

Randstad Werkmonitor

Werkpocket editie maart 2009

(werknemer perspectief)

Presentatie

Maart 2009

B10259-2

Voorwoord

In dit rapport worden de resultaten van de 30ste meting van de Randstad werkmonitor beschreven. De werkmonitor is een onderzoek in opdracht van Randstad naar de mentale mobiliteitstoestand van werknemers gehouden onder ditmaal 1375 werknemers die minimaal 12 uur per week werkzaam zijn in loondienst.

Deze meting staat in het teken van de Werkpocket 2009 en heeft betrekking op het kennisniveau van werknemers ten aanzien van de eigen wettelijke rechten en plichten.

Rotterdam, maart 2009
Jochem Meijer Blauw Research, projectmanager
Bram Jonkheer Blauw Research, managing partner

Inhoudsopgave

Management Samenvatting	3
1 Arbeidsovereenkomst	5
2 Kinderen en verlof	9
3 Andere vormen van verlof	13
4 Vakantie	16
5 Advies	18
6 Doelgroep	19
7 Verantwoording	20

2

blauw
research

randstad

Management samenvatting

WERKNEMERS VERTROUWEN OP EIGEN WERKKRING

Een groot deel van de werknemers heeft maar weinig kennis genomen van wettelijke regelingen, zoals zorgverlof, ouderschapsverlof, de levensloop of het spaarloon. Niet zelden ook weet men weinig van de inhoud van de eigen arbeidsovereenkomst, de cao of hoe men het pensioen heeft geregeld. De huidige economische ontwikkelingen doen daar dus niets aan af; men houdt zich tot op heden bijvoorbeeld niet méér dan voor de uitbraak van de crisis bezig met het pensioen. Dit biedt kansen voor goed geïnformeerde werkgevers om zich op betrekkelijk eenvoudige wijze positief te onderscheiden.

Driekwart van de werknemers in Nederland denkt dat voor hen advies over regels rondom personeelszaken op dit moment niet relevant of niet nodig is. Toch krijgen veel werknemers vroeg of laat te maken met praktische vragen over wettelijke regelingen waarop men het antwoord niet paraat heeft. Loopt het ouderschapsverlof gewoon door bij ziekte? Worden vakantiedagen opgebouwd tijdens deze verlofperiode? En tijdens zwangerschapsverlof? Hoe lang van te voren dient verlof aangevraagd te worden? Hoe zit het met mijn inkomen? Wordt het salaris doorbetaald tijdens de opname van kortdurend zorgverlof? En hoe zit het eigenlijk precies met mijn pensioen?

Een voorbeeld: drie op de vier werknemers weten niet dat een werkneemster recht heeft op behoud van het volledige salaris tijdens de opname van verlof rondom de zwangerschap. Daarnaast weten veel werknemers niet (de helft, met name lager opgeleiden, maar ook werknemers met thuiswonende kinderen) dat ook tijdens zwangerschap vakantiedagen worden opgebouwd.

Werknemers zullen niet snel geneigd zijn om voor het beantwoorden van dit soort vragen een wetboek uit de kast te trekken (mocht die er al staan). Ze zullen ook niet snel meteen bij een overheidsinstantie aan kloppen (slechts 2%!). Een groot deel is eerder geneigd het advies eerst binnen de eigen werkring te zoeken (43%). Of het nu gaat om vakantie, verlofmogelijkheden of het pensioen, allereerst gaat men te rade bij de leidinggevende, een collega, de HR afdeling, de ondernemingsraad of de personeelsvereniging.

Nog een voorbeeld. Voor de bevalling zelf en het doen van aangifte van de geboorte hoeft de partner geen kraamverlof op te nemen. In plaats daarvan kan een beroep gedaan worden op 'ander kort verzuimverlof'. Dit kort verzuimverlof valt onder dezelfde regeling als het calamiteitenverlof. De twee dagen kraamverlof mogen hierop aansluiten. Zes op de tien werknemers weten dit niet, drie op de tien denken zelfs dat het niet waar is en zouden deze tijd dus mogelijk onnodig als kraamverlof boeken.

Bovenstaande biedt kansen voor goed geïnformeerde werkgevers om het vertrouwen van werknemers actief op te pakken en uit te bouwen door hen, indien gewenst, snel met adequate en relevante informatie van dienst te zijn of zelfs aangenaam te verrassen. Werkgevers hoeven er daarbij niet bang voor te zijn dat werknemers massaal gebruik zullen maken van allerlei regelingen, zo lijkt het. Stel namelijk dat bijvoorbeeld de waterleiding zou springen en het huis van een werknemer blank zou staan. Of iemand wordt door school gebeld: kind ziek. Een kwart werkt in dergelijke gevallen flexibel en haalt de verloren uren later weer in; het werk moet nu eenmaal gedaan worden. Eveneens een kwart van de werknemers zou in dat geval zelfs vrij nemen! Veel werknemers bespreken de situatie in eerste instantie netjes met de leidinggevende om te kijken wat het beste is. 33% vraagt eerst de leidinggevende om advies, waarop deze dus zou kunnen aangeven dat vrij nemen niet nodig is. Slecht 11% van de werknemers doet rechtstreeks (en niet onterecht) een beroep op een verlofregeling.

Management samenvatting

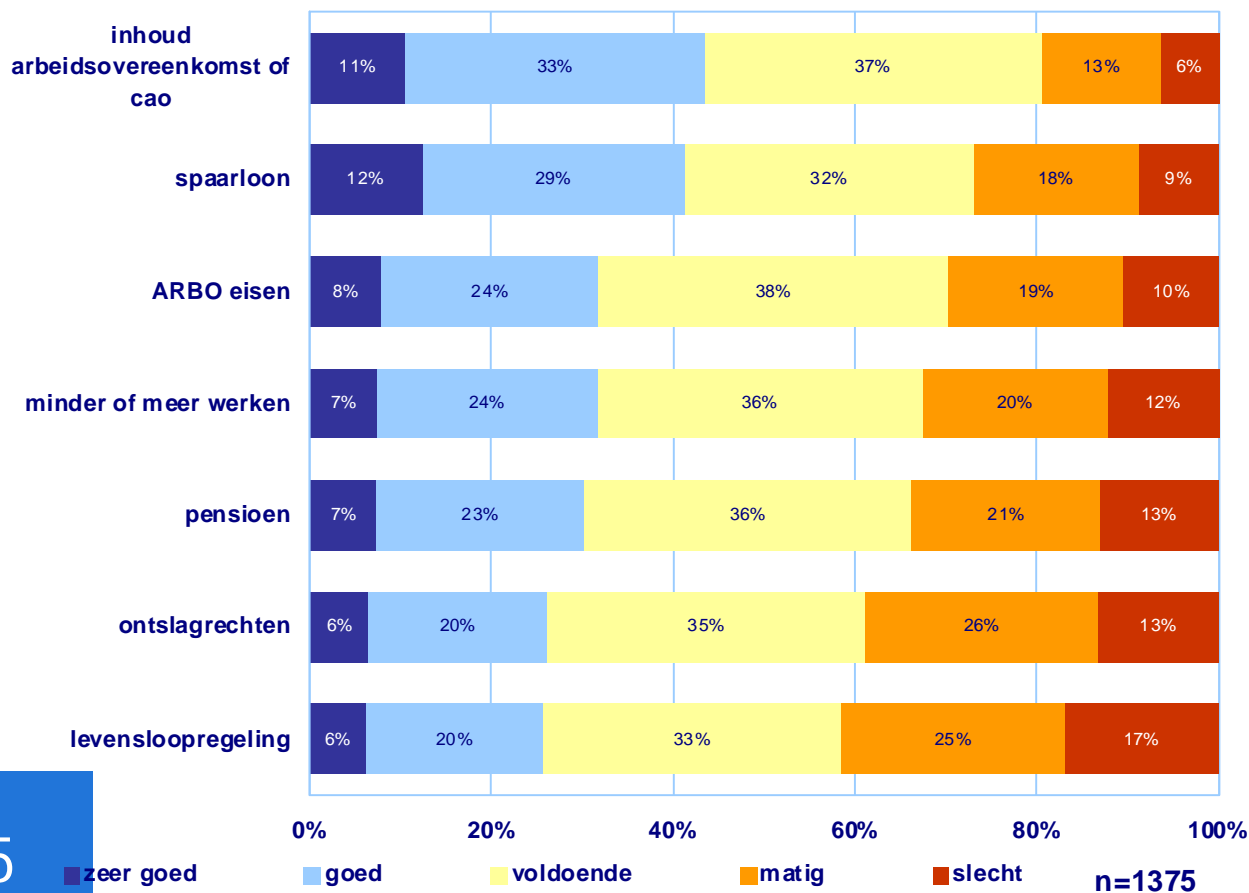
Een goed geïnformeerde werkring kan ook op een andere wijze een positieve uitwerking hebben op de band tussen werkgever en werknemer. Bijvoorbeeld door te promoten dat de arbeidsvoorwaarden boven de wettelijke norm liggen indien daarvan sprake is. Zo realiseren veel werknemers zich niet dat het aantal vakantiedagen dat men heeft boven het wettelijk minimum ligt, om maar iets aan te geven. Tweederde denkt volgens de wet aanspraak te kunnen maken op een groter aantal vakantiedagen per jaar, soms omdat men dus zelf meer dagen heeft. Het wettelijk minimum aantal vakantiedagen wordt met andere woorden overschat, de vakantiedagen bij de eigen werkgever worden in dat geval onderschat. Het zou trouwens voor sommige werkgevers gezien de marktomstandigheden relevant kunnen zijn om werknemers te wijzen op het aantal vakantiedagen dat men nog heeft uitstaan. Niet opgenomen vakantiedagen verjaren na vijf jaar. Ruim een kwart denkt dat niet opgenomen vakantiedagen minder dan 5 jaar geldig zijn. 55% heeft geen idee hoe lang vakantiedagen geldig zijn.

