



Kwalitatieve Veranderingen in de Banenstructuur in Vlaanderen en België

Prof. Dr. Maarten Goos

Anna Salomons

December 2009

WSE Working Paper

Steunpunt Werk en Sociale Economie
Parkstraat 45 bus 5303 – 3000 Leuven
T:32(0)16 32 32 39 F:32(0)16 32 32 40
steunpuntwse@econ.kuleuven.be
www.steunpuntwse.be



Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
2. Maatstaven van baankwaliteit	8
2.1. Het gemiddelde loon.....	8
2.2. Onvrijwillig deeltijdwerk	11
2.3. Tijdelijke contracten	12
2.4. Ploegenwerk, avondwerk, nachtwerk en weekendwerk	15
2.5. Subjectieve beoordeling van baankwaliteit.....	17
2.6. Hoeveel maatstaven?.....	18
2.7. Samenvatting	20
3. Kwalitatieve veranderingen in de Vlaamse en Belgische banenstructuur	20
3.1. Veranderingen in de kwaliteit van de banenstructuur: verloning.....	22
3.2. Veranderingen in de kwaliteit van de banenstructuur: onvrijwillig deeltijdwerk	23
3.3. Veranderingen in de kwaliteit van de banenstructuur: tijdelijke contracten	24
3.4. Veranderingen in de kwaliteit van de banenstructuur: niet-reguliere werktijden ...	26
3.5. Veranderingen in de kwaliteit van de banenstructuur: subjectieve maatstaven	27
3.6. Samenvatting van kwalitatieve tewerkstellingsveranderingen	28
4. Duiding	29
4.1. Duiding van veranderingen in de gemiddelde baankwaliteit	29
4.2. Duiding van veranderingen in de ongelijkheid van verdeling van de baankwaliteit	32
5. Conclusies	34
6. Bibliografie	36
7. Tabellen	38
8. Figuren	49
9. Appendix	61

1. Inleiding

Volledige werkgelegenheid is altijd een van de belangrijkste doelen van economisch beleid geweest, maar sinds de jaren tachtig is men er zich van bewust geworden dat niet alleen het aantal maar ook de kwaliteit van banen aandacht verdient. Het doel van dit rapport is om de veranderingen in kwaliteit van de Vlaamse en Belgische banenstructuur over een afgelopen tiental jaren in kaart te brengen, en deze te verklaren. Deze introductie bespreekt drie methodologische problemen die moeten worden opgelost voordat we aan deze analyse kunnen beginnen: hoe kunnen we de kwaliteit van een baan meten; hoe kunnen we veranderingen in de kwaliteit van een banenstructuur meten; en hoe kunnen we deze veranderingen verklaren.

De kwaliteit van een baan, of van een banenstructuur, is geen eenduidig begrip zoals het aantal banen: er is een groot aantal verschillende aspecten (bijvoorbeeld het loon, de baan zekerheid, de werksfeer, flexibiliteit van werktijden enzovoorts) dat bepaalt hoe “goed” een baan is. De uitkomsten van deze verschillende aspecten komen niet altijd overeen: dat wil zeggen, sommige banen bieden misschien een hoog loon maar een lage flexibiliteit, terwijl andere een lager loon maar hogere flexibiliteit bieden. Men kan zich dan afvragen welke baan de betere is.

Deze multi-dimensionaliteit van de kwaliteit van een baan wordt nog verder gecompliceerd door het onderscheid tussen objectieve en subjectieve maatstaven. Voorbeelden van objectieve maatstaven zijn het loon, het type contract (vast of tijdelijk), en de werktijden. Subjectieve maatstaven weerspiegelen de antwoorden van werkenden op een expliciete vraag naar hoe hoog zij hun baankwaliteit ervaren. De objectieve en subjectieve baankwaliteiten komen niet altijd overeen: onderzoek heeft echter uitgewezen dat subjectieve maatstaven van baankwaliteit wel degelijk effect hebben op economische keuzes en uitkomsten (bijvoorbeeld arbeidsmarktparticipatie en baanopzeggingen), onafhankelijk van objectieve maatstaven zoals het loon, onvrijwillig deeltijdwerk, etcetera (Freeman 1978). Dit betekent dat de subjectieve maatstaf

informatie bevat die niet (geheel) door de objectieve maatstaven wordt gevangen. Dit kan het geval zijn omdat deze informatie enkel subjectief gemeten kan worden (bijvoorbeeld werksfeer, aanvulling van het individueel potentieel); omdat het universum van objectieve maatstaven niet geheel bekend is en/of niet geheel in de dataset voorkomt; of, wat ook belangrijk is, omdat verschillende individuen verschillende gewichten aan de objectieve criteria kunnen geven. Zo kan de ene persoon het loon het meest belangrijk vinden, terwijl iemand anders meer waarde hecht aan een hoge baan zekerheid.

Er is een toenemende stroom van (beleids)onderzoek dat enkel en alleen subjectieve maatstaven gebruikt (zie bijvoorbeeld Hamermesh 2001; Diaz-Serrano and Cabral Vieira 2005; Green 2006; D'Addio et al 2007; Eurofound 2006) en dit voorstelt als een oplossing voor het probleem van multidimensionaliteit. De veronderstelling is dat respondenten alle relevante aspecten van baan kwaliteit afwegen op een manier dat de (beleids)econoom niet kan omdat zij bijvoorbeeld geen (objectieve) gegevens heeft voor alle relevante maatstaven, maar vooral omdat zij niet weet welk relatief gewicht te geven aan deze verschillende maatstaven. Dit rapport heeft echter om een aantal redenen niet voor deze benadering van enkel subjectieve maatstaven gekozen.

