

FNV **YOUNG & UNITED**

Markteffect 

FNV Young & United jonge mensen en hun (bij)baan

**Daan Meinders
Aniek Vos
Hans de Jong**

Juni 2021



Werk en vacatures

Branches waarin men met name werkt:

- **14%** supermarkt
- **13%** horeca, detailhandel, zorg

Baan gevonden via:

- **30%** online vacatures
- **26%** vrienden en familie

Reden om baan te kiezen

- **40%** omdat het leuk is
- **21%** omdat het goed te combineren is



Inkomenszekerheid

- **44%** contract vaste uren
- **51%** is (zeer) tevreden met uurloon
- **70%** onderhandelt niet over salaris
- **86%** vindt vast inkomen zeer belangrijk
- **38%** krijgt onregelmatigheidstoeslag
- **56%** heeft toeslag geen rol gespeeld bij keuze baan
- **68%** moet weleens overwerken
- **68%** is (zeer) tevreden over inroostering
- **74%** krijgt ruimte voor opleiding, hier van is **26%** niet werk-gerelateerd



Rechten en plichten

- **75%** is redelijk/goed geïnformeerd over aantal uur werk en pauze: over dit aspect is men relatief het best geïnformeerd
- **62%** is redelijk/goed geïnformeerd over de CAO: over dit aspect is men het relatief het slechts geïnformeerd
- **67%** weet dat je als je ziek bent je niet zelf een vervanger hoeft te regelen
- **37%** denkt onterecht dat je bij een oproepcontract nooit recht hebt op doorbetaling bij ziekte
- **60%** is slecht/ beperkt geïnformeerd over rechten en plichten tijdens opleiding



Arbeidsconflicten en discriminatie

- **47%** is weleens oneerlijk behandeld, met name ingeroosterd terwijl niet beschikbaar was komt vaak voor (**24%**)
- **27%** heeft nog nooit hulp gevraagd na een oneerlijke situatie
- **22%** is benadeeld tijdens sollicitatie: met name vanwege leeftijd (35%)
- **28%** is benadeeld op de werkvloer: ook vanwege leeftijd (36%)
- **45%** benadeeld door werkgever, 41% collega's
- **72%** van diegene die ooit is gediscrimineerd heeft hier geen melding van gemaakt

Voorwoord

FNV komt op voor de belangen van werknemers op het gebied van werk en inkomen. Met 1 miljoen leden, jong en oud, is FNV de grootste vakbond van Nederland.

FNV Young & United is op zoek naar inzichten rondom de belevingswereld van jonge mensen in hun (bij)baan en de aansluiting van het FNV Young en United Manifest op deze jonge mensen. Dit onderzoek geeft inzicht in het belang van inkomenszekerheid en de mate waarin jonge mensen op de hoogte zijn van hun rechten en plichten als werknemers. Daarnaast is in dit onderzoek gekeken naar arbeidsconflicten en discriminatie op de werkvloer.

Wij danken FNV Young & United, Salim El Aater, Stijn Bekkers en Anne Vermeulen in het bijzonder, hartelijk voor de samenwerking en wensen u veel succes met de interpretatie van de resultaten. Voor vragen of nadere analyses zijn wij graag voor u beschikbaar.

Markteffect B.V.

Daan Meinders

Aniek Vos

Hans de Jong



Daan Meinders

Onderzoeksspecialist

T 040 239 22 90

E d.meinders@markteffect.nl



Aniek Vos

Onderzoeksspecialist

T 040 239 22 90

E a.vos@markteffect.nl



Hans de Jong

Client Consultant

T 040 239 22 90

E h.dejong@markteffect.nl

1. Opbouw & inleiding rapportage



Hoofdstuk 2: Werk en vacatures
Pagina 7 t/m 10



Hoofdstuk 3: Inkomenszekerheid
Pagina 11 t/m 19



Hoofdstuk 4: Rechten en plichten
Pagina 20 t/m 22



Hoofdstuk 5: Arbeidsconflicten en discriminatie
Pagina 23 t/m 28



Hoofdstuk 7: Conclusie
Pagina 29 t/m 30



Probleemstelling onderzoek

Het doel van het onderzoek is het verkrijgen van inzicht in jonge mensen en hun (bij)baan.



Onderzoeksonderwerpen

- › Zoektocht naar een (bij)baan;
- › Belang van inkomenszekerheid;
- › Rechten en plichten
- › Arbeidsconflicten;
- › Discriminatie tijdens sollicitatie
- › Discriminatie op de werkvloer



Tijdsplanning

Het onderzoek heeft plaatsgevonden tussen 21 mei en 31 mei 2021.



Werkgebied en doelgroep

Nederlandse jonge mensen in de leeftijd van 15 t/m 29 jaar die in het verleden of heden een (bij)baan hebben (gehad); De resultaten zijn gewogen naar een representatieve verdeling van geslacht en leeftijd onder werkenden. Daarnaast zijn de resultaten representatief op regio.

Verantwoording en betrouwbaarheid

In totaal hebben 847 jonge mensen deelgenomen aan het onderzoek. Op basis van deze respons zijn de antwoorden met een zekerheid van 95% en met een nauwkeurigheid van 3,4% generaliseerbaar naar de doelgroep.



In de praktijk betekent dit dat als een uitkomst uit het onderzoek 50% is, dit in werkelijkheid tussen de 46,6% en 53,4% ligt.

1. Opbouw & inleiding rapportage

Figuur 1.1 Steekproefsamenstelling

Basis: alle respondenten

Steekproefsamenstelling			
Leeftijd	%	Opleidingsniveau	%
15 t/m 19 jaar	25%	Laag	10%
20 t/m 24 jaar	33%	Midden	35%
25 t/m 29 jaar	42%	Hoog	55%
Geslacht	%	(Bij)baan	%
Man	48%	Op dit moment	84%
Vrouw	52%	In het verleden (gehad)	96%
Regio	%	Op zoek naar andere (bij)baan	%
Noord-Nederland	10%	Ja	40%
Oost-Nederland	24%	Nee	60%
Zuid-Nederland	25%		
West-Nederland	42%		
Afkomst	%		
Autochtoon	45%		
Allochtoon	10%		
Onbekend	45%		

De resultaten in dit rapport zijn gewogen naar een representatieve verdeling van geslacht en leeftijd in Nederland.

Door afronding kan het voorkomen dat een optelling 1% onder of boven de 100% uitkomt.



2. Werk en vacatures

2. Werk en vacatures

Branche recente bijbaan

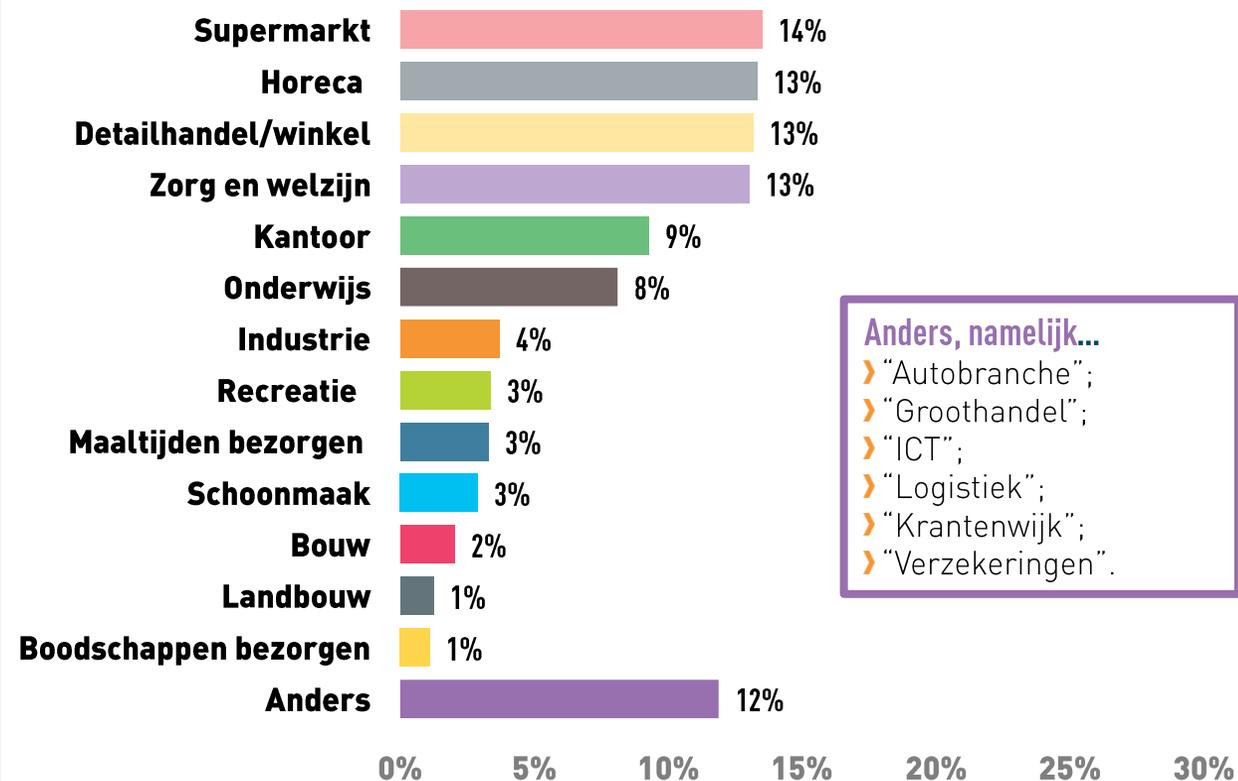
- › Ongeveer één op de zes jonge mensen (14%), heeft een bijbaan in de supermarkt (gehad);
- › Op een gedeelde tweede plaats staan: horeca, winkels en zorg (allemaal 13%);
- › Branches waarin minder jonge mensen werkzaam zijn (geweest), zijn: recreatie, maaltijd- en boodschappenbezorging, schoonmaak, bouw en landbouw.

