

## Het vaste contract is terug

*In vergelijking met twee jaar geleden is het aantal werknemers met een vast contract toegenomen van 71 naar 77 procent. Dat blijkt uit een enquête die TW hield onder 6500 mensen die werkzaam zijn in bètasectoren.*

CHRISTIAN JONGENEEL

De ondervraagden, die onder andere via de website van TW zijn gewonnen, zijn min of meer gelijk verdeeld over drie werkgebieden: chemie en life science, techniek en overig (onder andere automatisering en consultancy). Allen hebben een technische opleiding achter de rug op mbo-, hbo- of wo-niveau. De best vertegenwoordigde sectoren waarin respondenten werken, zijn bouw en civiele techniek, en onderwijs en onderzoek. De kleinste sector is lucht- en ruimtevaart met vijftig deelnemers, maar dat is nog altijd ruim genoeg om valide uitspraken te kunnen doen. Het totale aantal deelnemers van 6500 is, afgezet tegen het totaal aantal mensen met een technisch beroep, statistisch voldoende om uitspraken met een zekerheid van 99 procent te kunnen doen. Bijna de helft van de respondenten is jonger dan 35 jaar. Dit betekent dat met name de trends in die leeftijdsgroepen op

een ruime statistische basis rusten. Een van de dingen die dan opvalt is dat de man/vrouwverhouding in hoog tempo gelijk aan het trekken is. In de leeftijdsgroep tot 24 jaar is 40 procent vrouw, tussen 25 en 29 is het 31 procent en tussen 29 en 34 is het 23 procent. Als deze trend zich doorzet is de instroom binnen tien jaar gelijk verdeeld over mannen en vrouwen. De aantekening hierbij is dat het in de techniek en de IT veel minder snel gaat dan in de chemie en life sciences. In dat laatste gebied vormen vrouwen al langere tijd een meerderheid. In de techniek vormen vrouwen ook in de jongste categorie nog maar twaalf procent van de werknemers. In de automatisering is het met twintig procent iets beter.

### Contract

Een opvallend verschil met de enquête die TW twee jaar geleden hield, is de stijging van het aantal mensen met een vast contract van 71 naar 77 procent. Alleen onder de jongste werknemers tot en met 24 jaar is het aandeel juist gedaald van 34 naar 31 procent. Opvallend is dat een kwart van de 65+ers aangeeft een vorm van flexibel contract te hebben. Dat wijst erop dat bedrijven gepensioneerd nog met contracten aan zich proberen te binden. Dat is consistent met de groei van vaste contracten. De krapte op de arbeidsmarkt houdt aan. Uit vragen naar het belang dat mensen hechten aan een vast contract, komt een

paradox naar voren. Vrouwen blijken al op jongere leeftijd meer belangstelling te hebben voor een vast contract dan mannen. Op de vraag of zij kans maken op een langdurig dienstverband antwoordt echter slechts 65 procent van de vrouwen 'ja', tegenover 74 procent van de mannen. Dat verschil valt niet te verklaren uit het feit dat vrouwen gemiddeld jonger zijn. Werkgevers die getalenteerde jonge vrouwen willen vasthouden doen er dus goed aan vroeger over een vaste aanstelling te beginnen dan ze allicht bij mannen zouden doen. Eenzelfde effect is zichtbaar bij promotiekansen: vrouwen hechten daar meer aan dan mannen, maar hebben minder vaak het gevoel dat ze aan bod komen. Qua salariering hebben vrouwen vaker het gevoel dat zij achterblijven dan mannen. Een hoger loon hangt bij hen vaker samen met een verandering van functie dan met een beoordelingsgesprek. Bij mannen is dat omgekeerd. Uiteraard zijn ervaringsfactoren geen meetbare eenheden. Maar breed gedeelde gevoelens worden vanzelf een realiteit waarmee werkgevers rekening hebben te houden.

### Salaries

Op het vlak van salariering zijn geen opvallende verschuivingen zichtbaar. Vergelijkbare functies betalen in de techniek doorgaans iets beter dan in andere sectoren. Docent in het middelbaar onderwijs of het mbo betaalt beter dan consultant

### Salarissen van geselecteerde functies

- 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 beloningsoogpunt een aantrekkelijke keuze voor wie geen leiding wil geven. Voor de best betaalde functies, in het management, is dat juist wel de norm.

of een functie in de automatisering. Wie veel geld wil verdienen probeert directeur of hoogleraar te worden. Een aantal gespecialiseerde functies met een gering aantal respondenten, zoals octrooigemachtigde, springt er ook uit met een jaarsalaris van ruim boven de ton voor ervaren krachten. Zeventig procent van de geënquêteerden heeft de een of andere variabele component in zijn salaris, zoals een bonus of winstdeling. De (petro)chemische industrie past dit het meest toe, terwijl wie werkzaam is in de gezondheidszorg er nauwelijks op hoeft te rekenen. Tweederde zegt er in salaris op vooruit gegaan te zijn ten opzichte van het jaar ervoor. Over het komende jaar (2020, omdat de enquête in 2019 werd afgenomen) is men iets minder optimistisch. Zo'n 59 procent verwacht erop vooruit te gaan. Anderzijds verwacht slecht één procent een daling, terwijl drie procent er in 2018 daadwerkelijk op achteruit ging. Werknemers in de bètasectoren maken zich niet buitengewoon zorgen over hun pensioen. Bijna negentig procent 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.