Ten eerste houdt de enkel-subjectieve benadering geen rekening met de heterogene voorkeuren van individuen en de bijkomende selectie in banen met verschillende soorten kwaliteitskenmerken: dit is in het bijzonder relevant voor een analyse op het niveau van beroepen zoals die hier wordt uitgevoerd. Zo zal een alleenstaande ouder wellicht vaker voor een beroep kiezen met een hoge flexibiliteit van werktijden, omdat hij daar meer waarde aan hecht in zijn persoonlijke evaluatie van baan kwaliteit, en zal iemand met een voorkeur voor consumptie over vrije tijd vaker voor een beroep kiezen waar het loon hoog is maar er relatief weinig flexibiliteit is.¹

¹ Merk op dat er niet noodzakelijk een tegenstelling hoeft te bestaan tussen verschillende kwaliteitsmaatstaven – d.w.z., de hoogbetalende baan kan ook de meest flexibele zijn – maar enkel in het geval van deze tegenstellingen is de discussie over welke maatstaf het belangrijkste is relevant.

Deze selectie houdt in dat de subjectief gerapporteerde baankwaliteit niet noodzakelijk representatief is voor de baankwaliteit als het aandeel van werkenden in verschillende banen onder invloed van bijvoorbeeld technologische vooruitgang verandert, en dit is juist wat dit rapport tracht te analyseren.

Een tweede probleem is dat de subjectiviteit het maken van vergelijkingen tussen individuen of doorheen de tijd bemoeilijkt. Deze vergelijkingen zijn immers alleen mogelijk indien we de sterke assumptie willen maken dat er geen “gewenningseffect” optreedt²: dit effect kan verklaren waarom het voorkomt dat iemand die in een objectief gezien relatief slechte baan werkt een even hoge subjectieve baankwaliteit rapporteert als iemand die in een objectief gezien relatief goede baan werkt. In dit soort gevallen zou het een stap te ver gaan om enkel en alleen de subjectieve baankwaliteit serieus te nemen, en objectieve maatstaven zoals het loon en de baan zekerheid te negeren.

Ten slotte merken we op dat er in de academische maar ook beleidsgerichte literatuur een streven is naar een enkele index voor baankwaliteit (voor een overzicht en een innovatieve bijdrage zie Schokkaert et al [2009]). Hoewel dit een zeer nuttige oefening is om de algemene evolutie van de banenkwaliteit in een enkel cijfer weer te geven, zijn wij van mening dat een index vanuit het beleidsperspectief veel verbergt: we zijn niet enkel geïnteresseerd in de ontwikkeling van een index, maar ook in welke onderdelen van die index de ontwikkelingen veroorzaken. Verschillende evoluties van verschillende componenten (loon, baan zekerheid, enzovoorts) kunnen immers tot verschillende beleidsimplicaties leiden. Ook is er nog geen consensus in de literatuur over wat de beste index is.

Bovenstaande dilemma's kunnen niet gemakkelijk worden opgelost. Dit rapport behandelt de verschillende visies op de kwaliteit van banen daarom als complementair, en streeft naar een algemeen inzicht. Dit wordt bereikt door elk van de maatstaven apart te behandelen, alsmede hun onderlinge relaties te onderzoeken.

² Er is empirisch bewijs voor een dergelijk effect, zie Brickman en Campbell (1971), Easterlin (2001), Frederick en Loewenstein (1999).

Het doel van dit rapport is echter niet om de kwalitatieve veranderingen van de gemiddelde baan te analyseren, maar de kwalitatieve veranderingen in de *banenstructuur*. Dit wil zeggen dat we rekening moeten houden met zowel de evolutie van de gemiddelde baankwaliteit als met de evolutie van de kwaliteitsverdeling. Dit laatste is belangrijk omdat onderzoek heeft uitgewezen dat individuen hun welvaart niet enkel afmeten aan hun absolute baankwaliteit, maar ook aan hun positie in de verdeling van baankwaliteiten: een zeer ongelijke baankwaliteitsverdeling vermindert dus de welvaart voor een gegeven gemiddelde baankwaliteit (Clark en Oswald 1996, Hamermesh 2001).

Hierin willen we onderscheid maken tussen veranderingen die gerelateerd zijn aan de *kwantitatieve evoluties in de banenstructuur* aan de ene kant, en *institutionele veranderingen* aan de andere. Om dit te bereiken voeren we de volgende decompositie uit. Wanneer we een algemene toename of afname van de baankwaliteit observeren, dat wil zeggen een gezamenlijke trend voor alle beroepen, wijzen we dit toe aan institutionele veranderingen. De benoeming “institutioneel” komt voort uit het feit dat dit een fenomeen betreft dat de gehele banenstructuur naar een ander plan tilt: voor een maatstaf van baankwaliteit omvat dit de mate waarin de incidentie van bijvoorbeeld tijdelijke contracten *in alle beroepen* toe- of afneemt. Dit soort veranderingen zal in veel gevallen inderdaad door arbeidsmarkt instituties (zoals vakbonden, arbeidswetten en andere vormen van arbeidsmarktregulering) beïnvloed, of ten minste *beïnvloedbaar*, zijn.

De veranderingen in de baankwaliteit die resulteren uit de veranderende gewichten die aan deze beroepen worden gegeven vanwege kwantitatieve veranderingen in de banenstructuur wijzen we daarentegen toe aan de gevonden oorzaken voor deze kwantitatieve veranderingen: technologische verandering en internationale uitbesteding. In tegenstelling tot de institutionele veranderingen, waar de banenstructuur als gegeven wordt aangenomen, kijken we hier juist naar de effecten op de banenkwaliteit van de

veranderende tewerkstellingsaandelen van banen die initieel verschillende kwaliteitsniveaus hebben.

