

# Bèta Salarisonderzoek 2019: pensioenvoorziening nauwelijks een issue, wel bij zzp'ers

## Vrouwen bijna in meerderheid

De snelle toename in het aantal vrouwen in de chemie en life sciences lijkt niet te leiden tot gelijktrekken van het beloningsbeleid, blijkt uit de jaarlijkse beloningsenquête onder 6.500 mensen in bètasectoren.

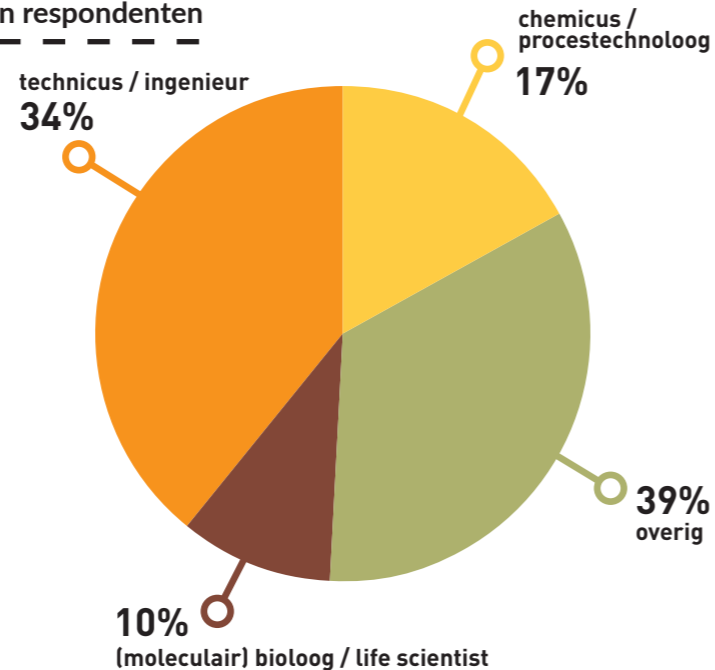
**H**et aandeel van vrouwen in chemie en life sciences neemt snel toe, al is er een groot verschil tussen beide deelgebieden. Onder (moleculair) biologen zijn vrouwen al langere tijd in de meerderheid. Onder chemici en processtechnologen bestaat de nieuwe instroom inmiddels voor ruim een derde uit vrouwen. In zijn algemeenheid geldt: hoe hoger de opleiding, hoe hoger het percentage vrouwen. Toch laten de enquêteresultaten ook aanhoudende verschillen zien. Zo geven mannen structureel, dus onafhankelijk van de leeftijdsgroep, vaker dan vrouwen aan dat zij er in het afgelopen jaar financieel op vooruit zijn gegaan. Vrouwen rapporteren vaker het gevoel te hebben dat zij onderbetaald worden. De mensen die zeiden er in salaris op vooruit te zijn gegaan, kregen een vervolgvraag voorgelegd: wat was hiervoor de reden? Dat leverde opnieuw een opmerkelijk verschil op. Bij mannen lag het vaakst een beoordeling eraan ten grondslag, bij vrouwen een verandering van functie. Voor promotiekansen en de kans op een vaste aanstelling zeggen vrouwen vaker dan mannen hieraan een groot belang te hechten. Zij schatten hun kansen hierop echter juist lager in dan mannen. Hoewel dit gaat om een subjectieve inschatting van kansen, is het verschil wel opmerkelijk. Uit het oogpunt van arbeidstevredenheid zullen werkgevers hier iets mee moeten doen.

### Pensioen

Werknemers in de bètasectoren blijken zich niet buitengewoon zorgen te maken om hun pensioen, een heet hangijzer in het afgelopen jaar. Bijna 90 % kan rekenen op een (gedeeltelijke) pensioenvoorziening van werkgeverszijde. Een zesde van de respondenten meent dat de voorziening onvoldoende zal zijn, maar slechts een deel van hen spaart bij. Opvallend is dat een deel van de mensen die meent dat voorziening voldoet, toch ook nog spaart voor de oude dag. Onder zzp'ers is de pensioensituatie min-

### Werkgebieden van respondenten

De 6.500 respondenten zijn min of meer evenredig verdeeld over de werkgebieden chemie en life sciences, techniek en overige functies.