Significante verschillen

- › Meer jonge mensen van 15 t/m 19 jaar werken in een supermarkt (28%) of de horeca (20%) dan jonge mensen van 20 jaar of ouder (supermarkt: 6%-12%, horeca: 10%-12%);
- › Meer mannen werken in: industrie (6%), maaltijd bezorgen (6%), boodschappen bezorgen (2%) dan vrouwen (2%, 1%, 0%).

Figuur 2.1 In welke branche werk je/heb je je meest recente bijbaan gehad?

Basis: alle respondenten



Anders, namelijk...

- › "Autobranche";
- › "Groothandel";
- › "ICT";
- › "Logistiek";
- › "Krantenwijk";
- › "Verzekeringen".

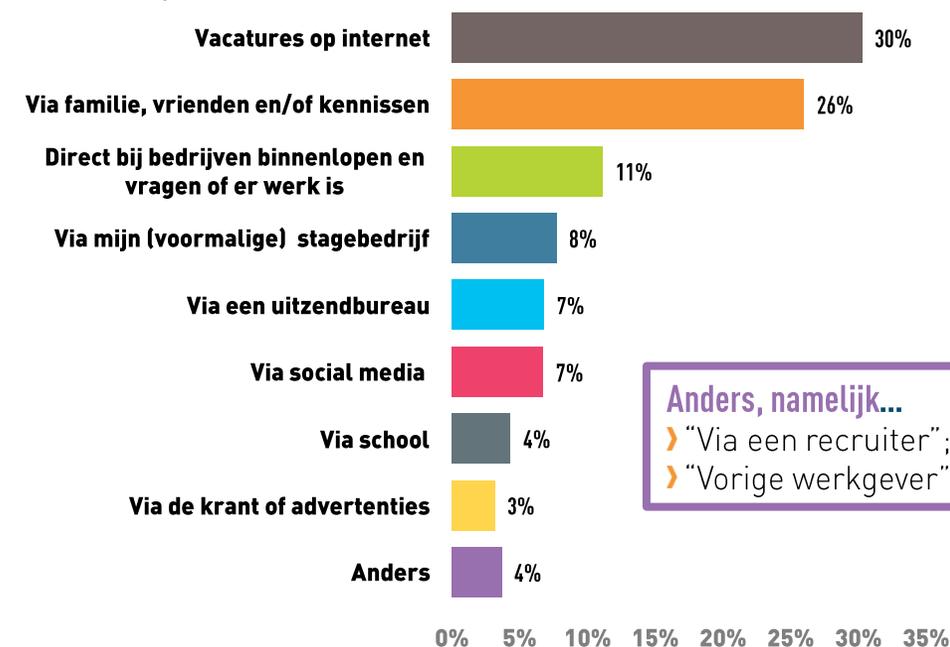
2. Werk en vacatures

Vinden van geschikte bijbaan

- › Drie op de tien jonge mensen heeft zijn of haar (recente) bijbaan gevonden via een vacature op internet (30%), op een tweede plaats staat via familie, vrienden of kennissen, via deze weg heeft 26% een bijbaan gevonden;
- › Vier op de tien jonge mensen hebben hun bijbaan gekozen omdat ze het werk leuk vinden om te doen, slechts 3% heeft een bijbaan gekozen omdat dit moet van de ouders;
- › Op de volgende pagina worden per vraag de verschillen op basis van achtergrondkenmerken toegelicht.

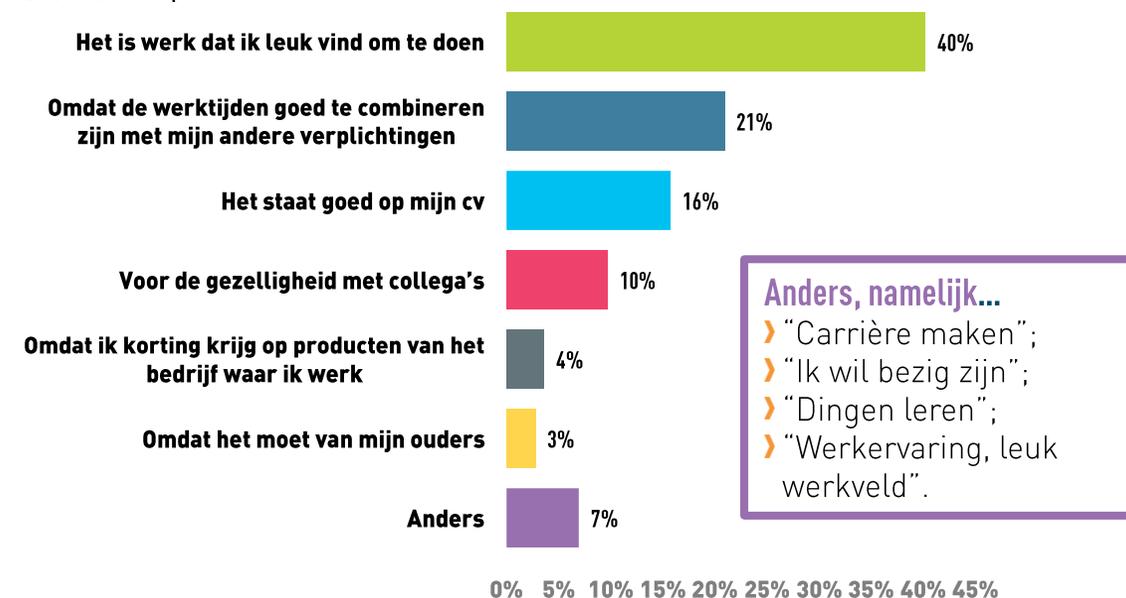
Figuur 2.2 Hoe heb je jouw (meest recente) (bij)baan gevonden?

Basis: alle respondenten



Figuur 2.3 Wat is naast geld de belangrijkste motivatie geweest om voor jouw (meest recente) (bij)baan te kiezen?

Basis: alle respondenten



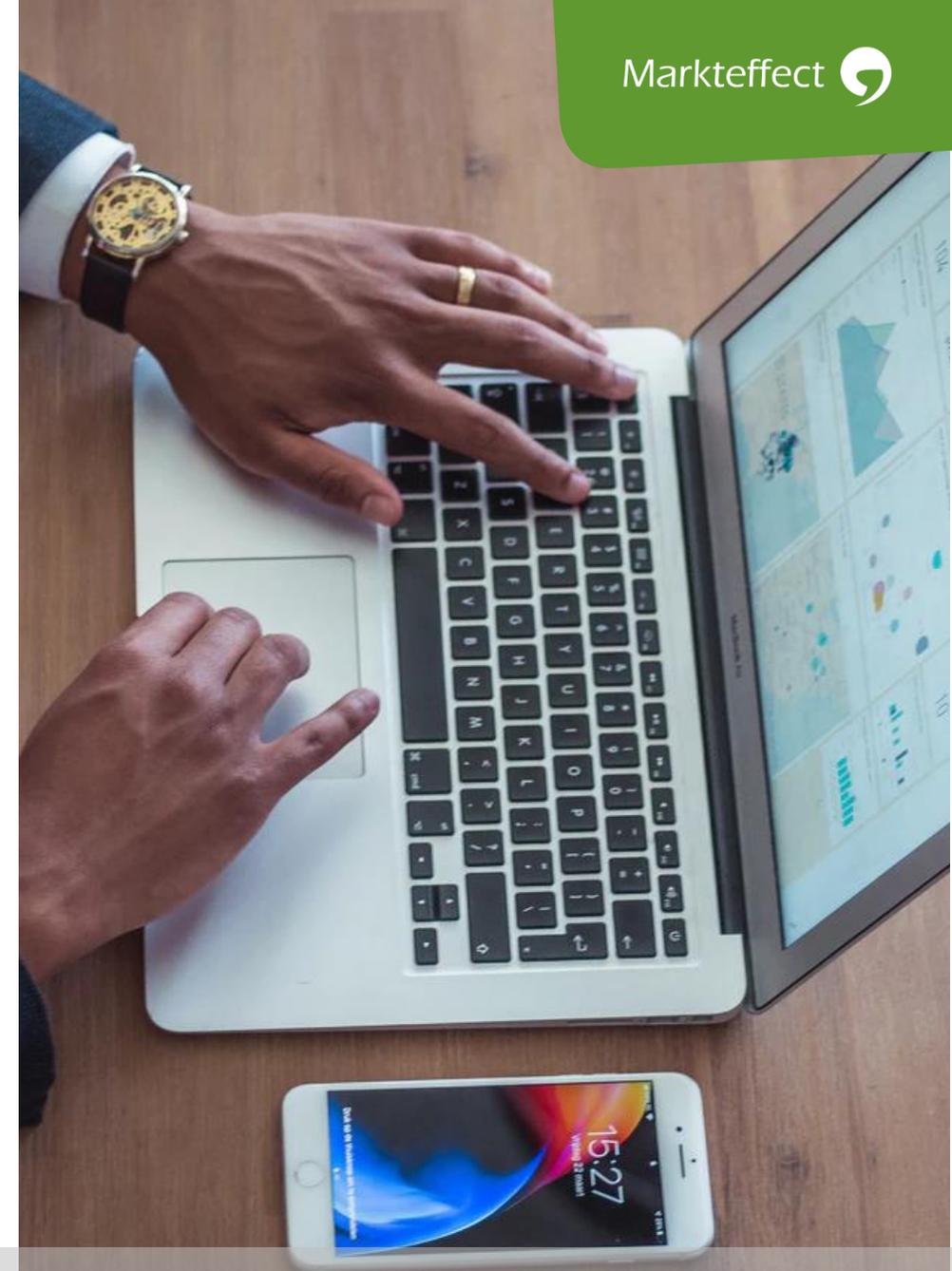
2. Werk en vacatures

Verschillen op achtergrondkenmerken- vinden bijbaan

- › Meer jonge mensen van 15 t/m 24 (29%-34%) hebben hun bijbaan gevonden via vrienden en familie dan respondenten van 25 jaar of ouder (19%);
- › Meer mannen (14%) dan vrouwen (9%) hebben een baan gevonden door direct bij een bedrijf binnen te lopen;
- › Meer jonge mensen van 15 t/m 19 hebben hun bijbaan gevonden via vrienden en familie (34%) dan respondenten van 20 jaar of ouder (19%-29%);
- › Meer 20-plussers hebben een baan gevonden via een uitzendbureau (8%-9%) of het voormalige stagebedrijf (9%-10%) dan respondenten jonger dan 20 (uitzendbureau:1%, stagebedrijf 3%).