Wanneer we ten slotte een veranderende verdeling van baankwaliteit over de beroepen zien, wijzen we dit toe aan een interactie – dat wil zeggen een samenspel – van instituties en kwantitatieve veranderingen. Dit samenspel houdt in dat verschillende beroepen verschillende toe- of afnames in hun baankwaliteit kunnen hebben: dit kunnen we noch enkel aan institutionele noch enkel aan kwantitatieve veranderingen toeschrijven aangezien een toenemende tewerkstelling in een bepaald beroep de kwaliteit van dat beroep endogeen kan veranderen. Zo is het bijvoorbeeld mogelijk dat een toenemende vraag naar bepaalde beroepen – dat wil zeggen, een verandering in de banenstructuur ten gunste van deze beroepen– de banenkwaliteit van die beroepen meer doet toenemen dan de gemiddelde toename in de banenkwaliteit (of minder doet afnemen dan de gemiddelde afname). Dit verschuift de baankwaliteitsverdeling, op een manier die nog niet werd gevangen in de puur institutionele of puur kwantitatieve verschuivingen.

Dit rapport is op de volgende manier gestructureerd. Eerst worden in Sectie 2 de verschillende maatstaven voor de kwaliteit van een baan uiteengezet. Vervolgens geven we in Sectie 3 een overzicht van de kwalitatieve veranderingen in de banenstructuur op het niveau van beroepen. Hierbij maken we zoals gezegd onderscheid tussen veranderingen in de structuur van de banenkwaliteit die door kwantitatieve veranderingen in de banenstructuur worden gedreven, veranderingen die door institutionele factoren worden gedreven, en veranderingen die aan een samenspel van beide factoren kunnen worden toegewezen. Sectie 4 bediscussieert de bevindingen en Sectie 5 presenteert de conclusies van dit rapport.

2. Maatstaven van baankwaliteit

Deze sectie beschrijft de verschillende maatstaven die worden gebruikt om de kwaliteit van een baan te meten, en hun verdeling over beroepen doorheen de tijd. De voornaamste databron is de European Union Labour Force Survey (ELFS), reeds beschreven in het rapport “Kwantitatieve veranderingen in de banenstructuur in Vlaanderen en België”.

2.1. Het gemiddelde loon

Het loon is de meest gebruikte objectieve maatstaf van baankwaliteit in de economische literatuur. Dit is omdat loonsgegevens gemakkelijk verkrijgbaar zijn, goed te vergelijken tussen individuen en doorheen de tijd, en omdat iedereen ceteris paribus een hoger loon verkiest boven een lager loon terwijl dit niet noodzakelijk het geval is met andere maatstaven van baankwaliteit zoals flexibiliteit van arbeidsuren waar sommige werkenden misschien geen specifieke voorkeur voor (maar ook geen afkeur van) hebben. Ook is er een algemene consensus dat in moderne economieën, waar arbeidsmarktregulering ervoor zorgt dat banen aan een bepaalde basiskwaliteit moeten voldoen wat betreft werkomgeving, veiligheid, arbeidsuren en minimumlonen, het loon de meest gewaardeerde aspect van een baan is. Ten slotte is bekend dat veel andere maatstaven van baankwaliteit positief zijn gecorreleerd met het loon: hoogbetaalde banen zijn volgens de literatuur dus ook beter in termen van andere karakteristieken, en daarom kan het loon als proxy voor de algehele baankwaliteit worden gebruikt. Deze bevinding zullen we in Sectie 2.6 testen voor België.

De loonsgegevens van banen verkrijgen we uit de European Communities Panel of Households (ECHP) en haar opvolger de European Union Survey of Income and Living Conditions. Tabel 2.1 geeft een overzicht van reële maandlonen in België van beroepen

in 1994 en 2005³. De eerste twee kolommen geven de gemiddelde reële lonen weer wanneer de individuele loonsobservaties worden gewogen door hun aandeel in de totale tewerkstelling; de laatste twee kolommen wanneer de individuele loonsobservaties worden gewogen door hun aandeel in het totale aantal gewerkte uren.

Deze tabel is informatief over de baankwaliteit van elk van deze beroepen in België. Hieruit blijkt dat de banen met de hoogste kwaliteit – dat wil zeggen de hoogstbetaalde banen – bedrijfsleiders; specialisten in de fysische, wiskundige en technische wetenschappen; leden van de uitvoerende macht en de wetgevende lichamen; en directeurs en beheerders van kleine ondernemingen zijn. Ook de beroepscategorie andere specialisten in intellectuele en wetenschappelijke beroepen heeft een hoge baankwaliteit. De laagste lonen, en daarmee laagste baankwaliteit, worden gevonden voor ongeschoold dienstverlenend en verkoops personeel; andere ambachtslieden en ambachtelijke vakarbeiders; dienstverlenend en veiligheidspersoneel; modellen, verkopers en demonstrateurs; en ongeschoolde arbeiders. Daartussenin bevinden zich beroepen zoals kantoorbedienden; fabrieks-, machine- en montagearbeiders; verschillende soorten ambachtslieden en vakarbeiders; bestuurders van voertuigen; en in de hogere regionen van het midden ondergeschikt personeel in intellectuele, wetenschappelijke en medische beroepen, inclusief leraren.