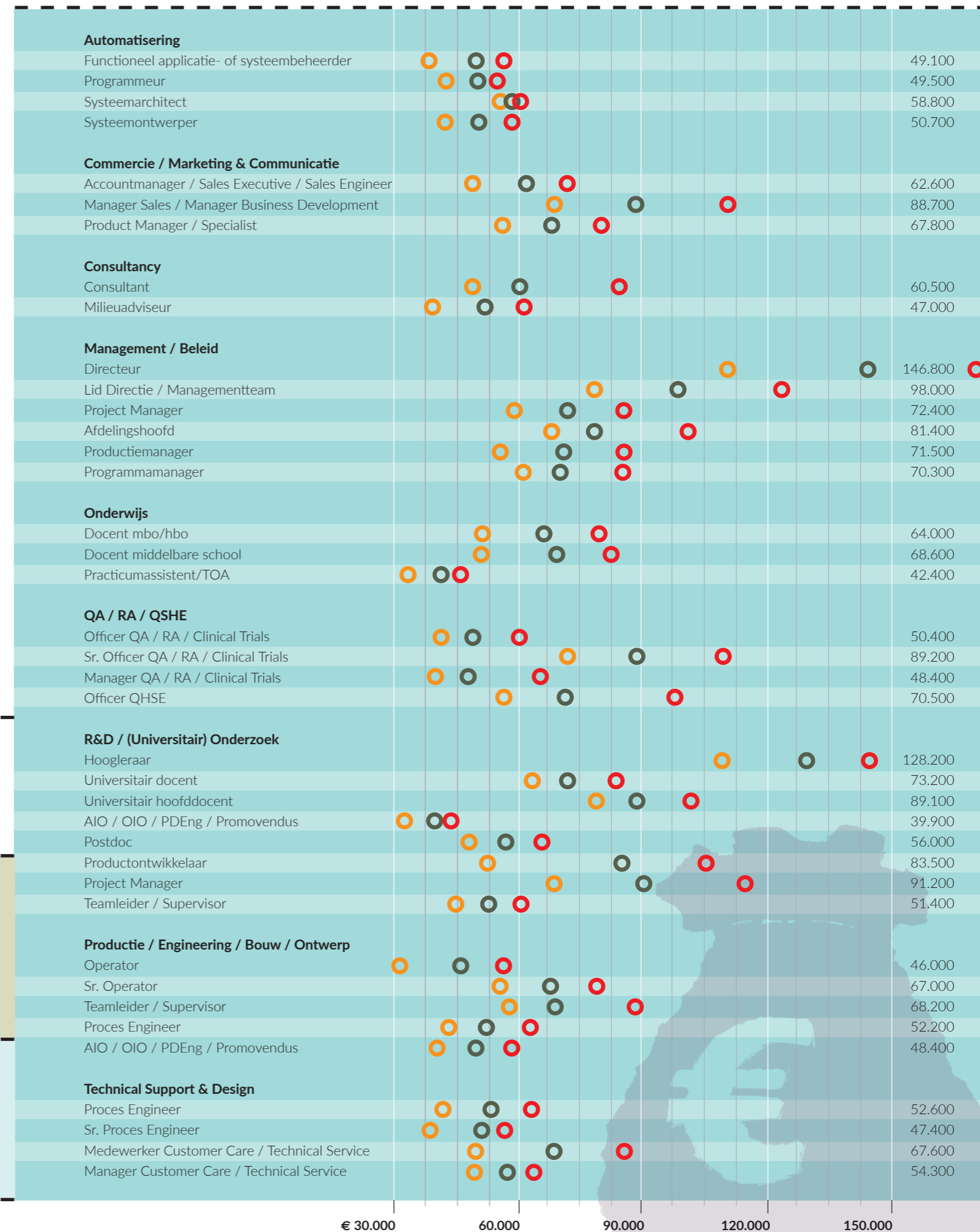
der rooskleurig. Slechts iets meer dan de helft zegt hiervoor te sparen. Bijna een kwart zou dat wel willen, maar ziet er geen gelegenheid toe. Dit gaat echter om een relatief kleine groep; vaste contracten zijn weer in opmars. De helft van de respondenten meent dat de werkdruk in balans is, maar slechts een kleine minderheid ervaart weinig werkdruk. Ruim 40 % vindt die hoog tot zeer hoog. Daarbij bestaan grote verschillen tussen de sectoren. Onderwijs schiet eruit als sector met de hoogste werkdruk, terwijl de laagste werkdrukbeleving te vinden is in de architectuur/ontwerp en de financiële sector. Het is met name de hoeveelheid werk die bij mensen tot druk leidt. Ook hier geldt dat het om een subjectieve beleving gaat. Het zegt dus weinig over de daadwerkelijke belasting in de diverse sectoren. Maar stress is, ook als het een relatief begrip is, een belangrijke belevingsfactor. Driekwart van de mensen geeft aan dat de werkdruk soms of vaak een negatieve invloed heeft op hun welzijn of functioneren. ●

- Eerste kwartiel: mediaan van de eerste helft van de waarnemingsreeks
- Mediaan: middelste getal van de (gesorteerde) waarnemingsreeks
- Derde kwartiel: mediaan van de tweede helft van de waarnemingsreeks

Operationele functies in automatisering en technische support & design bieden het minste uitzicht op een riant salaris. Onderwijs, of het nu aan de universiteit is of een middelbare school, is vanuit belonings-oogpunt een aantrekkelijke keuze voor wie geen leiding wil geven. Voor de best betaalde functies, in het management, is dat juist wel de norm.