De huidige onzekere economische omstandigheden zijn bij uitstek geschikt om op bovenstaande wijze als goed geïnformeerde werkgever in te spelen op het vertrouwen dat werknemers in hen stellen. Juist nu is personeel geneigd blij te zijn met wat men heeft. Men heeft sterker het gevoel dat men het in het huidige vakgebied, in de huidige baan en bij de huidige werkgever het nog zo slecht niet heeft. Door het creëren van een goed geïnformeerde werkring en het pro actief delen van relevante informatie met medewerkers kan de vertrouwensrol op relatief eenvoudige wijze uitgebouwd worden, zonder dat daar allerlei grote investeringen voor nodig zijn.

1 De arbeidsovereenkomst

1.1 Afspraken met de werkgever

Mate van op de hoogte zijn



VIJFDE WERKNEMERS HEEFT WEINIG KENNIS GENOMEN EIGEN ARBEIDSOVEREENKOMST

- De meerderheid (80%) van de werknemers denkt voldoende te weten wat de eigen arbeidsovereenkomst of CAO behelst. Echt goed op de hoogte is echter minder dan de helft (44%).

- Eén op de vijf werknemers geeft aan matig tot slecht op de hoogte te zijn van de eigen arbeidsovereenkomst of de CAO.

- Ook weet een substantieel deel van de werknemers maar weinig van het pensioen of aanvullende regelingen, zoals het spaarloon of de levensloopregeling.

- Met name een groot deel van de jongere werknemers heeft naar eigen zeggen onvoldoende kennis genomen van de eigen contractuele rechten en plichten. Zij laten daardoor mogelijk kansen liggen. De helft van de jongere werknemers heeft bijvoorbeeld geen benul van de spaarloon- of de levensloopregeling.

5

blauw

research

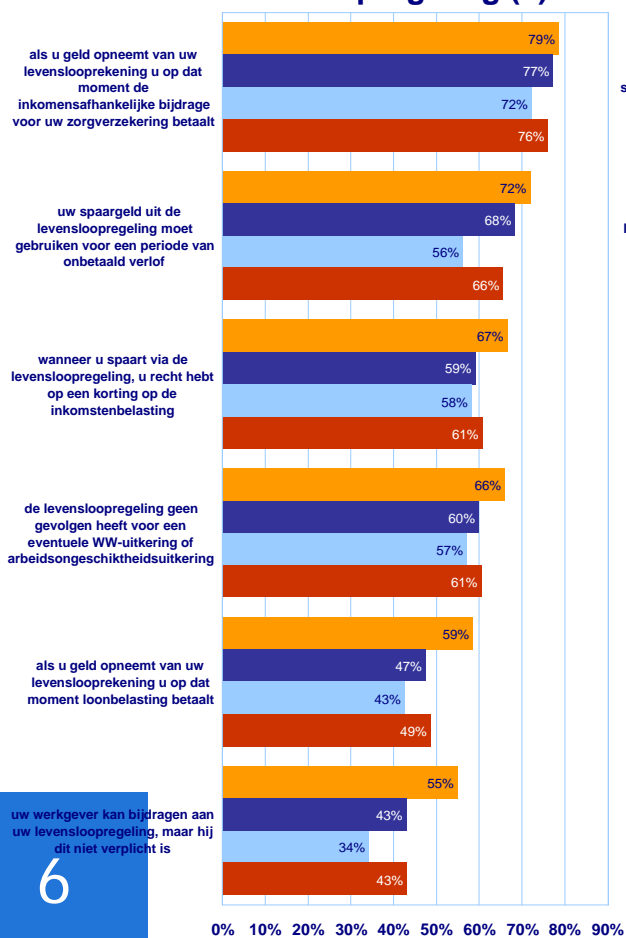
randstad

1.2 Kennis levensloopregeling

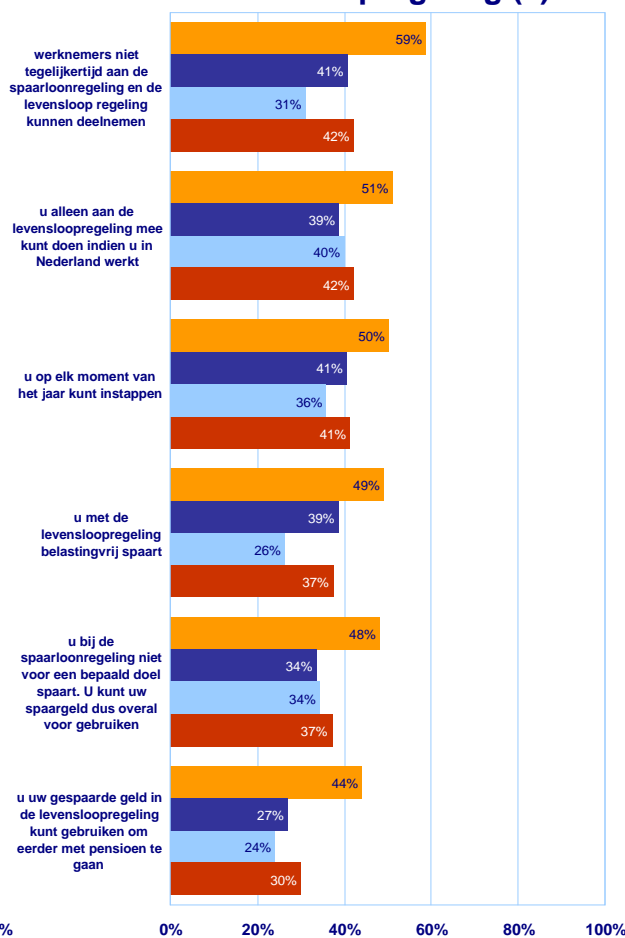
Wist u dat....

%-es hebben betrekking op het aandeel dat *bij elke uitspraak "nee" heeft geantwoord.*

Kennis levensloopregeling (1)



Kennis levensloopregeling (2)



6

Opleidingsniveau

VOORDELEN LEVENSLOOP ZIJN WERKNEMERS VREEMD

• Met de levensloopregeling kunnen werknemers een deel van hun brutosalaris belastingvrij sparen. Pas als men spaargeld opneemt, worden loonbelasting en de inkomensafhankelijke bijdrage voor de zorgverzekering betaald. Een ander voordeel van de regeling is dat het gespaarde geld in de levensloopregeling aangewend kan worden om eerder met pensioen te gaan. Deze voordelen zijn onbekend bij substantieel deel van de werknemers.

• Twee derde van de werknemers heeft er geen idee van dat het gespaarde bedrag met de levensloopregeling dient aangewend te worden voor een periode van onbetaald verlof. Bij de spaarloonregeling spaart men echter niet voor een bepaald doel. Het spaargeld kan dus overal voor gebruikt worden, maar dat weet één op de drie werknemers niet.

• De helft weet ook niet dat je op elk moment in het jaar kunt instappen. Het is echter niet mogelijk aan de levensloopregeling deel te nemen indien al gebruik gemaakt wordt van de spaarloonregeling (wat 42% niet weet).

• Over de inleg in de levensloopregeling worden wel de premies voor de werknemersverzekeringen ingehouden. Hierdoor heeft de levensloopregeling geen gevolgen voor een eventuele WW-uitkering of arbeidsongeschiktheidsuitkering. 61% van de werknemers heeft hiervan geen idee, wat de afname mogelijk beperkt.

• Overigens kan ook de werkgever bijdragen aan het tegoed op de levenslooprekening. Hij is dit echter niet verplicht. 43% is daarvan niet op de hoogte.

• Hoogopgeleiden blijken beter op de hoogte van de voordelen. Jongeren werknemers zijn minder goed op de hoogte.

1.3 Hoogte te sparen bedrag levensloop

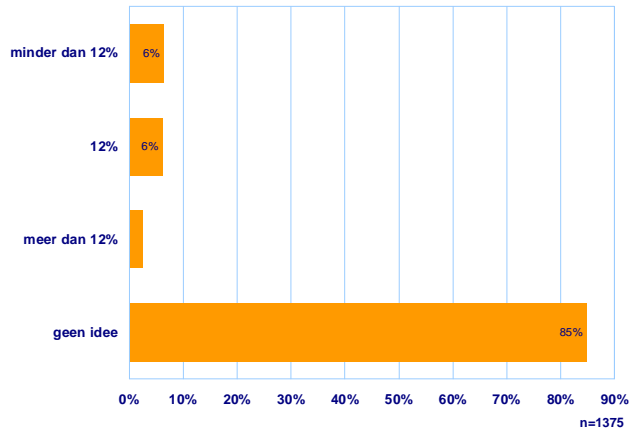
WERKNEMERS HEBBEN GEEN IDEE

- Per jaar kunnen werknemers maximaal 12% van het brutoloon sparen. In totaal mag maximaal 210% van het bruto jaarloon worden gespaard. Als men het spaargeld heeft gebruikt, kunnen werknemers echter weer opnieuw sparen tot het maximum.

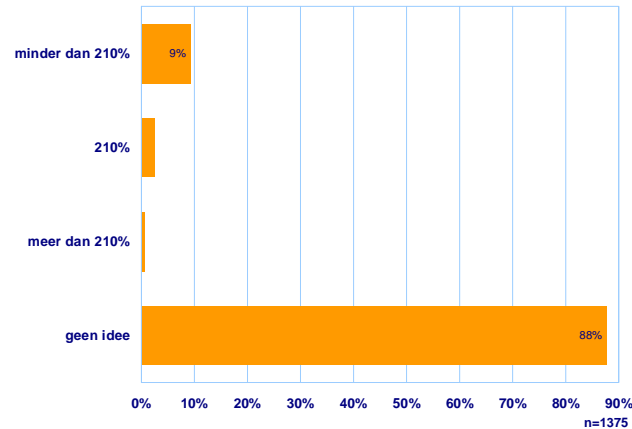
- Door nog geen zes jaar lang 12% van het brutoloon te sparen kan een werknemer er een jaar lang (52 weken) tussenuit stappen indien hij of zij genoeg neemt met 70% van het inkomen. Dat kan voor veel mensen aantrekkelijk zijn. De meeste werknemers hebben echter geen idee van hoogte het te sparen bedrag met de levensloopregeling.