Tabel 2.1 laat ook zien dat er een aantal verschuivingen heeft plaatsgevonden. De beroepen receptionisten, kassiers, en loketbedienden en fabrieksarbeiders zijn gestegen in de verloningsranking van beroepen. Specialisten in de medische en biowetenschappen; ambachtslieden en vakarbeiders in de precisienijverheid; en dienstverlenend en veiligheidspersoneel zijn daarentegen gedaald in diezelfde ranking. Ondanks deze verschuivingen is de ranking van beroepen naar gelang hun baankwaliteit zeer stabiel over de periode 1994–2005: de Spearman rang–correlatie coëfficiënt bedraagt 0.90 voor de tewerkstellings–gewogen lonen en 0.87 voor de uren–gewogen

³ Deze twee jaren werden gekozen omdat voor 1993 en 2006 geen data beschikbaar was.

lonen – beide coëfficiënten zijn statistisch significant. De rang-correlatie coëfficiënten tussen de verschillend gewogen lonen in hetzelfde jaar zijn extreem hoog: 0.99 voor beide jaren. Dit betekent dat de resultaten in Sectie 3 niet afhangen van de wegingsmethode: om het aantal tabellen te minimaliseren rapporteren we daarom enkel resultaten met de tewerkstellings-gewogen lonen.

Ten slotte merken we op dat de loonsobservatie voor leden van de uitvoerende macht en de wetgevende lichamen (ISCO 11) ontbreekt in 1994: deze komen pas vanaf 2004 voor in de gegevens. Ook moet worden gezegd dat de observatie voor beheerders van kleine ondernemingen (ISCO 13), en beroep met een klein tewerkstellingsaandeel, gebaseerd is op een klein aantal individuele observaties: op dit cijfer kunnen we dus niet volledig vertrouwen, en dit verklaart wellicht waarom het als hoogstbetaald beroep naar voren komt. We kunnen er echter wel op vertrouwen dat dit een van de hoger betaalde beroepen is.

Een bedenking bij het loon als maatstaf van baankwaliteit is de economische theorie van compenserende differentiëlen. Deze theorie houdt in dat het loon werknemers kan compenseren voor bepaalde als negatief ervaren attributen van hun baan, zoals onregelmatige werktijden, blootstelling aan vervuiling, verhoogde risico's op ongevallen, enzovoorts. Als dit vaak voorkomt is het loon dus niet meer zo informatief over de baankwaliteit: een hoger loon kan dan in principe betekenen dat de baan een slechte baankwaliteit biedt in aspecten buiten het loon. Het is echter moeilijk in te schatten hoe belangrijk deze compenserende differentiëlen zijn, omdat de geobserveerde loonsverschillen alleen de marginale werknemer indifferent maken tussen de risicovolle baan met het hogere loon en de veilige baan met het lagere loon. De inframarginale werknemers prefereren de risicovolle baan met het hoge loon over de veilige baan met het lagere loon. De consensus in empirisch onderzoek is echter dat compenserende differentiëlen niet erg belangrijk zijn voor loonsbepaling (een literatuur beginnend bij Thaler en Rosen [1975], maar zie bijvoorbeeld Bonhomme en Jolivet [2008] voor een recente bijdrage). Samenvattend is het loon een belangrijke maatstaf

van de banenkwaliteit, maar kunnen er – wellicht minder belangrijke – aspecten van banenkwaliteit zijn die niet (positief) zijn gecorreleerd met het loon.

De volgende secties presenteren daarom een aantal alternatieve maatstaven die informatief zijn over de kwaliteit van Belgische banen. Hoewel deze maatstaven misschien niet even belangrijk zullen worden gevonden als het loon (en in sommige gevallen zelfs worden gecompenseerd door hogere lonen), is het toch waardevol om deze niet te negeren.

2.2. Onvrijwillig deeltijdwerk

Een tweede veelgebruikte maatstaf voor de kwaliteit van een baan is hoe vaak het voorkomt dat een werknemer onvrijwillig in deeltijd werkt (zie Tilly 1996, Kalleberg 2000 voor een overzicht). Met onvrijwillig wordt hier bedoeld dat de werknemer in kwestie voltijds wil werken, maar geen voltijdse baan kan vinden. Met andere woorden, onder *vrijwillige* deeltijdwerkers worden niet alleen degenen gerekend die niet voltijds willen werken, maar ook degenen die door bijvoorbeeld familieomstandigheden of zorgtaken geen voltijdse baan kunnen opnemen. Het niet kunnen vinden van voltijdse tewerkstelling is een probleem omdat dit de koopkracht en economische zekerheid van de werkende schaaft. Als onvrijwillig deeltijdwerk vaker voorkomt in sommige beroepen dan in andere is dat een teken van een lagere baankwaliteit in eerstgenoemde beroepen.

Tabel 2.2 geeft in de eerste twee kolommen het percentage werkenden dat deeltijds werkt en in de laatste twee kolommen het percentage werkenden dat onvrijwillig deeltijds werkt in elk beroep. Hieruit blijkt dat onvrijwillig deeltijdwerk veruit het vaakst voorkomt in dienstenberoepen, dat wil zeggen, voor ongeschoold dienstverlenend en verkoops personeel; modellen, verkopers en demonstrateurs; receptionisten, kassiers, en loketbedienden; en dienstverlenend en veiligheidspersoneel. Ook onder het ondergeschikt personeel in het onderwijs wordt relatief vaak onvrijwillig in deeltijd gewerkt. Hoewel het aandeel onvrijwillige deeltijdwerkers over 1993–2006 in

bijna elk beroep is afgenomen⁴ – en dit ondanks een bijna even algemene toename van de incidentie van deeltijdwerk – , houdt hetzelfde patroon van disproportioneel veel onvrijwillig deeltijdwerk in bovengenoemde dienstenbanen stand. Volgens de maatstaf van onvrijwillig deeltijdwerk zijn deze banen dus nog altijd van lage kwaliteit.