Verschillen op achtergrondkenmerken- motivatie bijbaan

- › Meer mannen (5%) dan vrouwen (2%) vinden korting op de producten van het bedrijf de belangrijkste reden om een baan te kiezen;
- › Meer respondenten van 25 t/m 29 jaar dan van 15 t/m 24 vinden werk dat ze leuk vinden de belangrijkste motivatie voor deze baan;
- › Meer jonge mensen van 15 t/m 19 jaar (16%) dan 20-plussers (6%-10%) vinden de gezelligheid met collega's de belangrijkste reden om een baan te kiezen.



3. Inkomenszekerheid

3. Inkomenszekerheid

Type contract en aantal werkuren

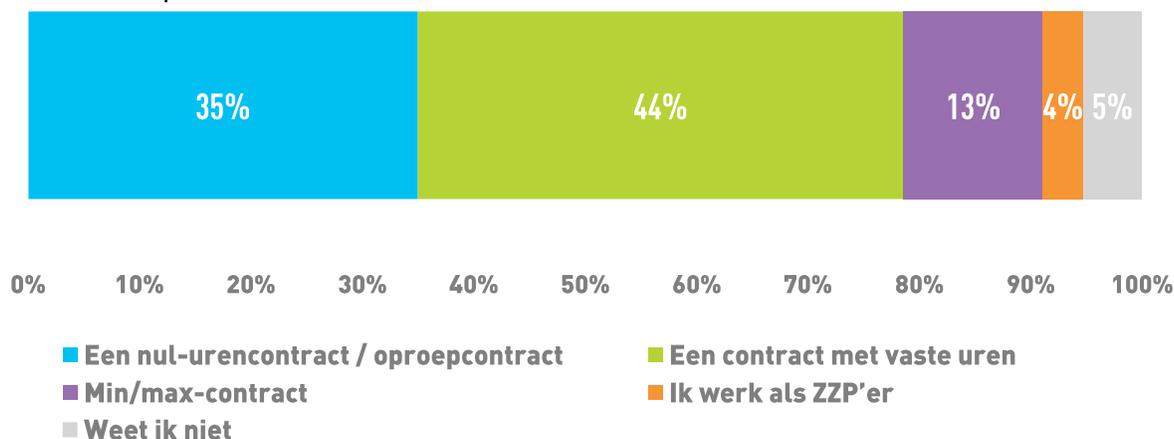
- › Ruim twee op de vijf jonge mensen (44%) hebben een contract met vaste uren;
- › Ongeveer een derde van de jonge mensen (35%) heeft een nul-urencontract of een contract op oproepbasis. Een kleiner deel heeft een contract met een minimum en een maximaal aantal uren (min-max-contract) (13%);
- › Het aantal uur dat men werkt is erg divers, dit hangt samen met de leeftijd van de respondenten. Naar mate men ouder is werkt men meer uur dan wanneer respondenten jonger zijn.

Verschillen op achtergrondkenmerken- contract en uren

- › Meer jonge mensen van 25 t/m 29 jaar (62%) dan jonge mensen van 15 t/m 24 (19%-39%) hebben een contract met vaste uren;
- › Meer allochtonen (34%) dan autochtonen (11%) hebben een min/max contract;
- › Meer vrouwen (25%) dan mannen (19%) werken 0 tot 8 uur;
- › Hoe ouder men is hoe meer uur men gemiddeld werkt (15 t/m 19 jaar: 10,5 uur, 20 t/m 24 jaar: 16,7 uur en 25 t/m 29 jaar: 25,1 uur)

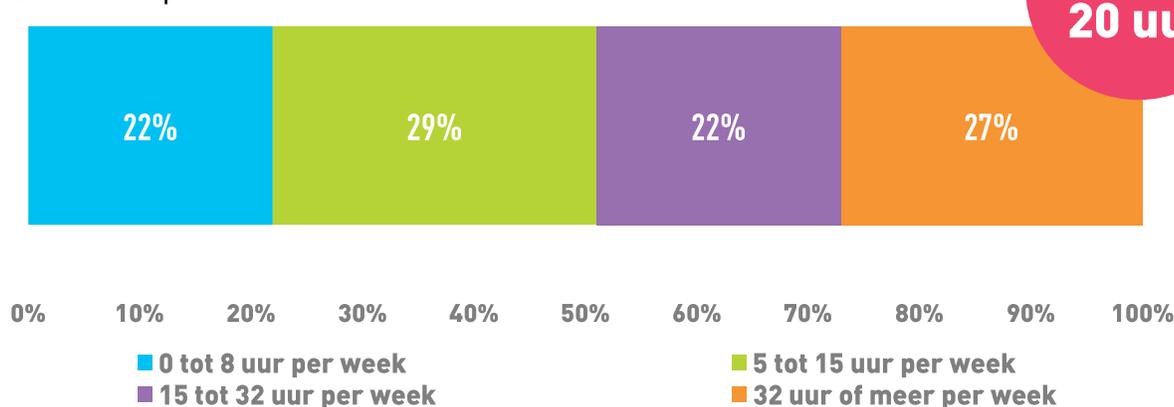
Figuur 3.1 Wat voor contract heb je?

Basis: alle respondenten



Figuur 3.2 Hoeveel uur werk je gemiddeld per week?

Basis: alle respondenten



3. Inkomenszekerheid

Uurloon

- › In de tabel hiernaast is te zien dat naarmate men ouder wordt men ook meer verdient;
- › Meer dan de helft van de jonge mensen tussen de 15 t/m 19 jaar verdient minder dan 5 euro per uur (57%), een derde van hen verdient tussen de 6 en 10 euro per uur;
- › Als we kijken naar de 20- t/m 24-jarigen zien we dat de meesten van hen (65%) tussen de 11 en 15 euro per uur verdienen, gemiddeld verdient deze groep €11,30 bruto per uur;
- › Ook de meeste 25- t/m 29-jarigen verdienen tussen de 11 en 15 euro bruto per uur (57%), hoewel het aandeel dat tussen de 16 en 20 euro per uur verdient hoger is dan onder 20- t/m 24-jarigen (23% t.o.v. 5%). Gemiddeld verdienen zij dan ook meer, namelijk €15,10 bruto per uur.

Kruising uurloon en tevredenheid

Naarmate men meer verdient zijn meer respondenten (zeer) tevreden met het bruto uurloon dat ze verdienen

Figuur 3.3 Hoeveel verdien je bruto per uur? – gekruist op leeftijdscategorie

Basis: alle respondenten

Bruto uurloon en leeftijd				
	15 t/m 19 jaar	20 t/m 24 jaar	25 t/m 29 jaar	Totaal
0 t/m 5 euro per uur	57%	6%	1%	20%
6 t/m 10 euro per uur	33%	22%	7%	20%
11 t/m 15 euro per uur	10%	65%	57%	45%
16 t/m 20 euro per uur	0%	5%	23%	10%
21 t/m 25 euro per uur	0%	0%	9%	3%
25 euro of meer	0%	1%	2%	1%

Gemiddeld uurloon:



* Respondenten die een uurloon hoger dan €25 hebben ingevuld zijn niet meegenomen in deze berekeningen, tenzij de respondent ZZP'er is.

3. Inkomenszekerheid

Tevredenheid uurloon

- › Over het algemeen is de helft van de jonge mensen (zeer) tevreden met het uurloon dat ze verdienen of bij hun meest recente bijbaan verdienen (51%);
- › Ongeveer een derde van de jonge mensen (32%) kijkt neutraal naar het uurloon en 17% is hier (zeer) ontevreden over;
- › Als we kijken naar de mate waarin men heeft onderhandeld over het salaris valt het op dat een ruime meerderheid van 70% niet heeft onderhandeld over het salaris en hier dus direct mee akkoord is gegaan;
- › Ongeveer een op de zes (16%) heeft onderhandeld met als resultaat een hoger salaris en een soortgelijk aandeel heeft onderhandeld zonder een verhoging van het salaris (14%).

Kruising tevredenheid uurloon en onderhandelingen salaris:

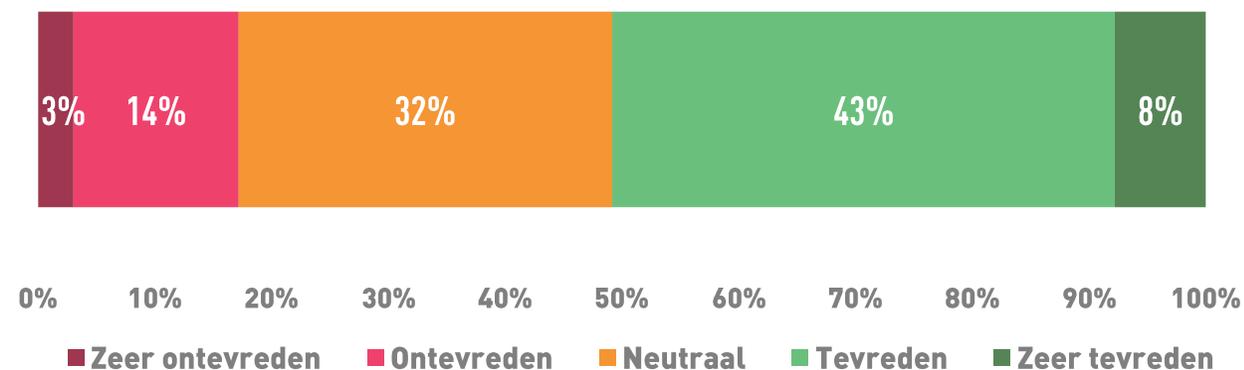
Meer respondenten die hebben onderhandeld over het salaris en een hoger salaris hebben gekregen zijn zeer tevreden over hun uurloon (14%) dan respondenten waarbij onderhandeling geen hoger salaris heeft opgeleverd (3%) of respondenten die niet hebben onderhandeld (7%).