- Dit kan de adoptie van deze regeling mogelijk in de wielen rijden. Alhoewel men het zich waarschijnlijk niet realiseert missen jongere werknemers op deze manier wellicht kansen om een opleiding te volgen of verre reis te maken. Daarnaast beperkt men zichzelf wellicht in de mogelijkheden om vervroegd met pensioen te gaan.

Maximale percentage van het brutoloon dat per jaar kan worden gespaard

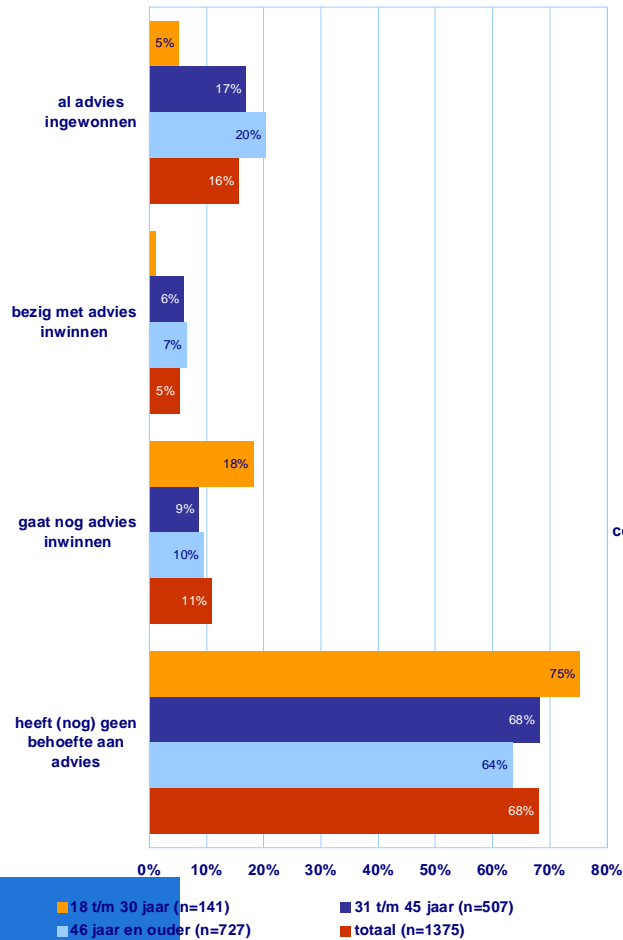


Maximale percentage van het bruto jaarloon dat in totaal kan worden gespaard

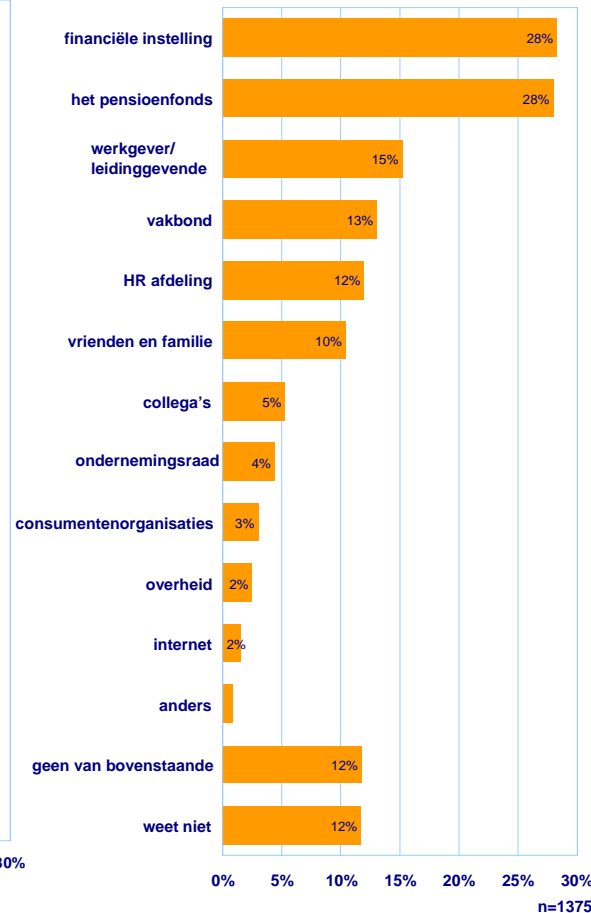


1.4 Pensioen

Advies pensioen



Locatie advies pensioen



MEERDERHEID HEEFT GEEN BEHOEFTE AAN ADVIES OVER PENSIOEN

- Ondanks de vele aandacht van de media en de politiek maken de meeste werknemers zich (nog) niet echt druk om hun pensioen. Dat geldt met name voor jongere werknemers. Werknemers bekommeren zich ook niet meer dan voor de uitbraak van de crisis over hun pensioen. Het leidt in ieder geval nog niet tot het inwinnen van (extra) advies.

- Tweederde van de werknemers heeft namelijk geen behoefte aan advies en denkt voldoende te weten van zaken omtrent het pensioen.

- Echt goed op de hoogte is naar eigen zeggen echter ruim minder dan de helft: 30% (niet in grafiek). Een groot deel van de werknemers (ongeveer de helft) zou daarom ook niet met zekerheid kunnen zeggen of men te maken heeft met zaken als een pensioengat of pensioenbreuk (niet in grafiek). Maar dit betekent dus niet dat werknemers zich daarom geneigd voelen advies in te winnen. Men lijkt eerder te denken dat het met de eventuele negatieve gevolgen voor hen persoonlijk wel los zal lopen.

- Mogelijk vertrouwt men erop dat het pensioen via de werkgever toch wel goed geregeld is. In het verlengde daarvan zou 30% van de werknemers, indien men wel advies zou wensen, in eerste instantie binnen de eigen organisatie te rade gaan (hetzij bij de leidinggevende, hetzij bij collega's, de HR afdeling, de ondernemingsraad of de personeelsvereniging).

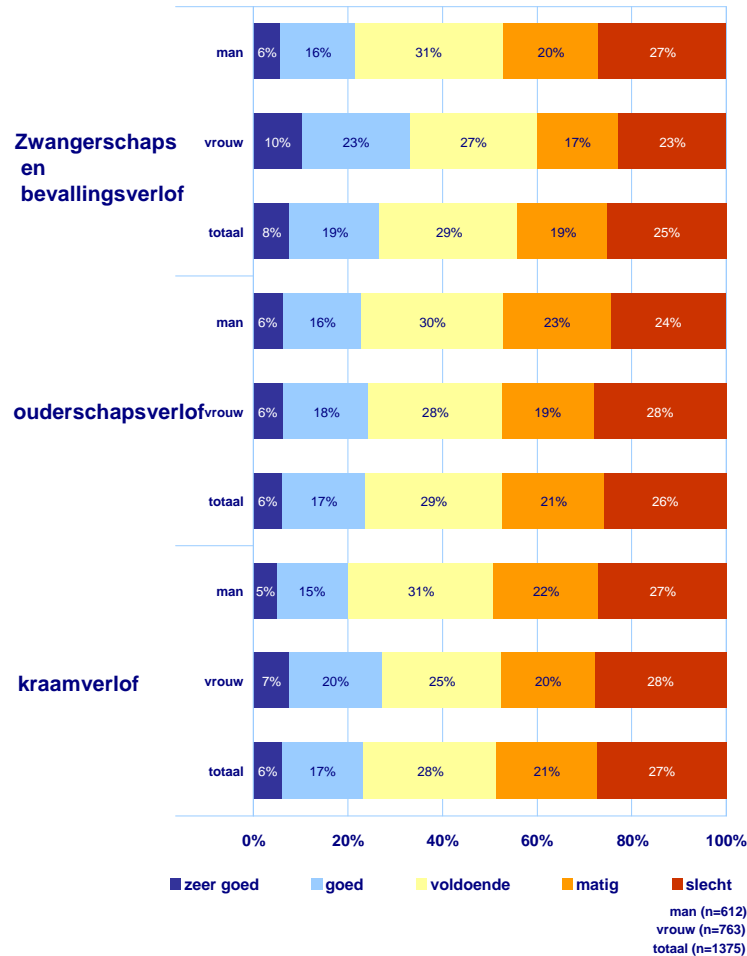
- Voor advies zou een kwart direct bij het pensioensfonds en eveneens een kwart bij een financiële instelling aankloppen. De overheid wordt zelden gezien als bron van advies (2%).

- Slechts 5% van de werknemers is overigens op dit moment wél bezig met het inwinnen van advies over het pensioen. 11% gaat nog advies inwinnen. Voor 16% van de werknemers is dat niet meer nodig, zij hebben dit al gedaan.