2.3. Tijdelijke contracten

De derde maatstaf voor baankwaliteit gebruikt in dit rapport is *het hebben van een tijdelijk contract*, in tegenstelling tot een vast contract of contract voor onbepaalde tijd. Dit is een duidelijke maatstaf van baankwaliteit omdat het hebben van een tijdelijk contract de baanzekerheid aanzienlijk vermindert – deze maatstaf wordt dan ook veelvuldig gebruikt in de economische en beleidsliteratuur, zie bijvoorbeeld Clark en Oswald (1996), Europese Commissie (2001), Booth et al (2002), D'addio et al (2004), Petrongolo (2004) en De Graaf-Zijl (2005).

Ook kunnen we kijken naar de duur van deze tijdelijke contracten: een kortere duur geeft immers nog minder zekerheid. Ten slotte kunnen we voor deze maatstaf nog onderscheid maken tussen werkenden met een tijdelijk contract vanwege een leer- of trainingsperiode, vanwege een testperiode die kan leiden tot een vast contract, of omdat ze geen vast contract wilden aan de ene kant en degenen die geen werk met een vast contract konden vinden aan de andere. Als dit laatste vaak disproportioneel vaak voorkomt in een bepaald beroep is dit wederom een teken van een lage baankwaliteit. Dit is van belang omdat onderzoek voor verschillende landen heeft aangetoond dat het effect van tijdelijke contracten op baankwaliteit afhangt van het percentage dat

⁴ Het percentage van deeltijdwerkers dat in 1993 onvrijwillig in deeltijd werkt is vergelijkbaar met dat in de Verenigde Staten: ongeveer 25 procent (Tilly 1996, Kalleberg 2000).

onvrijwillig een tijdelijk contract heeft (zie Pouliakas en Theodossiou [2009] voor een overzicht).⁵

Tabel 2.3 laat de banenkwaliteit van beroepen zien in termen van het belang van tijdelijke contracten. De eerste twee kolommen bevatten het percentage van werkenden in elk beroep dat een tijdelijk contract heeft in 1993 en in 2006. Het eerste wat opvalt is dat er in beide jaren verschillen zijn in het aandeel van tijdelijke contracten tussen de beroepen. De hoogste aandelen tijdelijke contracten komen voor onder leraren: tot 22 procent van de werknemers in deze beroepen heeft geen vast contract. Dit is niet erg verrassend gegeven het systeem van vaste benoemingen in het Belgische onderwijs, welke er ook toe leidt dat degenen met een vast contract volledige baanzekerheid hebben – dit in tegenstelling met werkenden met een vast contract in andere beroepen, waar ontslagbescherming bijna nooit volledig is. Aangezien de meeste leraren tijdens hun loopbaan een vast contract behalen maken we ons niet minder zorgen om hun baankwaliteit in termen van tijdelijke contracten. Tussen de lager betaalde banen zijn er echter ook verschillen in de incidentie van tijdelijke contracten. Zo hebben ongeschoold dienstverlenend personeel; verkopers en demonstrateurs; dienstverlenend en veiligheidspersoneel; en receptionisten, kassiers, en loketbedienden vaker een tijdelijk contract dan ambachtslieden, vakarbeiders of fabrieksarbeiders.

Ten slotte laten de eerste twee kolommen van Tabel 2.3 zien dat de incidentie van tijdelijke contracten in bijna alle beroepen aanzienlijk is toegenomen tussen 1993 en 2006, maar dat deze toename niet in alle beroepen even sterk was. Voor ongeschoold personeel (zowel dienstverlenend als arbeiders) is de incidentie van tijdelijke contracten

⁵ Het is duidelijk dat er vanuit macro-perspectief goede redenen zijn voor tijdelijk contracten, welke worden gebruikt als screening methode voor werknemers in een arbeidsmarkt met imperfecte informatie, een als buffer om schokken in de goederenvraag op te vangen. Dit rapport bekijkt de aspecten van banen, waaronder tijdelijk contracten, echter enkel vanuit het perspectief van werkenden. Een welvaartsanalyse zoals die nodig zou zijn om de mate van wenselijkheid van tijdelijke contracten te analyseren gaat te ver voor het doel van deze studie.

met respectievelijk 10.3 en 7.4 procentpunten toegenomen, alsmede voor machine- en montagearbeiders (10 procentpunten), ambachtslieden in de precisienijverheid (7.1 procentpunten). Voor alle hoogbetaalde specialistische beroepen, behalve voor leraren, is de incidentie van tijdelijke contracten slechts een weinig toegenomen (gemiddeld 0.6 procentpunt), en ook onder kantoorbedienden is het percentage tijdelijke contracten slechts met 0.5 procentpunt toegenomen.

De twee middelste kolommen van Tabel 2.3 geven een indruk van de banenkwaliteit wat betreft de gemiddelde duur van tijdelijke contracten: het percentage werkenden in elk beroep dat een contract van minder dan een jaar heeft. Voor een gegeven percentage tijdelijke contracten in een baan kan immers de kwaliteit van die tijdelijke contracten nog variëren al naar gelang de gemiddelde contractduur. Leraren hebben nog het vaakst contracten korter dan een jaar, maar ongeschoold dienstverlenend personeel; verkopers en demonstrateurs; dienstverlenend en veiligheidspersoneel; en receptionisten, kassiers, en loketbedienden hebben ook vaker dan gemiddeld contracten van deze korte duur. Dit patroon is zichtbaar zowel 1993 als 2006, maar deze contracten van minder dan een jaar komen vaker voor in 2006 dan in 1993. Ook is het aandeel van korte contracten van een aantal productieberoepen (fabrieksarbeiders; machine- en montagearbeiders; en ambachtslieden in de precisienijverheid) in 2006 gestegen.