Kruising onderhandelingen en leeftijd:

Meer respondenten in de leeftijd 25 t/m 29 jaar (25%) dan in de leeftijd 15 t/m 24 jaar (7%-13%) hebben wel onderhandeld over het salaris.

Figuur 3.4 Hoe tevreden ben je met je uurloon?

Basis: alle respondenten



Figuur 3.5 Heb je onderhandeld over het salaris?

Basis: alle respondenten



3. Inkomenszekerheid

Vast inkomen

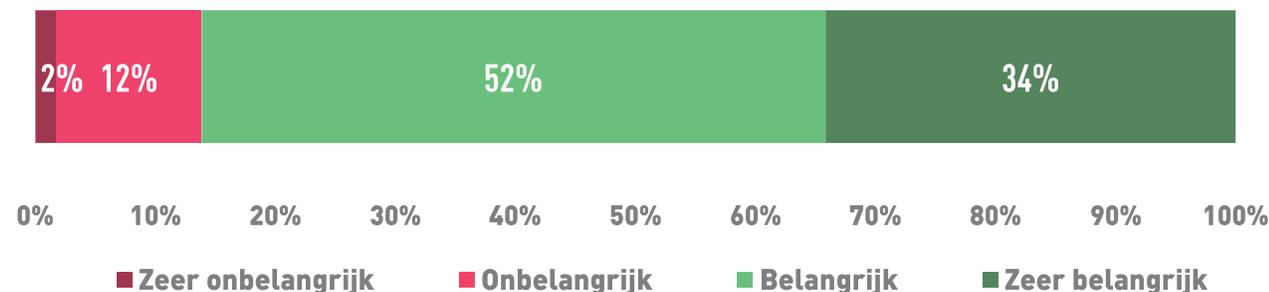
- › Voor een grote meerderheid van de respondenten is het (zeer) belangrijk om een bepaald vast inkomen te hebben (86%);
- › Ongeveer zes op de tien jonge mensen (63%) kopen kleding van het salaris, daarnaast geeft 60% een deel van het salaris uit aan abonnementen (tijdschriften, loterijen, telefoonabonnement);

Verschillen op achtergrondkenmerken- inkomen

- › Naarmate men ouder is vindt men het belangrijker om een bepaald vast inkomen te hebben (% zeer belangrijk: 15 t/m 19 jaar: 19%, 20 t/m 24 jaar: 30%, 25 t/m 29 jaar: 47%);
- › Meer jonge mensen van 25 t/m 29 dan jonge mensen van 15 t/m 24 betalen woonlasten, verzekeringen, abonnementen, boodschappen en kleding van het salaris;
- › Meer laagopgeleiden (21%) dan midden (7%)- en hoogopgeleiden (1%) vinden een bepaald vast inkomen onbelangrijk.

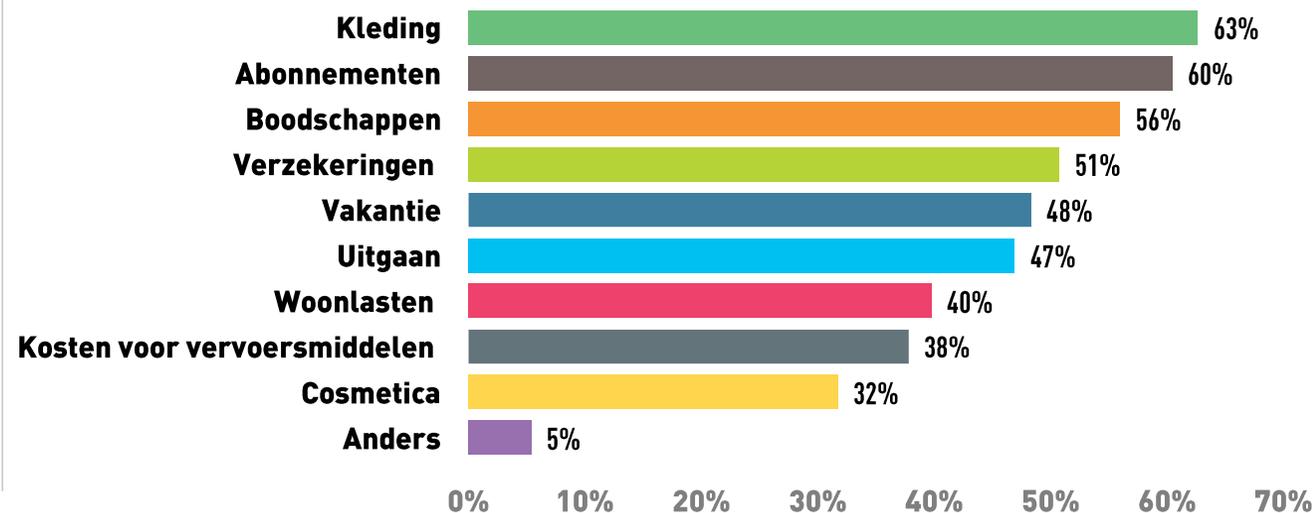
Figuur 3.6 Hoe belangrijk is het voor jou om een bepaald vast inkomen te hebben?

Basis: alle respondenten



Figuur 3.7 Welke kosten betaal je over het algemeen van je salaris?

Basis: alle respondenten



3. Inkomenszekerheid

Onregelmatigheidstoelagen

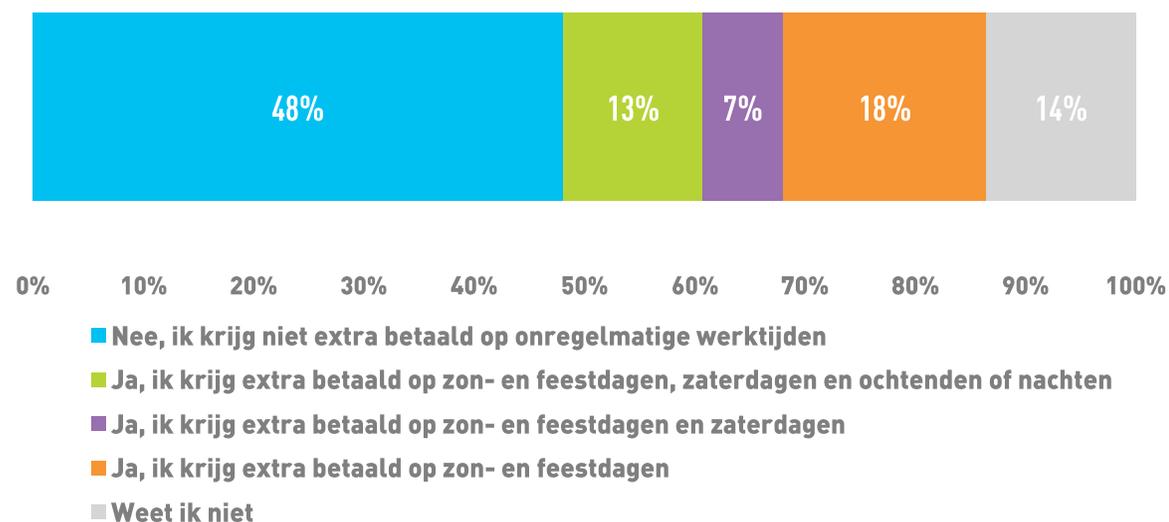
- › Meer dan de helft van de jonge mensen krijgt geen onregelmatigheidstoelage of weet niet of hij/zij dit ontvangt;
- › Slechts 7% krijgt extra betaald op zowel zon- en feestdagen als zaterdagen;
- › Over het algemeen geeft iets meer dan de helft van de jonge mensen die onregelmatigheidstoelagen ontvangen aan dat deze toelagen geen rol hebben gespeeld bij de keuze voor deze baan (56%), voor een kwart is dit wel essentieel, zonder de toelagen gaan ze ander werk zoeken (25%).

Verschillen op achtergrondkenmerken- onregelmatigheidstoelage

- › Meer jonge mensen van 15 t/m 19 (33%) dan 20-plussers (12%-15%) krijgen extra betaald op zon- en feestdagen;
- › Meer 25- t/m 29 jarigen (54%) dan respondenten van 24 jaar of jonger (39%-46%) krijgen niet extra betaald

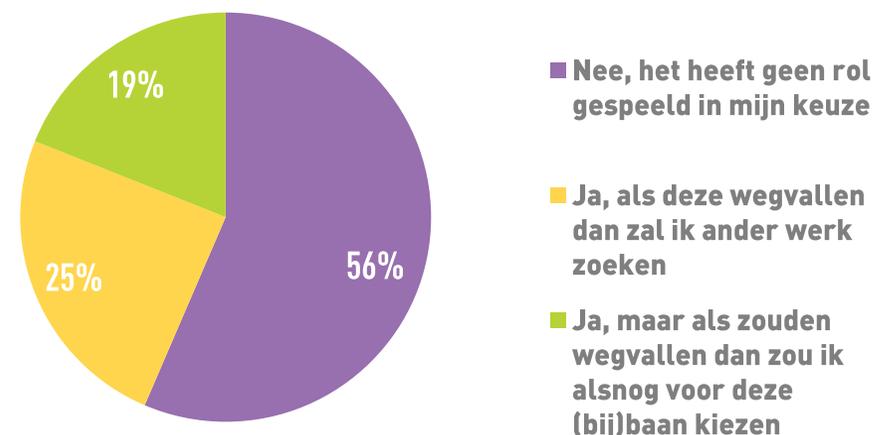
Figuur 3.8 Krijg je onregelmatigheidstoelagen?

Basis: alle respondenten



Figuur 3.9 Hebben de onregelmatigheidstoelagen een rol gespeeld in jouw keuze voor deze (bij)baan?

Basis: respondenten die onregelmatigheidstoelagen krijgen (n=264)



3. Inkomenszekerheid

Overwerken en werkrooster

- › Ongeveer één op de zes jonge mensen werkt weleens over zónder dat ze deze uren betaald krijgen of als vrije dagen terugkrijgen (14%);
- › Een derde van de jonge mensen hoeft nooit over te werken (32%);
- › Slechts 8% van de jonge mensen wordt weleens ingeroosterd zonder dat ze daar invloed op hebben gehad;
- › Twee op de vijf jonge mensen werkt elke week op vaste tijdstippen (39%), daarnaast geeft ongeveer een kwart de beschikbaarheid op en word hiervan een deel (25%) of alle uren (28%) ingeroosterd.