2 Kinderen en verlof

2.1 Kennis van verlofregelingen

Op de hoogte verlofregelingen

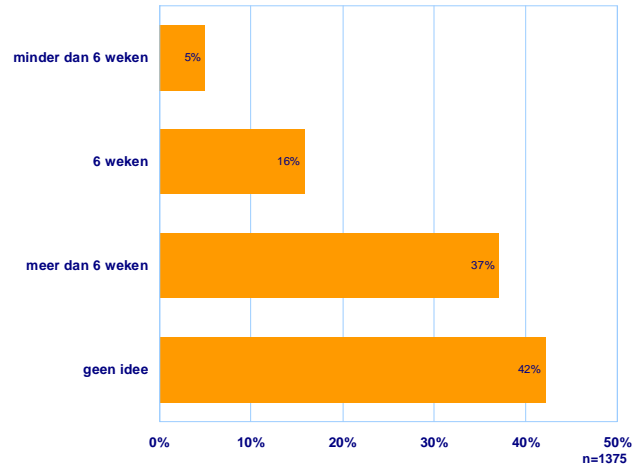


HELFT WEET WEINIG VAN DE WETTELIJKE MOGELIJKHEDEN

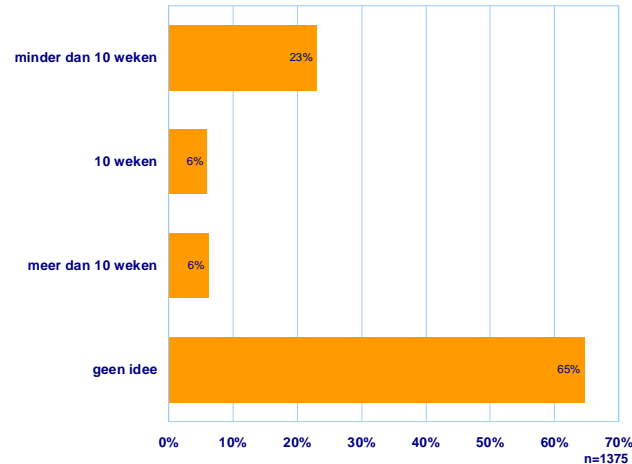
- De helft van de werknemers is matig tot slecht op de hoogte van verlofregelingen omtrent het hebben en krijgen van kinderen.
- Mannen denken er bijna net zo veel van af te weten als vrouwen (maar weten er in de praktijk toch net wat minder van).
- Werknemers met kinderen in het huishouden zijn iets beter op de hoogte van deze verlofregelingen, maar het verschil met werknemers zonder thuiswonende kinderen is niet bijzonder groot (niet in grafiek).

2.2 Duur kraam-, zwangerschaps- en bevallingsverlof

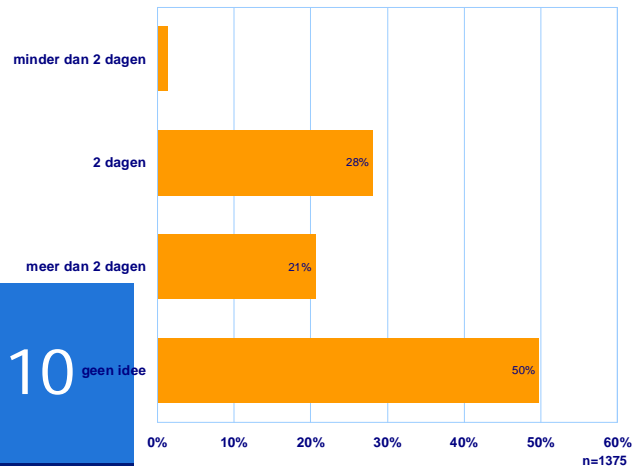
Duur zwangerschapsverlof (weken)



Duur bevallingsverlof (weken)



Aantal dagen kraamverlof voor partner



Vraagstelling

Hoe lang duurt zwangerschapsverlof en hoe lang duurt bevallingsverlof volgens u normaal gesproken?

zwangerschapsverlof: | weken
bevallingsverlof: | weken

Hoeveel dagen kraamverlof kan een werknemer van wie de partner is bevallen volgens de wet opnemen?

| dagen

MEERDERHEID ZOU HET JE NIET KUNNEN VERTELLEN

- De datum waarop het *zwangerschapsverlof* ingaat, is afhankelijk van de datum waarop men denkt te bevallen. Vanaf zes weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum kan verlof opgenomen worden.

- Na de bevalling heeft een werknemster altijd recht op minstens tien weken *bevallingsverlof*. Ook als de baby later wordt geboren dan verwacht.

- De meerderheid (met name mannen, maar ook werknemers met kinderen in het huishouden) heeft geen idee van de lengte van de genoemde perioden van verlof of zit er naast. Opvallend is dat bijna een kwart van de werknemers denkt dat voor de verlof periode na de bevalling minder dan tien weken opgenomen kunnen worden. Daarentegen denkt 37% dat voorafgaand aan de bevalling meer dan zes weken kunnen worden opgenomen. Mogelijk denkt een deel dat zwangerschapsverlof ook betrekking heeft op de periode na de bevalling.

- Na de bevalling van de partner heeft een werknemer recht op twee dagen *kraamverlof*. Ook dit weet de meerderheid van de werknemers (met kinderen) niet. Een vijfde denkt dat er meer dagen opgenomen kunnen worden volgens de wet.

10

geen idee

b l a u w

research

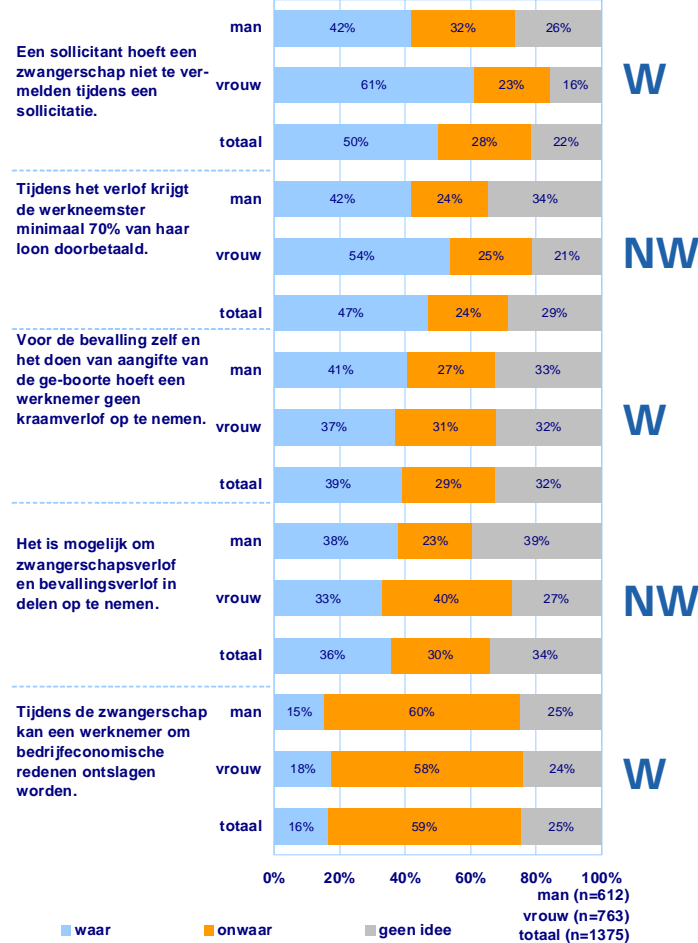
2.3 Feiten rondom de zwangerschap



Vraagstelling

Aan werknemers werd gevraagd of men denkt te weten of nevenstaande uitspraken waar of niet waar zijn. Ook kon men het aangegeven indien men geen idee heeft.

Waar of onwaarheden zwangerschap



DRIEKWART WEET NIET DAT LOON TIJDENS ZWANGERSCHAPSVERLOF VOLLEDIG WORDT DOORBETAALD

- Werknemers denken ten onrechte dat ontslag tijdens de zwangerschap om bedrijfseconomische redenen niet mogelijk is, terwijl dit wel degelijk het geval is.

- Ook denkt ruim een kwart van de werknemers dat het verplicht is een zwangerschap te vermelden tijdens een sollicitatie. Het tegendeel is echter waar.

- Drie op de vier werknemers is het niet bekend dat een werknemster recht heeft op behoud van het volledige salaris tijdens de opname van verlof rondom de zwangerschap.

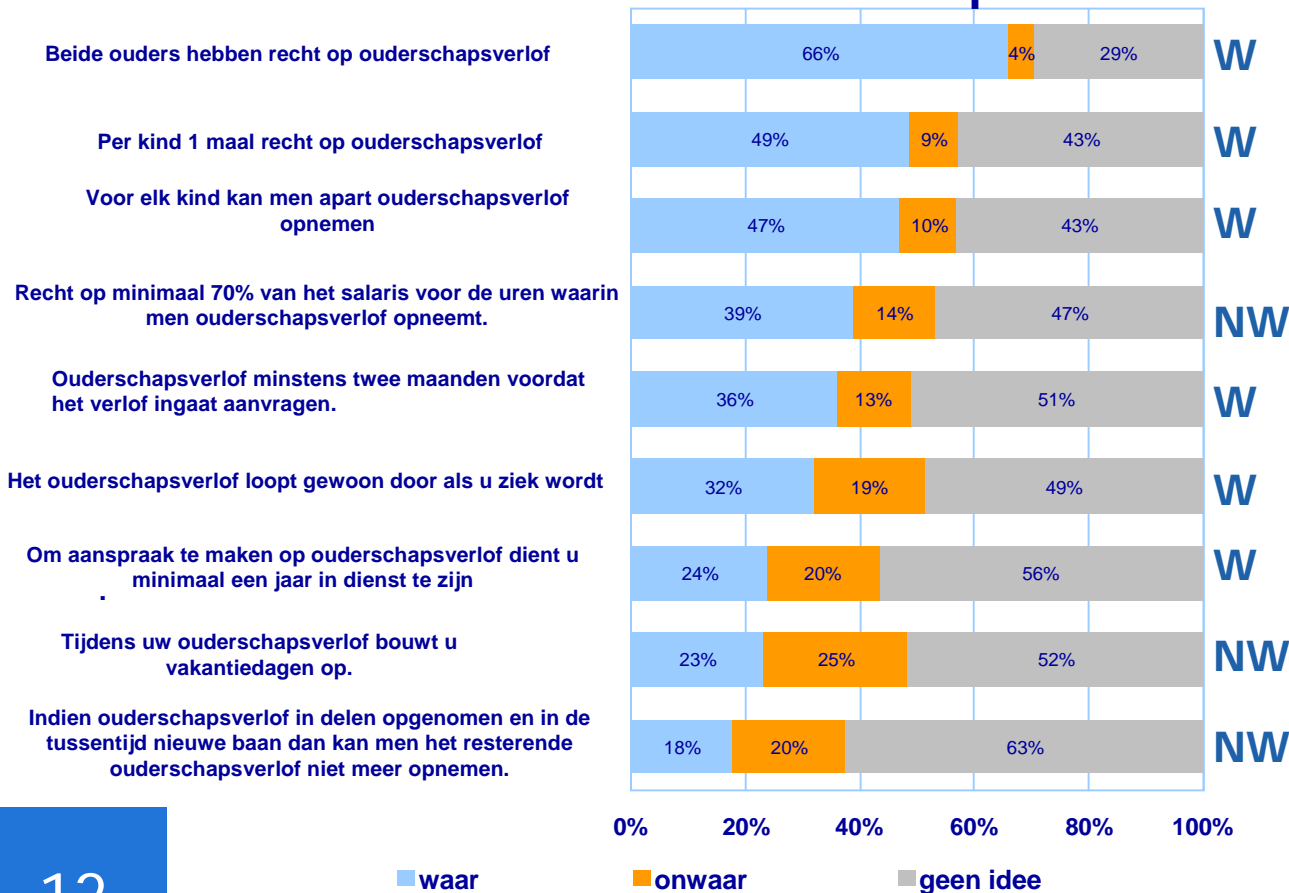
- Voor de bevalling zelf en het doen van aangifte van de geboorte hoeft de partner geen kraamverlof op te nemen. In plaats daarvan kan een beroep gedaan worden op 'ander kort verzuimverlof'. Dit kort verzuimverlof valt onder dezelfde regeling als het calamiteitenverlof. De twee dagen kraamverlof mogen hierop aansluiten. Zes op de tien werknemers weten dit niet, drie op de tien denken zelfs dat het niet waar is en zouden deze tijd dus mogelijk als kraamverlof boeken.