De laatste twee kolommen van Tabel 2.3 geven het aandeel van werkenden per beroep weer dat aangeeft een tijdelijk contract te hebben omdat ze geen vast contract konden krijgen. Dit percentage is het hoogst voor leraren, ongeschoold (dienstverlenend en productie-) personeel, en receptionisten, kassiers en loketbedienden: in deze beroepen kon 10 tot 14 procent van de werkenden geen vast contract krijgen. Dit percentage is in 2006 hoger dan in 1999⁶ voor ambachtslieden in de precisienijverheid,

⁶ Het jaar 1999 in plaats van 1993 werd gebruikt omdat deze data serie een inconsistentie bevat in het jaar 1998. Hierdoor zijn de gegevens voor 1999 niet vergelijkbaar met de gegevens na 1999.

onderschikt personeel in het onderwijs, fabrieksarbeiders, machine- en montagearbeiders en voor ongeschoold dienstverlenend en verkoopspersoneel.

2.4. Ploegenwerk, avondwerk, nachtwerk en weekendwerk

Een vierde categorie van maatstaven voor de kwaliteit van een baan heeft te maken met de tijden waarop werk plaatsvindt. Werk buiten reguliere werktijden of in het weekend kan de baankwaliteit verlagen omdat familiale en sociale schema's worden verstoord waardoor relaties verslechteren (White en Keith 1990), en in het geval van nachtwerk, de werknemer haar slaap- en waakritme steeds moeten aanpassen.

Tabel 2.4A geeft aan welk percentage van werknemers in elk beroep in ploegen werkt. Hierbij moet worden opgemerkt dat de ELFS een relatief ruime definitie van ploegenwerk heeft: iemand werkt in ploegendienst zodra zij aan het einde van haar werktijd wordt opgevolgd door een collega die hetzelfde werk doet – deze diensten hoeven zich niet noodzakelijk (deels) buiten de reguliere werktijden van 8 uur 's ochtends tot 6 uur 's avonds te bevinden, hoewel dit in de praktijk met ploegenwerk wel vaker voor zal komen dan zonder ploegenwerk. Tabel 2.4A laat zien dat het aandeel van werkenden dat in ploegendienst werkt licht is afgenomen tussen 2001⁷ en 2006. Door de ruime definitie rapporteert werkt in het gemiddelde beroep ongeveer 12 procent van de werkenden in ploegendienst. Ploegendienst komt echter verreweg het meest voor onder fabrieksarbeiders en machine- en montagearbeiders (40 to 50 procent van de tewerkgestelden in deze beroepen werkt in ploegendienst), maar ook onder (bio)medische specialisten (24 tot 32 procent, afhankelijk van het jaar), ongeschoolde arbeiders (18 tot 29 procent, afhankelijk van het jaar), vakarbeiders in de precisienijverheid (17 tot 28 procent, afhankelijk van het jaar), en dienstverlenend en veiligheidspersoneel (14 tot 16 procent). Niet-medische specialisten, kantoorbedienden,

⁷ Het jaar 2001 in plaats van 1993 werd gebruikt omdat deze data serie een inconsistentie bevat in het jaar 2001. Hierdoor zijn de gegevens voor 2001 niet vergelijkbaar met de gegevens na 2001.

en ongeschoold dienstverlenend en verkoops personeel werken het minst vaak in ploegen. Deze rangorde verandert niet veel over de periode 2001–2006.

Een andere maatstaf van werk op niet-reguliere uren is avond- of nachtwerk: dit wordt weergegeven in Tabel 2.4B. De eerste twee kolommen geven het percentage van werknemers dat gewoonlijk 's avonds werkt, de laatste twee kolommen het percentage dat gewoonlijk 's nachts werkt in elk beroep voor 1993 en 2006. Zoals verwacht komt avondwerk vaker voor dan nachtwerk. De definitie van avondwerk in de ELFS is dat het werk na reguliere werktijden maar voor reguliere slaaptijden plaatsvindt, en het slaap-waakritme dus niet verstoort, in tegenstelling tot nachtwerk. "Gewoonlijk" wil zeggen meer dan de helft van de 30 dagen die aan het interview vooraf gingen. In het gemiddelde beroep is avondwerk licht toegenomen van 12.9 naar 15.2 procent, en komt het vaakst voor onder fabrieksarbeiders, beheerders van kleine ondernemingen, en medische specialisten. Ook dienstverlenend en veiligheidspersoneel werkt relatief vaak 's avonds. Ditzelfde beroepenpatroon komt naar voren voor nachtwerk, hoewel met lagere percentages, en hoewel in het gemiddelde beroep in 2006 iets minder 's nachts wordt gewerkt dan in 1993 (6.1 versus 5.6 procent).