Het Bèta Salarisonderzoek is het grootste beloningsonderzoek onder hogeropgeleide bèta's van Nederland. De jaarlijkse enquête wordt sinds 2011 uitgevoerd door de tijdschriften C2W en TW van uitgeverij Vakbladen.com, CheckMark Labrecruitment en organisatie-adviesbureau Berenschot. Op onze websites verschijnt binnenkort een rapport met meer data.

### Salarissen van geselecteerde functies



### Verhouding man/vrouw naar leeftijd

leeftijd	man	vrouw
20-24	60%	40%
25-29	69%	31%
30-34	77%	23%
35-39	79%	21%
40-44	80%	20%
45-49	81%	19%
50-54	85%	15%
55-59	92%	8%
60-64	94%	6%
65+	95%	5%

Uit de verdeling van mannen en vrouwen over de leeftijds-groepen valt goed te zien dat vrouwen bezig zijn aan een inhaalslag in de bètasectoren.



### Variabele beloning naar industrie

Of het salaris een variabele component heeft, hangt sterk af van de sector. In de grond-, weg- en spoorbouw kan minder dan de helft van de werknemers daarop rekenen. In de delfstoffenwinning, gezondheidszorg en (petro-) chemische energie is dat meer dan 80%.

sector	13de maand / bonus / winstdeling?	
	nee	ja
(Petro-) chemische industrie	18%	82%
Agrarische sector en land-, bos- en tuinbouw	44%	56%
Architectuur en industrieel ontwerp	25%	75%
Automotive	33%	67%
Biotechnologie	27%	73%
Bouw en civiele techniek (incl. waterbouw)	41%	59%
Commercieel laboratorium	44%	56%
Consultancy en (zakelijke) dienstverlening	25%	75%
Delfstoffen (winning en raffinage)	14%	86%
Energie- en watervoorziening, waterzuivering	25%	75%
Farmaceutische industrie	33%	67%
Financiën, bank- en verzekeringswezen	35%	65%
Gezondheidszorg	15%	85%
Grond-, weg- en spoorbouw	56%	44%
Handel	38%	62%
ICT en elektronica (software en hardware)	33%	67%
Installatietechniek en machinebouw	36%	64%
Levensmiddelenindustrie	37%	63%
Logistiek	37%	63%
Luchtvaart- en ruimtevaart	19%	81%
Maritieme techniek	33%	67%
Onderwijs en onderzoek	19%	81%
Openbaar bestuur	30%	70%
Overig	30%	70%
<b>Gemiddeld</b>	<b>30%</b>	<b>70%</b>



Het vaste contract is weer in opmars. Ruim driekwart heeft een vaste aanstelling, zelfs ruim boven de 80% in de groep boven de dertig jaar. Bij de enquête van twee jaar geleden had 71% een vast contract.

### Contractvormen naar leeftijd

	tijdelijk contract	uitzendcontract	vast contract	overige overeenkomst
20-29	39%	7%	53%	2%
30-39	17%	2%	81%	0%
40-49	8%	2%	89%	0%
50-59	5%	0%	95%	0%
60+	9%	1%	88%	2%
<b>gemiddeld</b>	<b>19%</b>	<b>3%</b>	<b>77%</b>	<b>1%</b>

### Verhouding man/vrouw naar werkgebied

De opmars van vrouwen is in de (moleculaire) biologie en life sciences het best zichtbaar. In de techniek domineren mannen nog altijd, ook in de jongste generatie.



## Inkomen ten opzichte van voorgaand jaar

	gedaald	gelijk gebleven	gestegen	weet ik niet
<b>man</b>	<b>2%</b>	<b>20%</b>	<b>68%</b>	<b>9%</b>
20-29	2%	21%	62%	15%
30-39	2%	11%	79%	8%
40-49	3%	18%	70%	9%
50-59	3%	27%	64%	7%
60+	4%	41%	49%	5%
<b>vrouw</b>	<b>4%</b>	<b>24%</b>	<b>55%</b>	<b>17%</b>
20-29	3%	24%	52%	22%
30-39	3%	17%	64%	15%
40-49	6%	26%	56%	11%
50-59	4%	40%	41%	16%
60+	0%	48%	37%	15%
<b>gemiddeld</b>	<b>3%</b>	<b>21%</b>	<b>66%</b>	<b>11%</b>

Mannen geven veel vaker dan vrouwen aan dat hun salaris in het afgelopen jaar gestegen is. In alle leeftijdscategorieën is het ruim 10%punt minder.