Verschillen op achtergrondkenmerken- overwerken en werkrooster

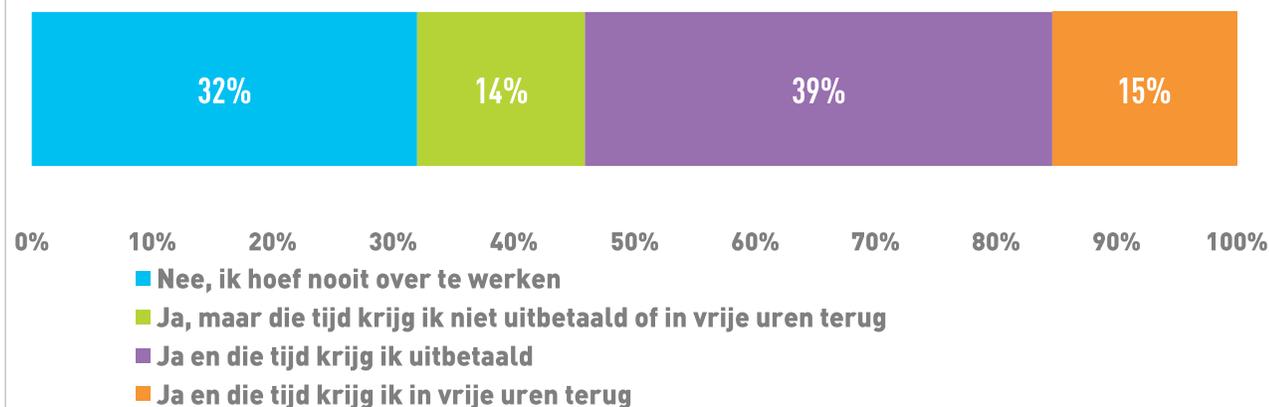
- › Meer jonge mensen van 15 t/m 19 jaar (55%) moeten overwerken en krijgen dit uitbetaald dan jonge mensen van 20 jaar of ouder (31%-36%);
- › Meer 20-plussers (14%-23%) krijgen overuren terug in vrije uren dan jonge mensen van 15 t/m 19 jaar (4%);
- › Meer respondenten werkzaam in de supermarkt (57%) en horeca (60%) dan overige sectoren moeten weleens overwerken en krijgen dit uitbetaald.

Kruising invloed werkrooster en type contract

Meer respondenten met een vast uren contract werken elke week op vaste tijden (57%) dan respondenten met andere typen contracten (18%-24%).

Figuur 3.10 Moet je weleens overwerken?

Basis: alle respondenten



Figuur 3.11 Wat voor invloed heb je op je werkrooster?

Basis: alle respondenten



3. Inkomenszekerheid

Werkrooster

- › Meer dan de helft van de jonge mensen ontvangt minimaal twee weken van te voren het werkrooster (53%);
- › Slechts 5% wordt een dag van te voren opgeroepen;
- › Bijna zeven op de tien jonge mensen zijn (zeer) tevreden over de inroostering van de werktijden (68%). Slechts 6% is hier (zeer) ontevreden over.

Kruising hoe ver van tevoren krijg je werktijden en een rooster en tevredenheid

Meer respondenten die het rooster meer dan twee weken vooraf krijgen (39%) dan respondenten die het rooster minder dan een week (8%), een week (10%), of twee weken (15%) vooraf krijgen zijn zeer tevreden over de manier van inroostering.

Verschillen op achtergrondkenmerken- werkrooster

- › Meer mannen (17%) dan vrouwen (10%) worden minder dan een week vooraf opgeroepen;
- › Meer vrouwen (50%) dan mannen (42%) zijn tevreden over de manier van inroostering.

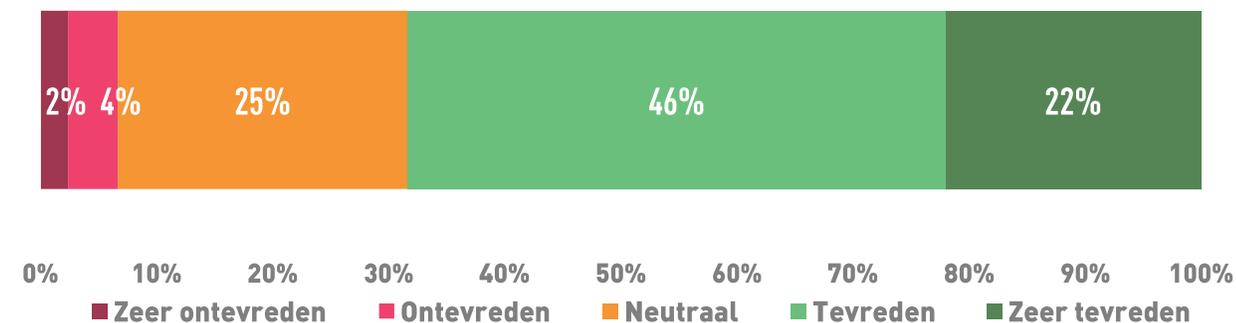
Figuur 3.12 Hoever van tevoren ontvang je jouw werktijden en rooster?

Basis: alle respondenten



Figuur 3.13 Hoe tevreden ben je met de manier inroostering van jouw werktijden?

Basis: alle respondenten



3. Inkomenszekerheid

Persoonlijke ontwikkeling

- › Iets minder dan de helft van de respondenten (48%) krijgt van de werkgever ruimte voor trainingen en opleiding om het werk beter uit te kunnen voeren;
- › Een derde van de jonge mensen krijgt geen ruimte voor trainingen of opleidingen (32%).

Verschillen op achtergrondkenmerken- persoonlijke ontwikkeling

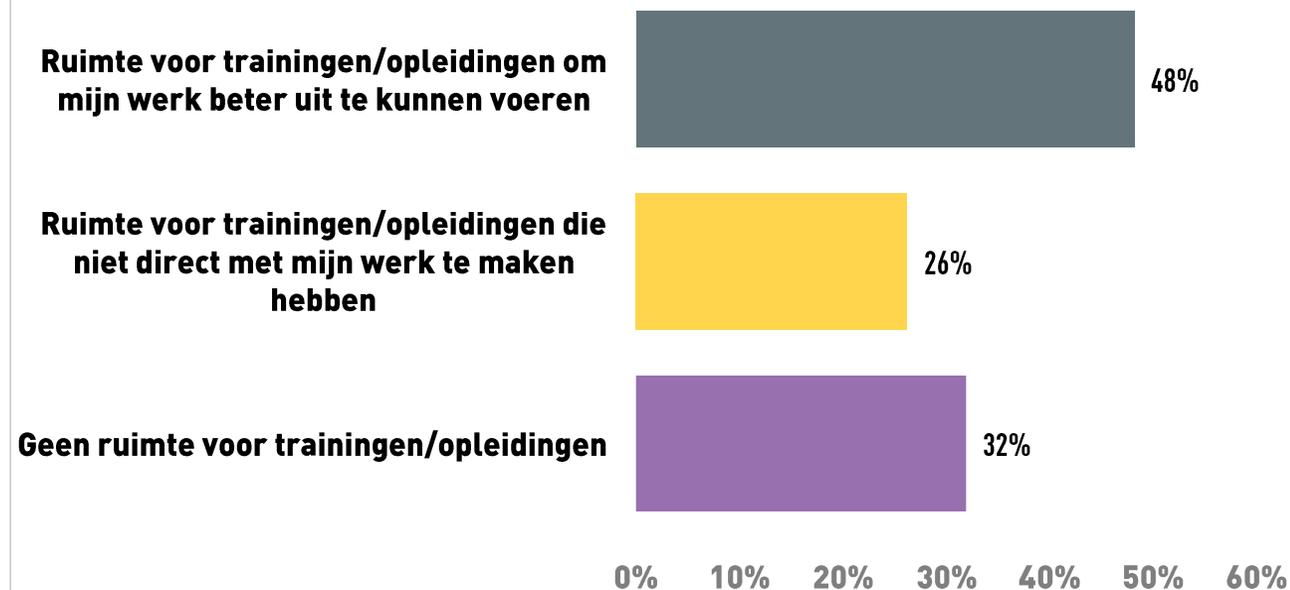
- › Meer mannen (31%) dan vrouwen (22%) krijgen ruimte voor training die niet direct met het werk te maken hebben;
- › Meer allochtonen (41%) dan autochtonen (22%) krijgen ruimte voor training die niet direct met het werk te maken hebben.

Kruising persoonlijke ontwikkeling en branche

Meer respondenten werkzaam in de zorg (69%) krijgen ruimte voor trainingen om het werk beter uit te voeren dan respondenten in de schoonmaak, detailhandel, supermarkt, horeca, industrie of bezorgdienst (21%-48%).

Figuur 3.14 In hoeverre houdt je werkgever zich bezig met jouw persoonlijke ontwikkeling?