Tabel 2.4C geeft het percentage van personen dat gewoonlijk 's zaterdags of 's zondags werkt, waar gewoonlijk 2 of meer van de afgelopen 4 zaterdagen of zondagen betekent. In het gemiddelde beroep is zowel zaterdag- als zondagwerk met iets meer dan een procentpunt toegenomen: in 2006 werkte 19 procent gewoonlijk zaterdag en 9.3 procent gewoonlijk zondag. Het hoogste percentage van zaterdagwerk is onder beheerders van kleine ondernemingen, gevolgd door verkopers en demonstrateurs, dienstverlenend en veiligheidspersoneel, en receptionisten, kassiers, loketbedienden. Van de medische specialisten werkt ook een relatief groot deel zaterdags. Eenzelfde beroepenpatroon kan worden gezien voor zondagwerk, maar met lagere percentages.

2.5. Subjectieve beoordeling van baankwaliteit

Ten slotte gebruiken we de enige subjectieve beoordeling van baankwaliteit voorhanden in de ELFS: het antwoord op de vraag of de respondent een nieuwe baan aan het zoeken is vanwege de lage baankwaliteit in de huidige baan.

We merken op dat de beschikbare maatstaf relatief extreem is in vergelijking met sommige andere subjectieve maatstaven die in de literatuur gebruikt zijn. De typische subjectieve maatstaf is het antwoord op een vraag zoals “hoe tevreden bent U met Uw baan”: dit soort maatstaf is echter niet beschikbaar in de ELFS. De beschikbare maatstaf is extremer omdat het in feite enkel weergeeft of de respondent dermate ontevreden is dat zij op zoek is naar een nieuwe baan. Aangezien er kosten verbonden zijn aan het wisselen van baan (bijvoorbeeld zoekkosten maar ook aanpassingskosten in een eventuele nieuwe baan waaronder mogelijke gedeeltelijke depreciatie van de opgebouwde baan- of taakspecifieke kennis – zie Gathmann en Schönberg [2009]) zal de respondent dus alleen van baan willen wisselen als zij de baankwaliteit als zijnde dermate laag ervaart om te compenseren voor deze kosten. Een voordeel is dat deze maatstaf vanuit een beleidsperspectief bijzonder relevant is omdat het verlies van baan- en taak-specifieke kennis zeer kostbaar is.

Tabel 2.5 laat in de eerste twee kolommen het percentage van werkenden zien dat rapporteert een nieuwe baan te zoeken vanwege een lage baankwaliteit in 1993 en 2006. Een probleem met deze resultaten is dat een van de alternatieve redenen in de ELFS voor het zoeken van een nieuwe baan is “omdat ik meer uren wil werken” – dit antwoord geeft aan dat de respondent het aantal uren binnen haar huidige baan niet kan verhogen, wat ook een aspect van de baankwaliteit is. In de laatste twee kolommen van Tabel 2.5 laten we daarom de resultaten zien als we het percentage respondenten tellen dat aangeeft op zoek te zijn naar een nieuwe baan ofwel vanwege de baankwaliteit ofwel omdat ze meer uren willen werken. Een aantal beroepen komt in alle kolommen naar voren als hebbende een lage subjectieve baankwaliteit: ongeschoold dienstverlenend en verkoops personeel; modellen, verkopers en demonstrateurs;

bestuurders van voertuigen, hijs-, hef- en transportwerktuigen, en dienstverlenend en veiligheidspersoneel. Opmerkelijk is dat de subjectieve waardering van specialisten in de fysische, wiskundige en technische wetenschappen en van receptionisten, kassiers en loketbedienden voor hun banen relatief sterk is gedaald over de periode 1993–2006. Ten slotte is te zien dat ondergeschikt personeel in het onderwijs vooral ontevreden is over het aantal uren dat ze kunnen werken.

2.6. Hoeveel maatstaven?

Hoe verhouden deze verschillende maatstaven van baankwaliteit zich tot elkaar? Met andere woorden, wijzen deze maatstaven allen in dezelfde richting, of worden bepaalde aspecten van baankwaliteit gecompenseerd door andere aspecten? Een voorbeeld hiervan zou zijn dat banen waar vaak nachtwerk wordt uitgevoerd een hoger loon ontvangen.

We beantwoorden deze vraag door voor elke maatstaf de baankwaliteit van beroepen te rangschikken van hoog naar laag, en deze rangordes met elkaar te correleren. We voeren deze analyse uit voor zowel 1993 als 2006, om een idee te krijgen hoe de baankwaliteit is geëvolueerd.

Tabel 2.6 geeft de correlaties van de rangordes van beroepen al naar gelang hun baankwaliteit volgens de maatstaven in subsecties 2.1–2.5, in het eerste jaar waar data beschikbaar was (meestal 1993) en in het laatste jaar (meestal 2006). De maatstaven zijn allen op dezelfde manier gerangschikt, namelijk van een lage naar een hoge baankwaliteit (dit betekent bijvoorbeeld dat beroepen van laagst- naar hoogstbetaalend werden gerangschikt, en van het hoogste naar laagste percentage dat in een beroep onvrijwillig deeltijds werkt). Uit deze tabel kan een aantal conclusies worden getrokken over hoe de verschillende maatstaven zich tot elkaar verhouden.

Ten eerste is het loon positief gecorreleerd met alle andere maatstaven – dit betekent dat tewerkgestelden beroepen met lage lonen vaker onvrijwillig in deeltijd werken, vaker tijdelijke contracten hebben, etcetera– in beide jaren, met de

uitzondering van avondwerk. Dit laatste is niet verrassend aangezien we hebben gezien dat avondwerk in ook in veel hoogbetaalde beroepen voorkomt. De positieve correlaties van het loon met alle andere maatstaven is echter consistent met het bestaande onderzoek. Dit houdt in dat het loon de meest algemene en daarmee belangrijkste maatstaf is. De correlaties zijn echter niet dermate hoog dat we enkel naar het loon kunnen kijken: hoewel het loon de meeste variatie in baankwaliteit opvangt voegen de andere maatstaven nog meer informatie toe.