## Pensioenvoorziening aanwezig

	ja, mijn werkgever betaalt deze volledig	ja, mijn werkgever betaalt een gedeelte	nee, dit moet ik zelf verzorgen	weet ik niet
20-29	32%	46%	8%	14%
30-39	31%	58%	5%	6%
40-49	29%	63%	5%	3%
50-59	27%	66%	3%	3%
60+	21%	73%	4%	3%
<b>totaal</b>	<b>30%</b>	<b>58%</b>	<b>5%</b>	<b>7%</b>

Jongere werknemers zeggen vaker dan oudere dat hun werkgever de volledige pensioenpremie betaalt, hoewel ze ook vaker aangeven het niet te weten. Bij zestig-plussers zegt bijna driekwart dat ze zelf moeten meebetalen aan hun pensioen. Slechts 5% is helemaal zelf verantwoordelijk voor de ouderdagsvoorziening.

## Belang en tevredenheid

Mensen vinden sfeer en collegialiteit de belangrijkste tevredenheidsfactoren op het werk. Dit is ook de factor die zij het vaakst aantreffen. Bij uitdagingen en opleidingsmogelijkheden is de discrepantie tussen het belang en de presentie groter.

Factor	belangrijk	aanwezig
Sfeer en collegialiteit	97%	77%
Uitdaging	91%	63%
Ontwikkelings-/opleidingsmogelijkheden	87%	50%
Geld/salaris	86%	54%
Spraakmakende opdrachten/projecten	73%	54%
Secundaire arbeidsvoorwaarden	73%	48%
Flexibele werktijden/thuiswerken	71%	60%
Zekerheid van een langdurig dienstverband	69%	72%
Mobiliteit (dichter bij huis)	68%	52%
Promotiekansen	61%	26%
Maatschappelijke relevantie/bijdrage	59%	53%
Werkgever is een gerenommeerd bedrijf	34%	60%

In iedere leeftijdscategorie geven vrouwen vaker dan mannen aan dat een functiewijziging de aanleiding was voor een salarisverhoging. Mannen krijgen structureel vaker een hoger loon na een beoordelingsgesprek.

## Reden voor inkomensstijging

	beoordeling	functiewijziging verzwaring takenpakket promotie	periodiek werkervaring	overig
<b>man</b>	<b>31%</b>	<b>18%</b>	<b>30%</b>	<b>21%</b>
20-29	26%	26%	36%	12%
30-39	36%	21%	30%	13%
40-49	30%	16%	34%	20%
50-59	32%	6%	26%	36%
60+	21%	4%	16%	59%
<b>vrouw</b>	<b>23%</b>	<b>24%</b>	<b>33%</b>	<b>20%</b>
20-29	18%	29%	37%	16%
30-39	25%	24%	36%	15%
40-49	33%	19%	21%	26%
50-59	18%	14%	12%	57%
60+	5%	0%	73%	22%
<b>gemiddeld</b>	<b>30%</b>	<b>19%</b>	<b>31%</b>	<b>21%</b>

## Belang en tevredenheid: mannen versus vrouwen

Bij sommige tevredenheidsfactoren bestaat een opvallend verschil tussen mannen en vrouwen. De laatste zijn structureel minder tevreden over salaris, promotiekansen en de kans op een vast contract. In dat laatste geval hechten vrouwen daaraan juist significant meer dan mannen.

	belangrijk		aanwezig	
	man	vrouw	man	vrouw
Geld/salaris	87%	82%	56%	45%
Promotiekansen	61%	65%	27%	22%
Zekerheid van een langdurig dienstverband	67%	75%	74%	65%

## Ervaren werkdruk

leeftijd	(zeer) hoog	in balans	geen/laag
20-29	37%	51%	11%
30-39	43%	49%	8%
40-49	45%	47%	8%
50-59	52%	42%	6%
60+	44%	48%	8%
<b>totaal</b>	<b>44%</b>	<b>48%</b>	<b>8%</b>

Iets meer mensen ervaren dat de werkdruk in balans is dan (veel) te hoog. De groep tussen de 50 en 59 jaar ervaart de meeste stress.