### Werkdruk

De helft van de respondenten meent dat de werkdruk in balans is, maar slechts een kleine minderheid ervaart weinig werkdruk. Ruim veertig procent 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, met inhoud of complexiteit van het werk als goede tweede. Een derde heeft last van te hoge eisen aan het werktempo en/of de managementstijl. Dit zijn uiteraard subjectieve belevingen, maar dat maakt ze niet minder reëel voor de betrokkenen en dus zijn de consequenties ook reëel. Zestig procent van de betrokkenen geeft aan dat de werkdruk soms een negatieve invloed heeft op het welzijn of functioneren. Bij vijftien procent is dat zelfs vaak of altijd het geval.

### Belang en tevredenheid

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

### 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.

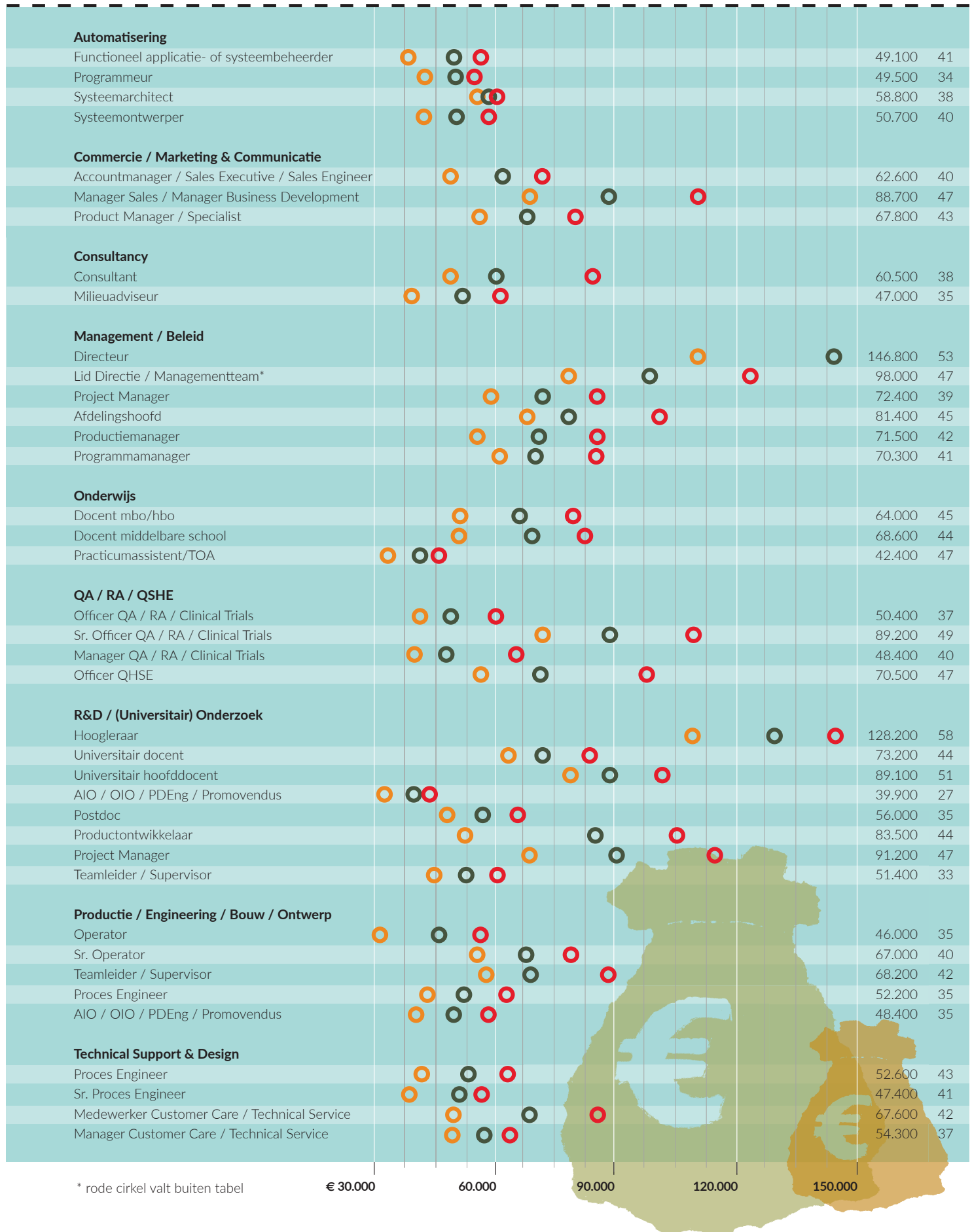
Factor	belangrijk		aanwezig	
	man	vrouw	man	vrouw
Geld/salaris	87%	82%	56%	45%
Promotiekansen	61%	65%	27%	22%
Zekerheid van een langdurig dienstverband	67%	75%	74%	65%