Basis: alle respondenten



4. Rechten en plichten



4. Rechten en plichten

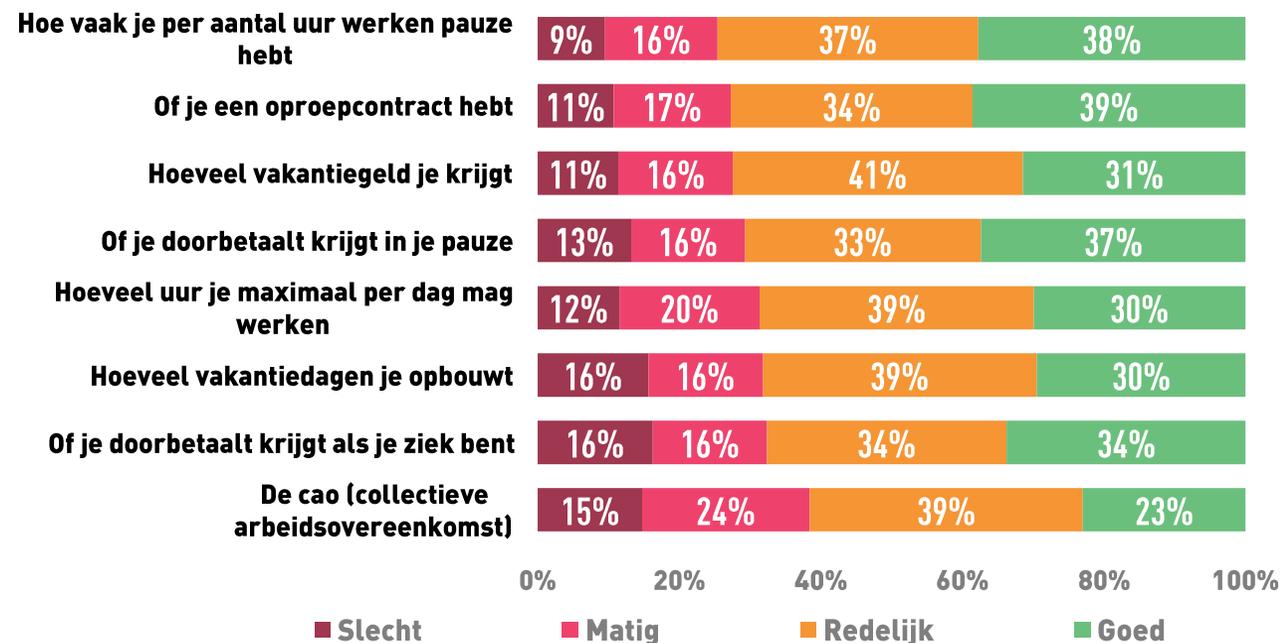
Rechten en plichten - stellingen

- Er zijn meerdere stellingen met betrekking tot het informeren over rechten en plichten voorgelegd aan jonge mensen. Vier op de tien jonge mensen vinden dat ze goed zijn geïnformeerd over de rechten en plichten met betrekking tot een oproepcontract (39%). Een soortgelijk aandeel is goed geïnformeerd over het aantal pauzes waar ze recht op hebben (38%) en of ze worden doorbetaald in de pauze (37%);
- Men is het minst goed geïnformeerd over de CAO (slecht en matig: 39%).

Significante verschillen op basis van achtergrondkenmerken

- Voor alle rechten en plichten geldt dat meer 25 t/m 29 jarigen hier goed of redelijk over zijn geïnformeerd dan jonge mensen van 15 t/m 24. De enige uitzondering hierop is: hoe vaak per aantal uur werken je pauze hebt;
- Voor alle rechten en plichten geldt dat meer jonge mensen met een hoog opleidingsniveau goed of redelijk zijn geïnformeerd dan jonge mensen die laag zijn opgeleid.

Figuur 4.1 In hoeverre ben je op de hoogte/geïnformeerd over de volgende rechten en plichten?



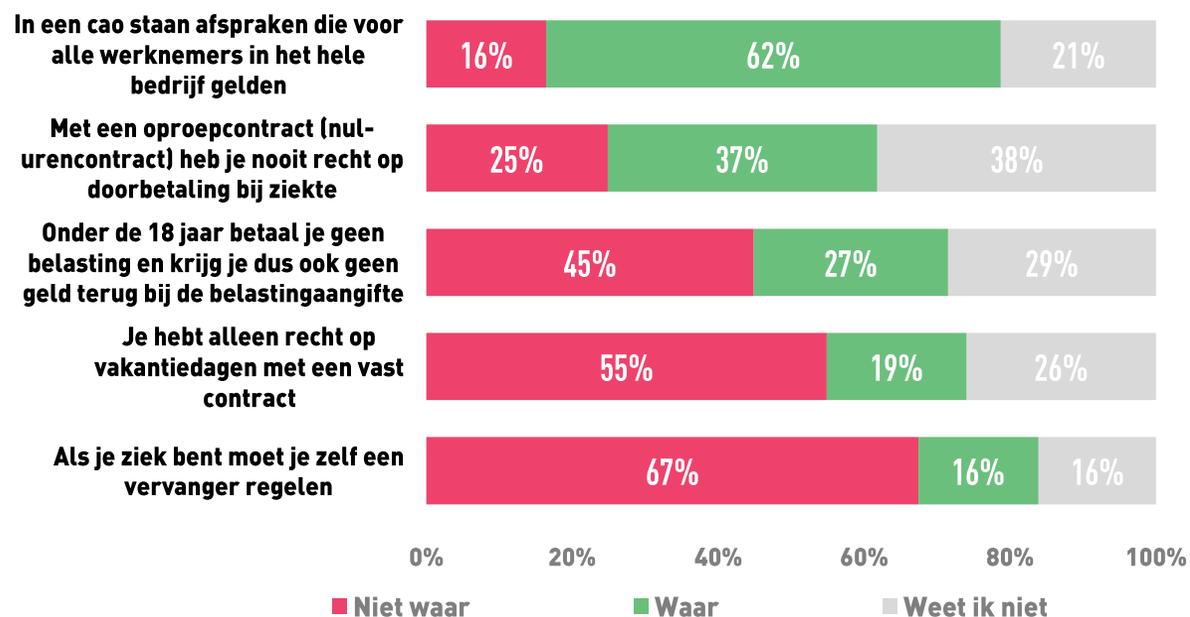
4. Rechten en plichten

Rechten en plichten

- › Er zijn zes stellingen voorgelegd waarop men kon aangeven of de stelling juist is. Van alle stellingen denken de meeste jonge mensen, terecht, bij de stelling “In een cao staan afspraken die voor alle werknemers in het hele bedrijf gelden” dat deze stelling waar is;
- › Meer dan een derde van de jonge mensen denkt onterecht dat je met een oproepcontract nooit recht hebt op doorbetaling bij ziekte (37%);
- › Meer dan de helft van de jonge mensen is tijdens de opleiding niet of in beperkte mate voorbereid op het werkende leven en de rechten en plichten (60%).

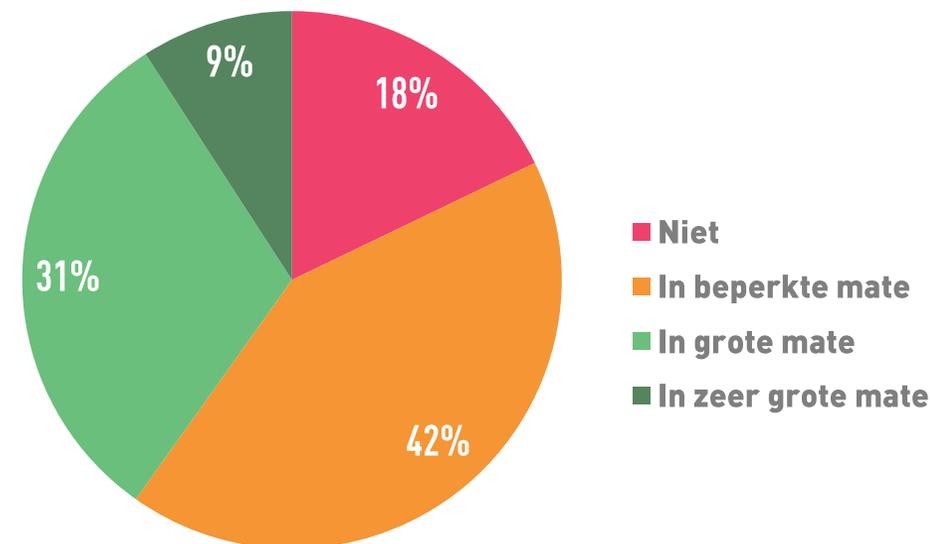
Figuur 4.2 Welke van de volgende stellingen is/zijn volgens jou waar?

Basis: alle respondenten



Figuur 4.3 In hoeverre ben je door je huidige of meest recent gevolgde opleiding voorbereid op het werkende leven en de bijbehorende rechten en plichten?

Basis: alle respondenten



5. Arbeidsconflicten en discriminatie

5. Arbeidsconflicten en discriminatie

Oneerlijk behandeld

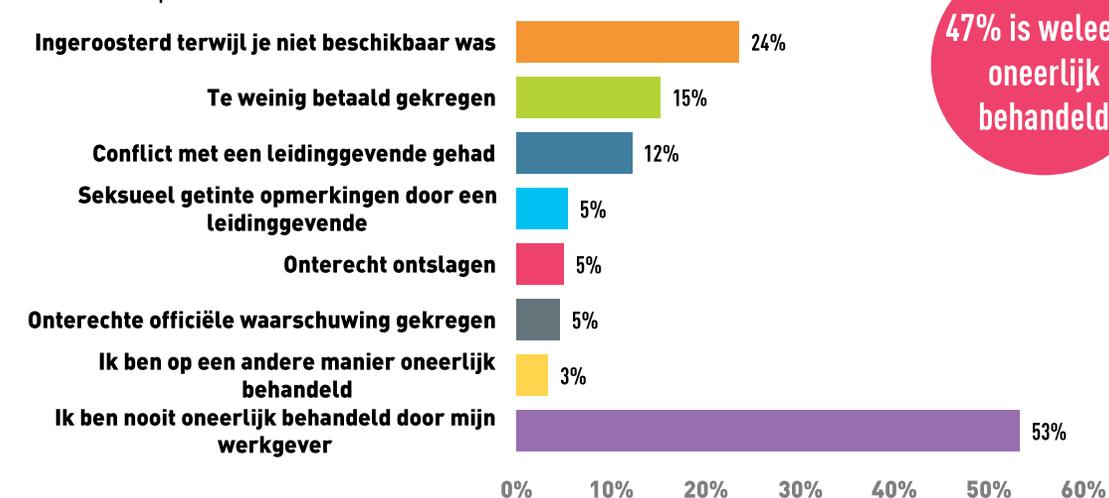
- › De helft van de jonge mensen is weleens oneerlijk behandeld (47%). De meest voorkomende reden is vanwege het inroosteren terwijl de jonge mensen niet beschikbaar zijn (24%). Ongeveer een op de zes is weleens oneerlijk behandeld doordat ze te weinig betaald kregen (15%).
- › Van degenen die weleens oneerlijk zijn behandeld heeft een kwart geen hulp ingeroepen om te bepalen of ze in hun recht stonden (27%), drie op de tien jonge mensen deed dit wel bij een leidinggevende (29%) of een bekende of familielid (27%).