- Het is niet mogelijk om zwangerschapsverlof en bevallingsverlof in delen op te nemen, alhoewel ruim een derde denkt dat dit wel mogelijk is.

- Werknemers met thuiswonende kinderen zijn iets beter op de hoogte van de wettelijke mogelijkheden. Het verschil ten opzichte van overige werknemers is echter niet bijzonder groot.

2.4 Feiten rondom ouderschapsverlof

Waar of onwaarheden ouderschapsverlof



39% DENKT DAT SALARIS DEELS WORDT DOORBETAALD VOLGENS DE WET TIJDENS OPNAME OUDERSCHAPSVERLOF

- Loopt het ouderschapsverlof gewoon door bij ziekte? Moet een werknemer minimaal een jaar in dienst zijn bij de werkgever om in aanmerking te komen? Worden vakantiedagen opgebouwd? Is het mogelijk het ouderschapsverlof door te laten lopen bij een nieuwe werkgever? Hoe lang van te voren dient het verlof aangevraagd te worden?

- Een ruime meerderheid van de werknemers heeft geen (juist) antwoord op deze vragen. Zelfs aan het feit dat beide ouders recht hebben op ouderschapsverlof twijfelt nog altijd een derde.

- Ruim 80% van de werknemers is het daarnaast onbekend dat tijdens ouderschapsverlof volgens de wet geen salaris betaald hoeft te worden.

- De helft weet ook niet dat men per kind één maal recht op ouderschapsverlof heeft, maar dat het voor elk kind apart opgenomen kan worden.

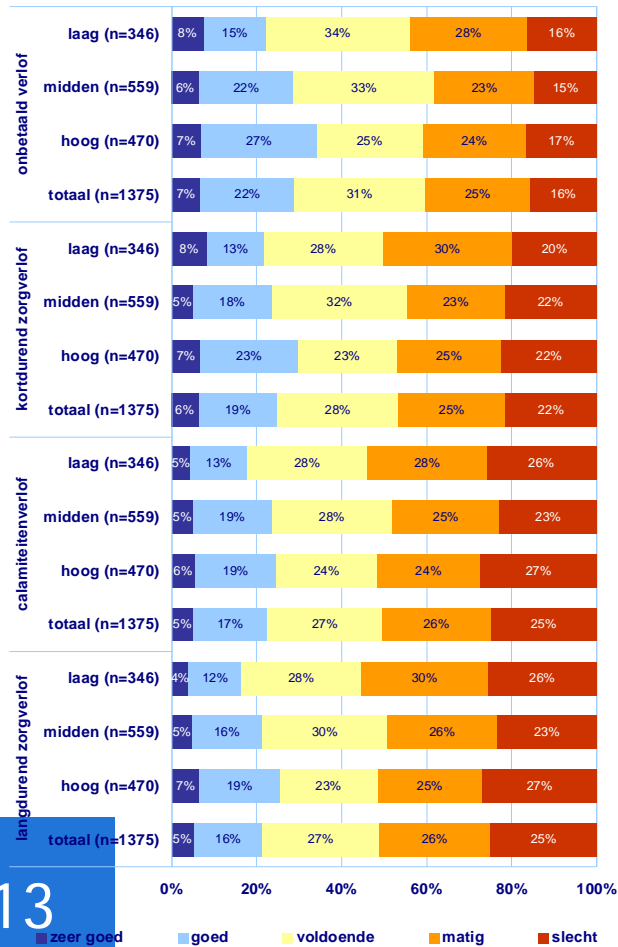
- Ook hier komt tenslotte weer naar voren dat ook een groot deel van de werknemers met kinderen die deel uit maken van het huishouden geen idee heeft van hoe het zit (niet in grafiek).

12

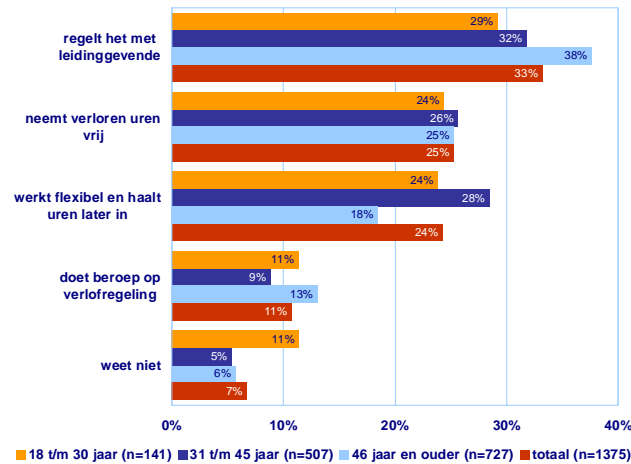
3 Andere vormen van verlof

3.1 Hoe goed is men op de hoogte?

Op de hoogte verlof regelingen



Actie bij calamiteiten



SLECHTS 11% DOET BEROEP OP VERLOFREGELING INDIEN WATERLEIDING IS GESPRONGEN OF KIND ZIEK IS

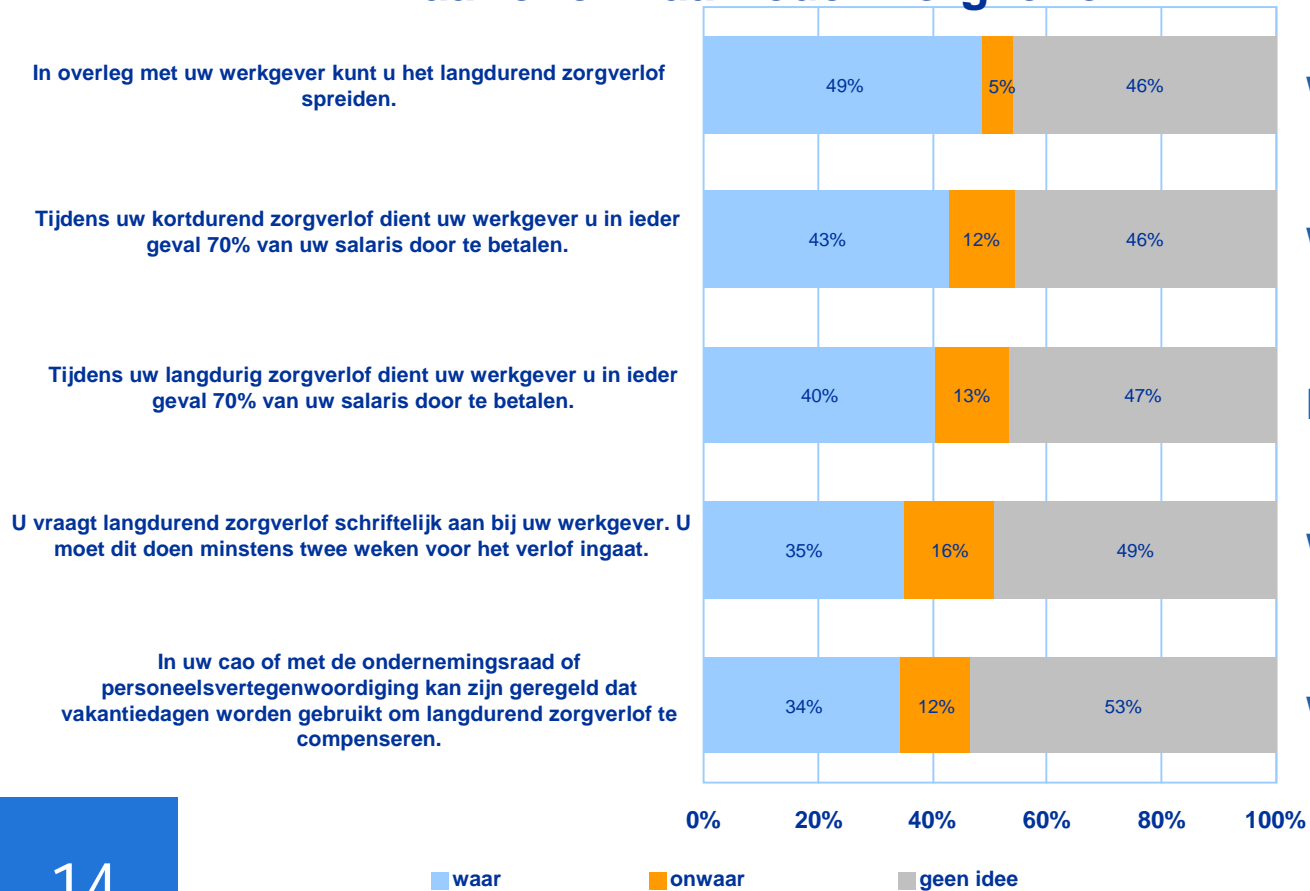
• In de vorige hoofdstukken kwam naar voren dat een groot deel van de werknemers weinig kennis heeft genomen van de levensloop- en spaarloonregeling, ouderschapsverlof en verlof rondom de zwangerschap. Het beeld ten aanzien van zorgverlof, calamiteitenverlof en onbetaald verlof is niet anders.