### 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.

mediaan leeftijd



\* rode cirkel valt buiten tabel

€ 30.000

60.000

90.000

120.000

150.000

## 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.

## 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%

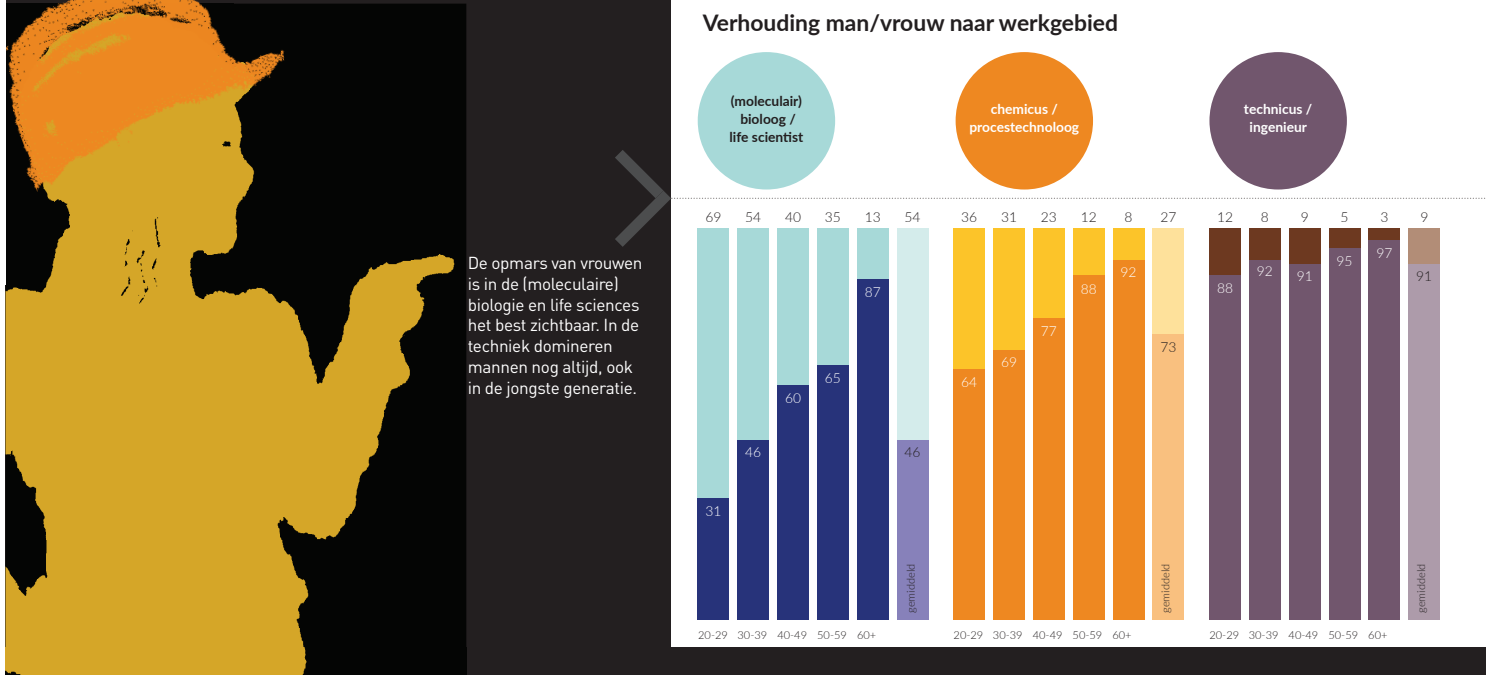
Uit de verdeling van mannen en vrouwen over de leeftijdsgroepen valt goed te zien dat vrouwen bezig zijn aan een inhaalslag in de bètasectoren.

## 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>1%</b>	<b>19%</b>	<b>3%</b>	<b>77%</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.

## Verhouding man/vrouw naar werkgebied



**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.

**Variabele beloning naar industrie**

**13de maand / bonus / winstdeling?**

sector	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>

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%.

**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>

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.