Verschillen op achtergrondkenmerken- oneerlijk behandeld

- › Meer mannen (7%) dan vrouwen (3%) hebben weleens een onterechte waarschuwing gekregen;
- › Meer 25 t/m 29 (58%) jarigen zijn nooit benadeeld dan jonge mensen van 24 jaar of jonger (46%-55%);
- › Meer vrouwen die oneerlijk zijn behandeld (32%) dan mannen (21%) hebben navraag gedaan bij bekende of een familielid

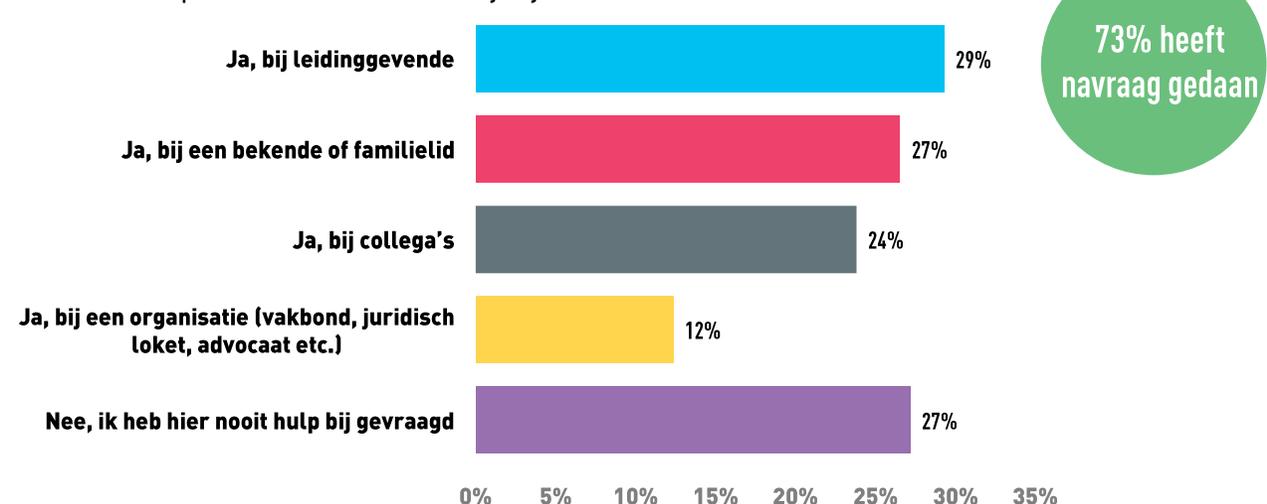
Figuur 5.1 Op welke van de volgende manieren ben je weleens oneerlijk behandeld door je werkgever?

Basis: alle respondenten



Figuur 5.2 Heb je toen je oneerlijk behandeld was navraag gedaan om te bepalen of je in je recht stond bij deze (voor jouw gevoel) oneerlijke werksituatie?

Basis: alle respondenten die weleens oneerlijk zijn behandeld (n=393)



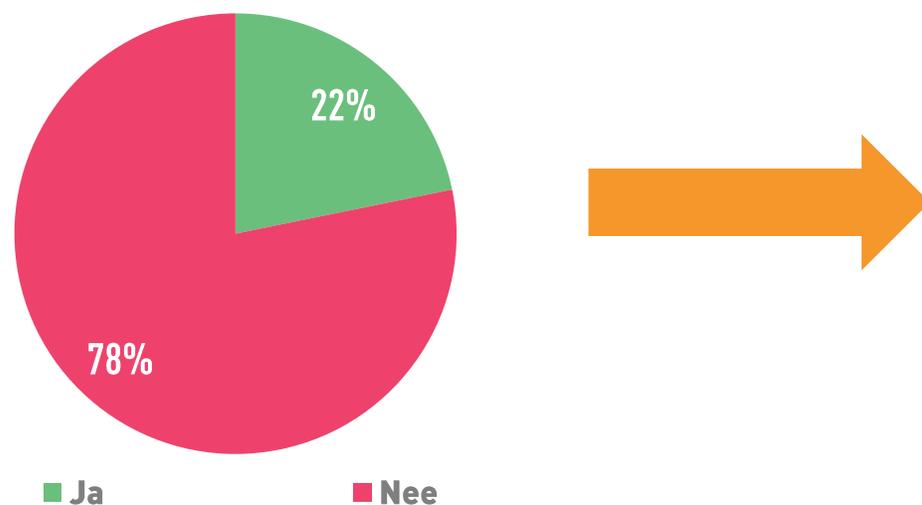
5. Arbeidsconflicten en discriminatie

Discriminatie sollicitatie

- › Eén op de vijf jonge mensen heeft weleens het gevoel gehad dat ze zijn benadeeld op basis van kenmerken die niet relevant waren tijdens een sollicitatie (22%);
- › De meest voorkomende kenmerken waarop men werd benadeeld zijn: leeftijd (35%), gender (24%) en afkomst (20%);

Figuur 5.3 Heb je bij een sollicitatie weleens het gevoel gehad dat je benadeeld werd op basis van kenmerken die in de situatie niet relevant waren?

Basis: alle respondenten

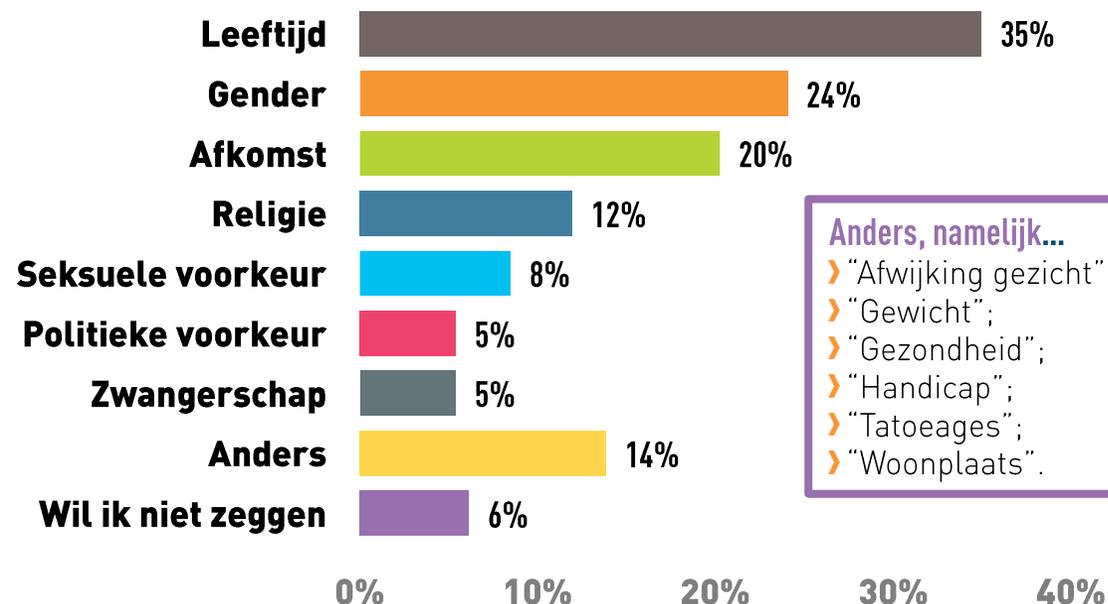


Verschillen op achtergrondkenmerken- discriminatie sollicitatie

- › Meer alloctonen (46%) dan autoctonen (19%) hebben het gevoel dat ze tijdens een sollicitatie weleens zijn benadeeld;
- › Meer vrouwen (45%) dan mannen (27%) die benadeeld zijn tijdens hun sollicitatie hebben het gevoel dat ze zijn benadeeld vanwege de leeftijd.

Figuur 5.4 Op basis van welke kenmerken werd je benadeeld?

Basis: respondenten die weleens zijn benadeeld tijdens een sollicitatie (n=177)



5. Arbeidsconflicten en discriminatie

Benadeeld op de werkvloer

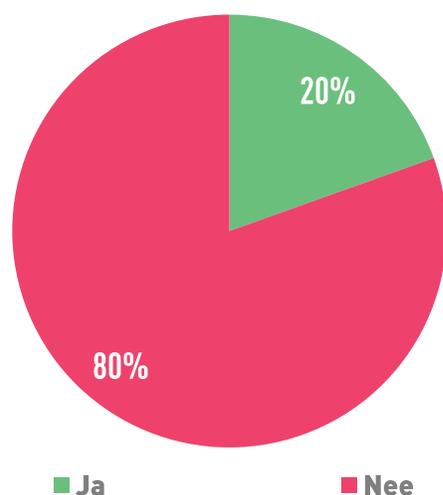
- › Twee op de tien jonge mensen hebben op de werkvloer weleens het gevoel gehad benadeeld te zijn (20%);
- › Evenals bij de benadeling tijdens een sollicitatie wordt men ook op de werkvloer het meest benadeeld door de leeftijd (26%), gender (27%) en afkomst (16%).

Verschillen op achtergrondkenmerken- discriminatie werkvloer

- › Meer allochtonen (38%) dan autochtonen (18%) hebben het gevoel dat ze op de werkvloer weleens zijn benadeeld;
- › Meer mannen dan vrouwen die op de werkvloer worden benadeeld zijn benadeeld op de volgende kenmerken: afkomst (25%), seksuele voorkeur (18%) en politieke voorkeur (17%) (vrouwen: 9%, 7%, 5%);
- › Meer vrouwen (46%) dan mannen (22%) die op de werkvloer worden benadeeld worden vanwege de leeftijd benadeeld.