• Zo zou een kwart van de werknemers vrij nemen in het geval van een gesprongen waterleiding of een ziek kind! Een kwart haalt de verloren uren later in, maar dit geldt in minder mate voor oudere werknemers. Veel werknemers (een derde, met name ouderen) vragen in dergelijke gevallen eerst de leidinggevende om advies in plaats van rechtstreeks een beroep te doen op een verlofregeling. Slecht 11% van de werknemers doet dit laatste wel en boekt de uren als verlof.

13

3.2 Zorgverlof

Waar of onwaarheden zorgverlof



W

W

NW

W

W

SLECHTS 6% WERKNEMERS WEET WETTELIJK BESCHIKBARE KORTDUREND ZORGVERLOF UREN PER JAAR

• Wordt het salaris doorbetaald tijdens de opname van kortdurend zorgverlof? En tijdens het verzorgen van een langdurig zieke ouder? Kan de werkgever van een werknemer verlangen voor de zorg voor een naaste vakantiedagen op te nemen?

• Meer dan de helft blijft ook het antwoord op deze vragen schuldig. Van praktische zaken als de mogelijkheid om langdurig zorgverlof te spreiden of het feit dat het verlof minstens twee weken voordat het ingaat schriftelijk moet zijn aangevraagd bij de werkgever hebben werknemers dan ook geen weet.

• In lijn met het bovenstaande is het dan ook niet verwonderlijk dat nog geen één op de tien werknemers kan aangeven hoe lang kortdurend zorgverlof kan duren voor iemand die 40 uur per week werkt (niet in grafiek). Iemand die 40 uur in de week werkt kan maximaal 80 uur zorgverlof per 12 maanden opnemen.

• Laagopgeleide werknemers zijn relatief het minst goed op de hoogte.

14

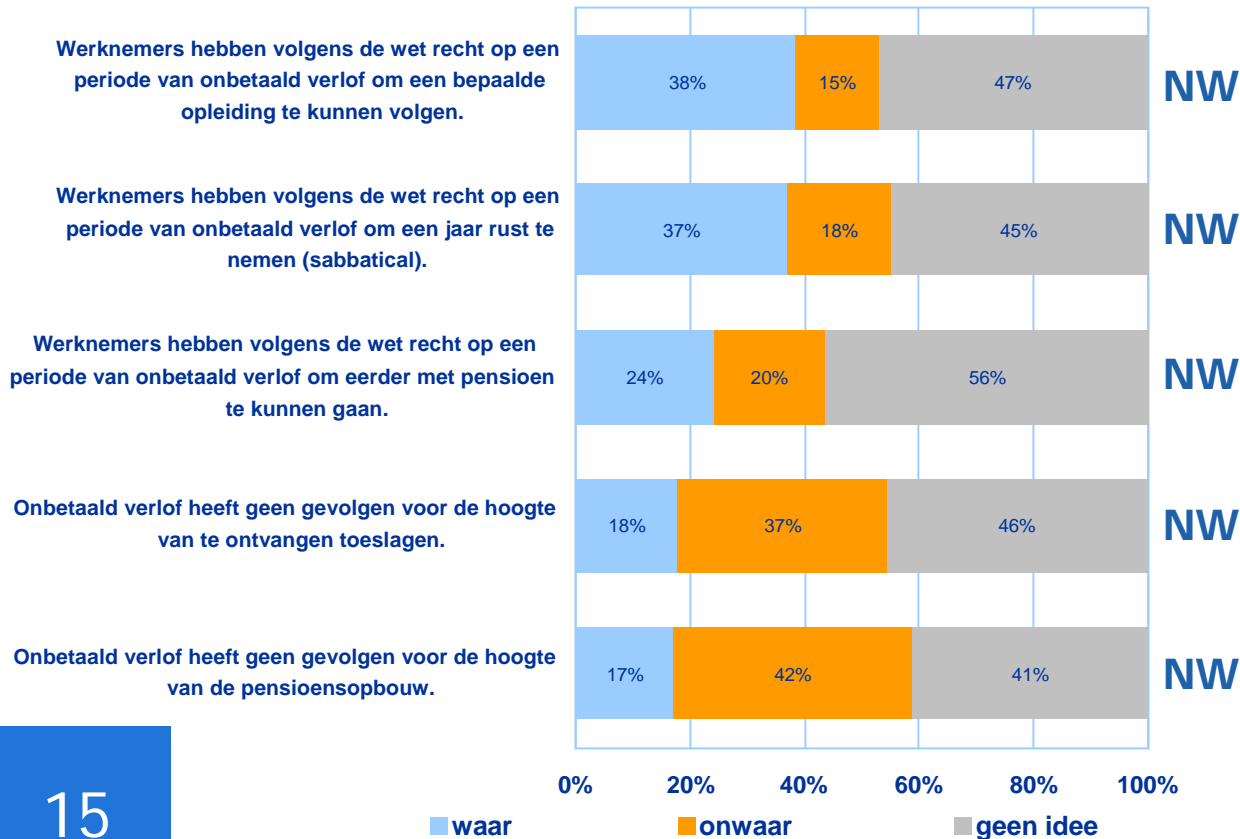
blauw

research

randstad

3.3 Onbetaald verlof

Wel of niet wettelijke geregelde vormen van onbetaald verlof?



BIJNA 40% WERKNEMERS DENKT DAT ONBETAALD VERLOF VOOR OPLEIDING OF SABBATICAL WETTELIJK GEREGLD IS

- Onbetaald verlof is een periode van verlof waarin geen loon ontvangen wordt. Ouderschapsverlof en langdurend zorgverlof zijn in de wet geregeld. Hier heeft een werknemer recht op en dat betekent dat de werkgever in principe niet kan weigeren.

- Het is ook mogelijk onbetaald verlof op te nemen om bijvoorbeeld een opleiding te volgen, een paar maanden te reizen of om eerder met pensioen te gaan. Dit is echter *niet* in de wet geregeld, in tegenstelling tot wat veel werknemers denken.

- Opname van onbetaald verlof heeft een daling van het inkomen tot gevolg. Dit kan dus ook gevolgen hebben voor bijvoorbeeld het pensioen. Daarnaast kan een daling van het inkomen gevolgen hebben voor bijdragen of toeslagen die afhankelijk zijn van de hoogte van het inkomen. Dit is bij meer dan de helft van de werknemers niet bekend.

15

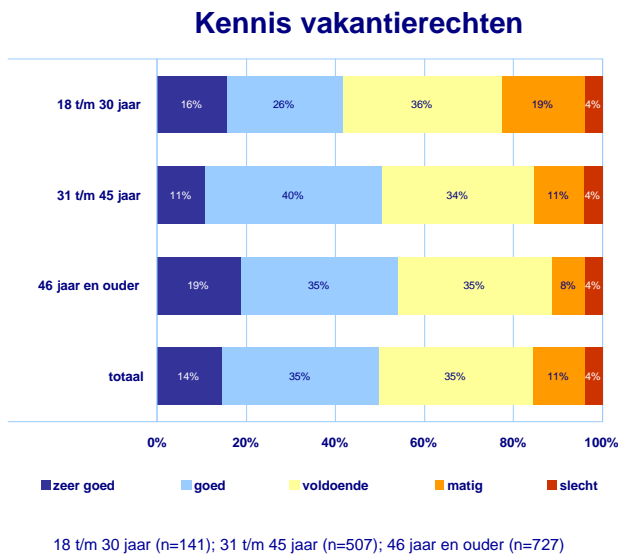
blauw

research

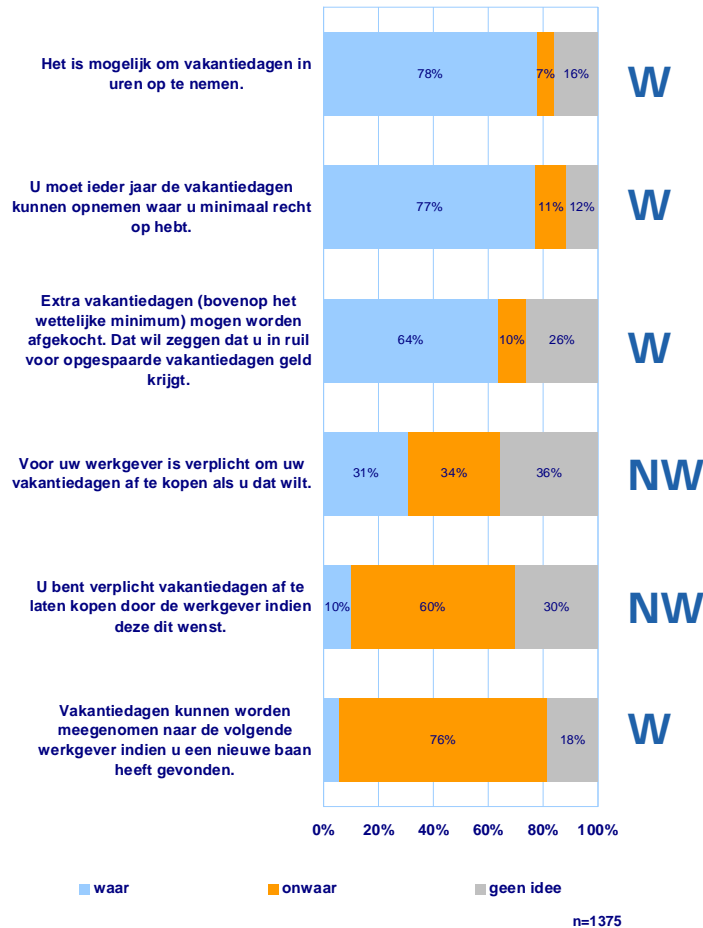
randstad

4 Vakantie

4.1 Wat weet men ervan?



Waar of onwaarheden vakantiedagen



85% DENKT VOLDOENDE OP DE HOOGTE TE ZIJN

- Werknemers denken voldoende te weten van vakantierechten. Meer dan de helft van de werknemers weet dat het mogelijk is om vakantiedagen in uren te boeken en dat extra vakantiedagen kunnen worden afgekocht.

