage	Percentage
Helemaal mee eens	38
Mee eens	43
Neutraal	10
Mee oneens	6
Helemaal mee oneens	3

De meerderheid van de respondenten is het hier mee eens, daarvan behoort 28 procent tot de leeftijdscategorie van 21 tot 27 jaar en 65 procent tot de leeftijdscategorie van 28 tot 35 jaar.

Wat vind jij het meest belangrijk dat FNV Young & United zou moeten oppakken?

Jongeren konden bij deze vraag een volgorde van belangrijkheid aangeven uit de volgende onderwerpen, namelijk:

- Discriminatie op de arbeidsmarkt
- Meer inkomenszekerheid
- Fulltime werkweek van 32 uur met behoud van salaris
- Coaching en opleidingsbudget
- Werkstress en burn-out
- Werk-privé balans
- Stagevergoeding voor iedereen
- Werkervaringsplekken met goede beloning

Alle groepen jongeren vinden inkomenszekerheid het allerbelangrijkst. Daarnaast vinden zij ook een fulltime werkweek van 32 uur met behoud van salaris een belangrijk thema (wisselend 2^e of 3^e plek). De groepen met de minste werkervaring vinden ook arbeidsmarktdiscriminatie een belangrijk onderwerp wat FNV Young & United zou moeten aanpakken.

Student	Top
Meer inkomenszekerheid	1
Discriminatie op de arbeidsmarkt	2
Fulltime werkweek van 32 uur met behoud van salaris	3

Jong werkenden	Top
Meer inkomenszekerheid	1

Fulltime werkweek van 32 uur met behoud van salaris	2
Discriminatie op de arbeidsmarkt	3
Werkstress en burn-out	4

Starter op de arbeidsmarkt (0 – 1 jaar werkervaring) Top	
Meer inkomenszekerheid	1
Discriminatie op de arbeidsmarkt	2
Fulltime werkweek van 32 uur met behoud van salaris	3
Werkstress en burn-out	4

Ouwe rot in het vak (6+ werkervaring) Top	
Meer inkomenszekerheid	1
Fulltime werkweek van 32 uur met behoud van salaris	2
Werk-privé balans	3

Verantwoording

Via een online vragenlijst konden geselecteerde jongere FNV leden tot 35 jaar uit verschillende sectoren hun mening geven. In totaal hebben **1295 jongere leden** hier aan meegewerkt.

Verdeling naar geslacht	Absoluut
Man	673
Vrouw	596
Non-binair	18

Verdeling naar leeftijd	Absoluut
Jonger dan 21 jaar	57
Ouder dan 35 jaar	20
Tussen de 21 en 27 jaar	366
Tussen de 28 en 35 jaar	848
Geen leeftijd opgegeven	4

Aantallen binnen de doelgroepen	Absoluut
Jong werkende (1 -5 jaar werkervaring)	501
Student	127
Starter op de arbeidsmarkt (0 – 1 jaar werkervaring)	59
Ouwe rot in het vak (6+ werkervaring)	600
Geen werkervaring opgegeven	8

Werkzaam in top 5 sectoren	Absoluut
1. Zorg & Welzijn	292
2. Overheid	121
3. Diensten	115
4. Metaal	110
5. Industrie & Agrarisch	109