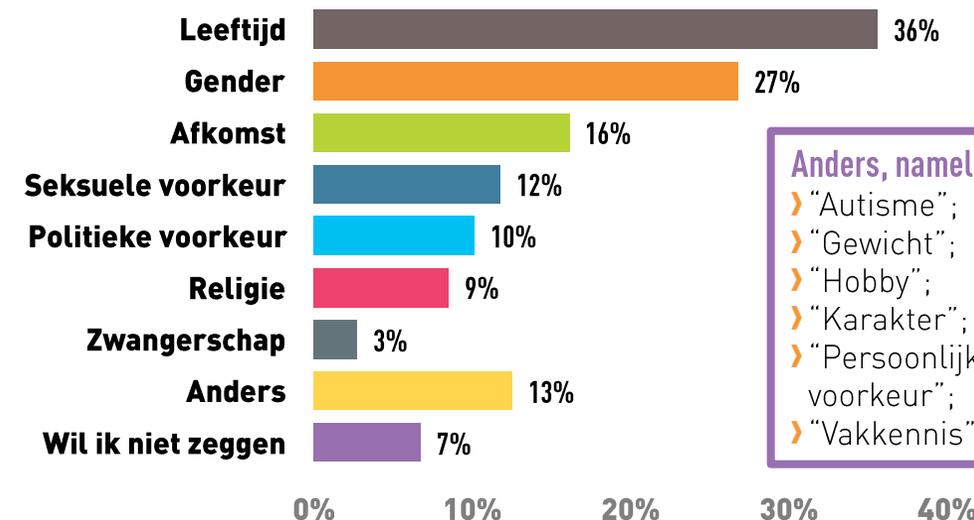
Figuur 5.5 Heb je op de werkvloer weleens het gevoel gehad dat je benadeeld werd op basis van kenmerken die in de situatie niet relevant waren?

Basis: alle respondenten



Figuur 5.6 Op basis van welke kenmerken werd je benadeeld?

Basis: respondenten die weleens zijn benadeeld op de werkvloer (n=170)



Anders, namelijk...

- › "Autisme";
- › "Gewicht";
- › "Hobby";
- › "Karakter";
- › "Persoonlijke voorkeur";
- › "Vakkennis".

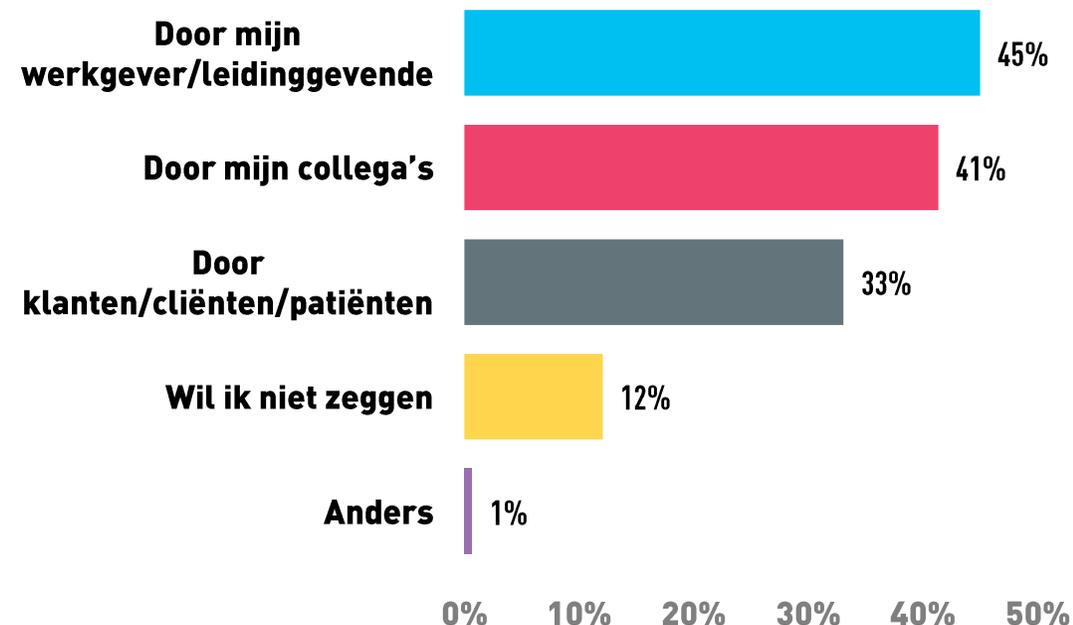
5. Arbeidsconflicten en discriminatie

Benadeeld op de werkvloer

- › Jonge mensen die zich benadeeld voelen op de werkvloer is gevraagd door wie ze zich benadeeld voelen;
- › Jonge mensen voelen zich met name door de werkgever en leidinggeven benadeeld (45%), op een tweede plaats staat collega's (41%).

Figuur 5.7 Door wie voelde je je benadeeld?

Basis: respondenten die zich benadeeld voelden op de werkvloer (n=170)



5. Arbeidsconflicten en discriminatie

Discriminatie

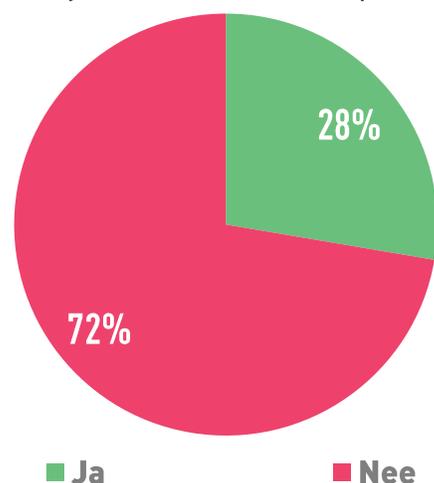
- › Bijna driekwart van de jonge mensen die ooit is gediscrimineerd heeft hier geen melding van gemaakt bij een organisatie die zich hier mee bezig houdt (72%);
- › De meest voorkomende reden dat men geen melding maakt is omdat het in hun ogen niks toevoegt (39%), of omdat het niet zo erg was (32%).

Verschillen op achtergrondkenmerken- melding discriminatie

- › Meer mannen (40%) van vrouwen (16%) hebben een melding gemaakt bij een organisatie die zich met discriminatie bezighoudt;
- › Meer 20-plussers (31%-39%) dan jonge mensen van 15 t/m 29 (4%) hebben een melding gemaakt;
- › Meer mannen (14%) dan vrouwen (4%) die zich gediscrimineerd voelden hebben geen melding gemaakt omdat ze dit teveel moeite vonden.

Figuur 5.8 Heb je toen je je gediscrimineerd voelde daar een melding van gemaakt bij één van de organisaties die zich met discriminatie bezig houdt?

Basis: respondenten die tijdens een sollicitatie en/of op de werkvloer zijn gediscrimineerd (n=242)



Figuur 5.9 Waarom heb je hier geen melding van gemaakt?

Basis: respondenten die geen melding hebben gemaakt na discriminatie (n=154)



Anders, namelijk...

- › "Durfde ik niet";
- › "Mijn leidinggevende vond dat ik mij niet moest aanstellen";
- › "Ik wist niet dat dat kon".

6. Conclusie



6. Conclusie

Iets meer dan een kwart van de jonge mensen is weleens gediscrimineerd tijdens een sollicitatie en/of op de werkvloer. Dit gebeurt veelal op leeftijd of gender.

Jonge mensen worden door de werkgever met name benadeeld door te weinig betaald te krijgen en door ingeroosterd te worden op het moment dat ze niet beschikbaar zijn.

Zes op de tien jonge mensen weten dat in de CAO afspraken staan die voor alle werknemers gelden, maar van alle rechten en plichten zijn jonge mensen het minst goed geïnformeerd over de CAO. Men is het best op de hoogte van het recht op pauze.

Belangrijkste conclusies:

- Slechts 40% van de jonge mensen vindt dat ze door de opleiding goed zijn voorbereid op de rechten en plichten van het werkende leven. Men is het minst goed geïnformeerd over de CAO. Andere onderwerpen waarover men slecht/matig is geïnformeerd zijn: hoeveel uur je maximaal mag werken per dag, hoeveel vakantiedagen je opbouwt en of je doorbetaalt krijgt als je ziek bent.
- Zowel tijdens een sollicitatie als op de werkvloer is een deel van de respondenten benadeeld. In beide gevallen is men met name benadeeld vanwege leeftijd en gender. Opvallend is dat meer vrouwen vanwege de leeftijd worden gediscrimineerd dan mannen. Mannen daarentegen worden op de werkvloer benadeeld vanwege seksuele en politieke voorkeur. Slechts 28% van degenen die ooit zijn gediscrimineerd heeft hier een melding van gemaakt. Men doet dit veelal niet omdat ze denken dat het geen nut heeft, of omdat het in hun ogen niet erg was.

Colofon

Markteffect B.V.

Schimmelt 46

5611 ZX

Eindhoven

www.markteffect.nl

Disclaimer ©

Dit rapport is gemaakt door Markteffect B.V., exclusief ten behoeve van gebruik door de opdrachtgever(s). Dit rapport is incompleet zonder te refereren aan, en zal alleen in samenloop worden gezien met, de mondelinge toelichting verzorgd door Markteffect B.V. Dit rapport is eigendom van de opdrachtgever(s) en mag niet worden onthuld aan derden of gebruikt voor elk ander doel zonder vooraf schriftelijke toestemming van Markteffect B.V. of de opdrachtgever(s).

De informatie in dit rapport geeft de visie weer van Markteffect B.V. op basis van door middel van onderzoek gevonden feiten. Tijdens dit onderzoek heeft Markteffect B.V. vertrouwd op de accuratesse en volledigheid van beschikbare informatie van publieke en private bronnen gebruikt voor dit marktonderzoek. Markteffect B.V. en haar werknemers wijzen elke verantwoordelijkheid af betreffende het gebruik van deze rapportage.



Daan Meinders

Onderzoeksspecialist

T 040 239 22 90

E d.meinders@markteffect.nl



Aniek Vos

Onderzoeksspecialist

T 040 239 22 90

E a.vos@markteffect.nl



Hans de Jong

Client Consultant

T 040 239 22 90

E h.dejong@markteffect.nl