- Bovendien weet 60% dat het echter niet verplicht is vakantiedagen af te laten kopen door de werkgever indien deze dit wenst.

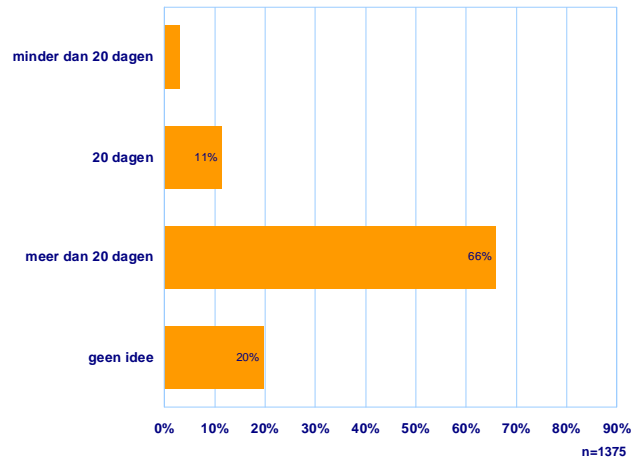
- Bij iets specifiekere zaken rondom vakantierechten haakt toch een substantieel deel van de werknemers af. 31% denkt namelijk dat het voor de werkgever wel verplicht is vakantiedagen af te kopen. Nog eens 36% durft niet te zeggen of dit waar dan wel onwaar is.

- Ook weet bijna niemand dat indien men vakantiedagen niet heeft kunnen opnemen bij uitdiensttreding deze meegenomen kunnen worden naar de volgende werkgever. Deze is verplicht om de vrije dagen toe te staan.

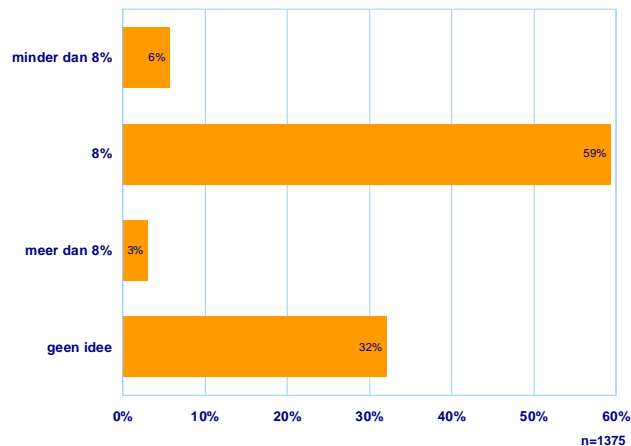
16

4.2 Vakantierechten

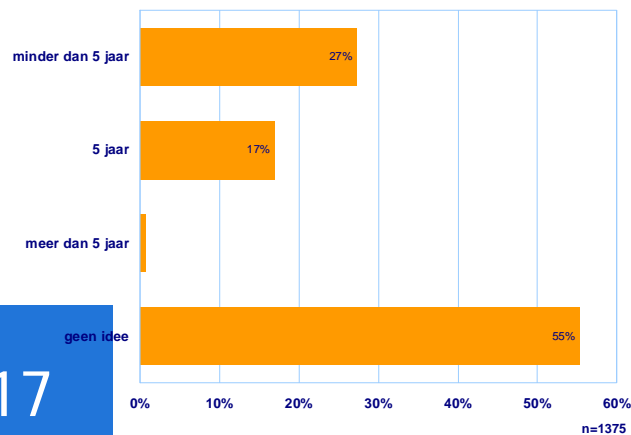
Aantal vakantiedagen per jaar



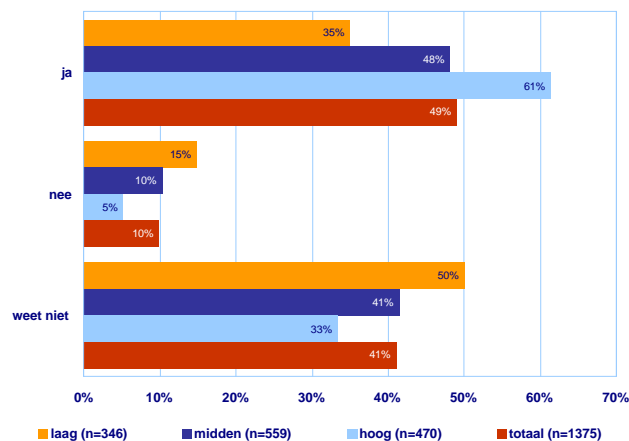
Vakantietoeslag (% bruto jaarsalaris)



Na hoeveel jaar verjaren niet opgenomen vakantiedagen



Opbouw vakantiedagen bij zwangerschap?



RUIME MEERDERHEID WEEFT NIET OP HOEVEEL VAKANTIEDAGEN MEN VOLGENS DE WET RECHT HEEFT

- Werknemers hebben recht op vakantie met behoud van loon. Het wettelijke aantal vakantiedagen per jaar bedraagt minimaal vier keer het aantal werkdagen per week. Bij een volledige baan is dat dus $4 \times 5 = 20$ dagen per jaar. Slechts 11% procent van de werknemers is daarvan op de hoogte. Tweederde denkt volgens de wet aanspraak te kunnen maken op een groter aantal vakantiedagen per jaar. Het wettelijk minimum aantal vakantiedagen wordt dus overschat. In een cao kunnen overigens afspraken staan over vakantierechten.

- Naast het doorbetalen van loon tijdens opgenomen vakantiedagen (vakantiegeld) heeft men recht op een vakantiebijslag van 8% van het bruto jaarsalaris (vakantietoeslag). Zes op de tien werknemers zijn bekend met de hoogte van deze minimale wettelijke vakantie toeslag. Een derde heeft geen idee en nog eens 9% zit er naast.

- Veel werknemers (de helft, met name lager opgeleiden, maar ook werknemers met thuiswonende kinderen) weten niet dat ook tijdens zwangerschap en tijdens ziekte vakantiedagen worden opgebouwd.

- Niet opgenomen vakantiedagen verjaren na vijf jaar. Ruim een kwart denkt dat niet opgenomen vakantiedagen minder dan 5 jaar geldig zijn. 55% heeft geen idee hoe lang vakantiedagen geldig zijn.

- Hoogopgeleiden zijn duidelijk beter op de hoogte dan lageropgeleide werknemers. Jongere werknemers tasten relatief vaker in het duister.

17

blauw

research



Vraagstelling

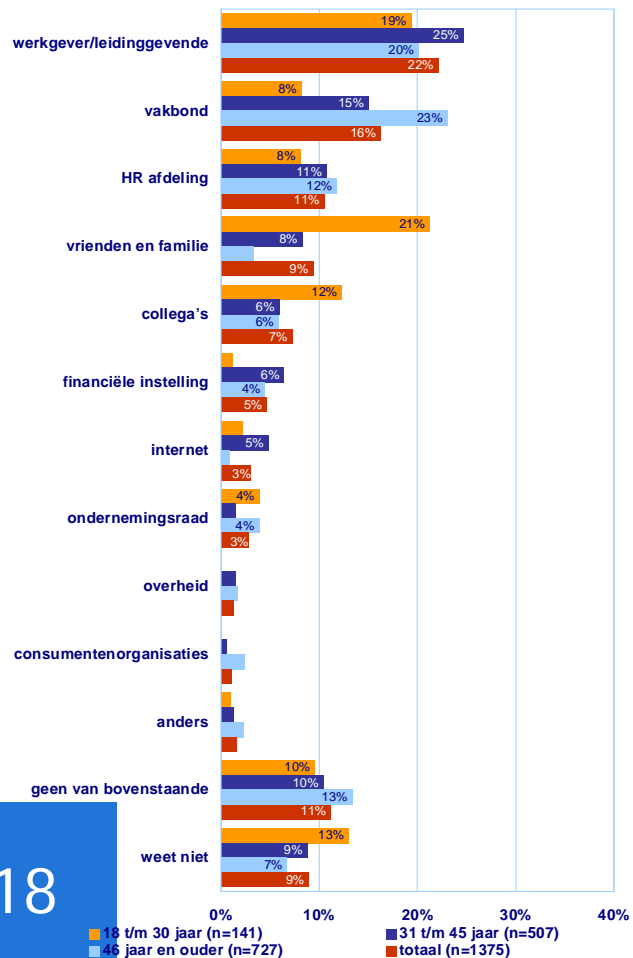
De vragen zijn weer numeriek gesteld; er zijn geen categorieën voorgelegd. Zie ook de toelichting op sheets 7 en 12.

randstad

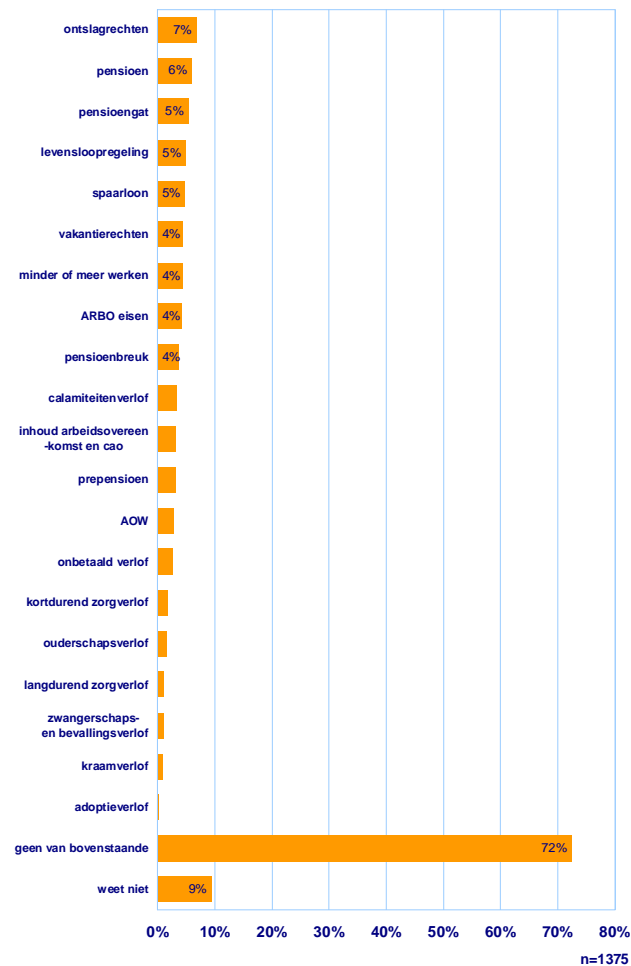
5 Advies

5.1 Belangrijkste informatiebronnen

Locatie advies algemeen



Adviesbehoefte



43% ZOEKT ADVIES IN EERSTE INSTANTIE BINNEN EIGEN WERKKRING

• In de voorgaande hoofdstukken is gebleken dat een groot deel van de werknemers geen kennis heeft genomen van de wettelijke regelingen op het gebied van bijvoorbeeld ouderschapsverlof, vakantie en zorgverlof. Veel werknemers denken dan ook dat voor de meeste van deze zaken advies voor hen op dit moment niet relevant is (driekwart).

• Indien het voor een werknemers relevant zou worden om gebruik te maken van bepaalde wettelijke regelingen zouden veel werknemers allereerst het nodige advies kunnen gebruiken.

• Waar zou men als eerste heen gaan voor advies over het pensioen of over wettelijke regelingen omtrent verlof of bijvoorbeeld de levensloopregeling?

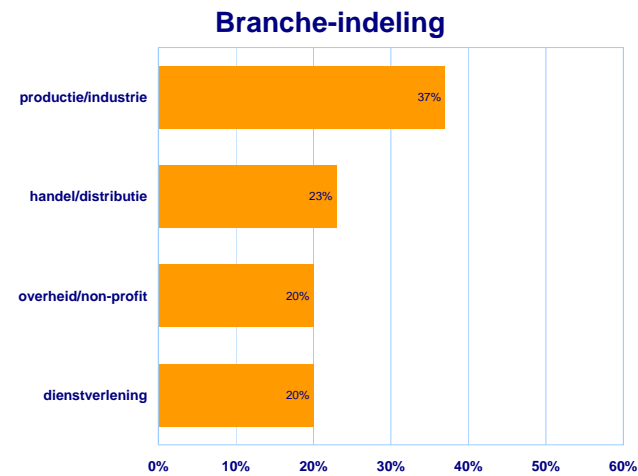
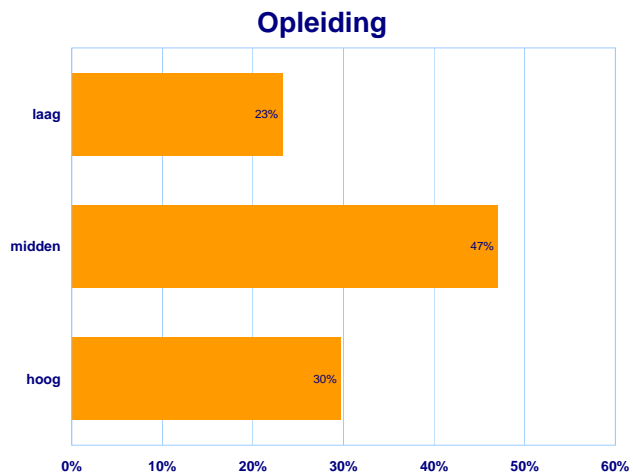
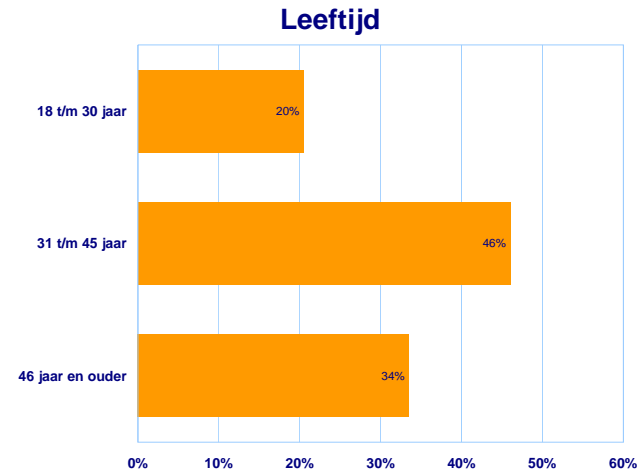
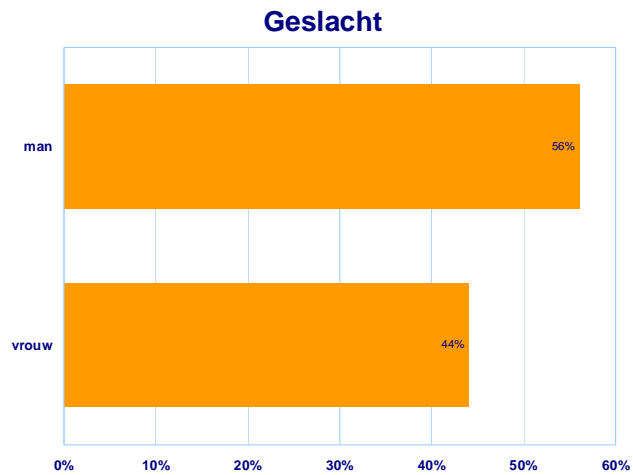
• Veel werknemers zoeken het advies in eerste instantie binnen de eigen werkkring (43%), hetzij bij de leidinggevende, hetzij bij collega's, de HR afdeling, de ondernemingsraad of de personeelsvereniging.

• Jongeren gaan relatief vaak als eerste te rade bij vrienden en familie. Oudere en laagopgeleide werknemers hechten relatief veel waarde aan het oordeel van de vakbond.

18

6. Onderzoeksdoelgroep

De steekproef bestaat uit werknemers in loondienst, die minimaal 12 uur per week werkzaam zijn. De resultaten zijn geijkt naar de onderstaande verdeling wat betreft demografische eigenschappen.



7. Verantwoording

Ter gelegenheid van de uitgave van de 33^e editie van de Werkpocket heeft Blauw Research in opdracht van Randstad een onafhankelijk onderzoek uitgevoerd naar het kennisniveau van werknemers in loondienst ten aanzien van wettelijke regelingen. In de Werkpocket staan alle actuele regels rondom personeelszaken op een rijtje en is antwoord te vinden op allerlei vragen: van het recht op ouderschapsverlof tot aan de gewijzigde kantonrechtformule. Daarnaast biedt de Werkpocket de laatste trends en ontwikkelingen op HR-gebied.

Om het kennisniveau van werknemers te peilen heeft Blauw Research een online onderzoek uitgevoerd onder 1375 werknemers in loondienst (minimaal 12 uur werkzaam). Voor de steekproeftrekking is gebruik gemaakt van BlauwNL, het online accesspanel van Blauw Research. Het veldwerk is uitgevoerd tussen 28 januari en 3 februari 2009. De gemiddelde invulduur van de vragenlijst bedroeg 10 minuten.

Tijdens de vragenlijst kwamen de volgende onderwerpen aanbod:

- calamiteitenverlof
- kortdurend zorgverlof
- kraamverlof
- langdurend zorgverlof
- levensloopregeling
- spaarloon
- minder of meer werken
- onbetaald verlof
- ouderschapsverlof
- vakantierechten
- zwangerschaps- en bevallingsverlof
- de inhoud van uw arbeidsovereenkomst of cao
- pensioen
- prepensioen (VUT)
- AOW
- pensioengat
- pensioenbreuk
- ontslagrechten
- ARBO eisen

Voor de inhoud van de vragenlijst is gebruik gemaakt van de beschikbare informatie op de website van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Blauw Research is zowel ISO 9001:2000 als ISO 20252 gecertificeerd waarbij eerstgenoemde ISO-norm voornamelijk de proceskwaliteit en laatstgenoemde ISO-norm vooral de onderzoeksinhoudelijke kwaliteit van onze werkzaamheden waarborgt. Blauw Research onderschrijft de ESOMAR/ICC codes voor het uitvoeren van het veldwerk.

Na afloop van het veldwerk is de data geschoond en geschikt gemaakt voor statistische analyses. Wanneer in dit rapport gesproken wordt van een verschil dan betreft het een significant verschil met een betrouwbaarheid van 95%.