Ook zien we dat de subjectieve maatstaf en de subjectieve maatstaf gecombineerd met niet genoeg uren kunnen werken in 1993 positief is gecorreleerd met alle andere maatstaven behalve avond- en nachtwerk. In 2006 is alleen de gecombineerde subjectieve maatstaf nog positief gecorreleerd met maatstaven van onvrijwillig deeltijd werk en tijdelijke contracten: in dit jaar is de gecombineerde maatstaf dus betrouwbaarder dan de maatstaf waarin alleen met de subjectieve baankwaliteit rekening wordt gehouden.

Verder zien we hoge correlaties tussen onvrijwillig deeltijdwerk en het hebben van een tijdelijk contract, en tussen werk in ploegen en 's nachts werken. Ten slotte is er ook enig bewijs van compenserende differentiëlen, oftewel dat het loon compenseert voor sommige slechte aspecten van een baan: de correlatie tussen het loon en zaterdag-, zondag- of avondwerk is relatief laag, wat consistent is met een hoger loon voor beroepen waar dit soort werk relatief vaak voorkomt.

Tabel 2.6B laat de correlaties zijn voor elk van de maatstaven tussen het begin- en het eindjaar. Een hoge correlatie wil zeggen dat de rangorde van beroepen naar gelang hun baankwaliteit voor een bepaalde maatstaf stabiel is doorheen de tijd, een lage correlatie geeft juist aan dat deze rangorde is veranderd. De tabel laat zien dat de baankwaliteit van beroepen in termen van loon, onvrijwillig deeltijdwerk, ploegenwerk, en zaterdag-, zondag- en nachtwerk stabiel is, met correlatie coëfficiënten rond de 0.90. De rangorde aan de hand van avondwerk, de minste goede maatstaf van baankwaliteit, is met 0.79 ook hoog. De rangordes van baankwaliteit naar de incidentie

van tijdelijke contracten, de duur van die contracten, en naar het deel van werkenden dat aangeeft een tijdelijk contract te hebben omdat ze geen vast contract konden vinden zijn echter minder stabiel geweest.

2.7. Samenvatting

Samenvattend zijn er substantiële verschillen in baan kwaliteit tussen beroepen in Vlaanderen en België, en deze verschillen zijn voor sommige maatstaven veranderd doorheen de tijd. In overeenstemming met onderzoek voor andere landen komt het loon naar voren als de meest algemene maatstaf van baan kwaliteit, hoewel we er in dit rapport voor kiezen de andere maatstaven, inclusief de subjectieve maatstaf, niet te negeren omdat ze additionele beleidsrelevante informatie toevoegen.

3. Kwalitatieve veranderingen in de Vlaamse en Belgische banenstructuur

In deze sectie worden kwalitatieve veranderingen in de banenstructuur in kaart gebracht, zowel voor België als geheel als voor Vlaanderen⁸. We gaan hierbij uit van de kwantitatieve bevindingen uit het WSE rapport “Kwantitatieve veranderingen in de banenstructuur in Vlaanderen en België”: door een kwaliteitsgraad van elk soort baan en haar verandering doorheen de tijd te combineren met de kwantitatieve veranderingen in de tewerkstellingsaandelen van de verschillende banen weten we wat er met de gemiddelde baan kwaliteit en de verdeling van de baan kwaliteit gebeurt. Met de

⁸ Merk op dat de maatstaven van kwaliteit enkel variëren op het landelijk niveau (op het niveau van gewesten zouden er te weinig observaties zijn, en zouden we slechts tot 1996 in plaats van 1993 terug kunnen gaan): de verschillen tussen België en Vlaanderen worden dus gedreven door de verschillende aandelen van de beroepen in de tewerkstelling. Ook rapporteren we hier geen aparte resultaten voor Wallonië en Brussel: zoals kan worden afgeleid uit de grote overeenkomst tussen de resultaten voor België en Vlaanderen zijn deze resultaten niet verschillend genoeg om te rapporteren.

decompositie-methode beschreven in de inleiding kunnen we de veranderingen opsplitsen in een deel dat door de kwantitatieve veranderingen wordt gedreven, een deel dat door veranderingen in instituties wordt gedreven, en een interactie van beide.

De verdelingen van elk van de maatstaven in de beroepen, gewogen door het aandeel van elk beroep in de totale tewerkstelling, wordt getekend voor het begin- en eindjaar (meestal 1993 en 2006). Deze verdelingen worden dan vergeleken met het oog op de verandering in de gemiddelde baankwaliteit alsmede hoe (on)gelijk de verdeling van baankwaliteit over de beroepen is. In dezelfde grafiek tekenen we steeds twee counterfactual verdelingen: een waar we enkel kwantitatieve veranderingen toestaan, en een waar we zowel kwantitatieve en institutionele veranderingen toestaan. De kwantitatieve counterfactual verdeling wordt berekend door de veranderingen in tewerkstellingsaandelen van beroepen over de relevante periode (meestal 1993–2006) toe te passen op de baankwaliteitsstructuur van beroepen in het beginjaar. Om de impact van institutionele veranderingen hieraan toe te voegen verschuiven we deze counterfactual met de gemiddelde kwaliteitsverandering over beroepen, gewogen door hun tewerkstellingsaandeel in 1993.

Het verschil van tussen de verdeling in 1993 en de counterfactual grafiek met enkel kwantitatieve veranderingen geeft aan in hoeverre deze kwantitatieve verschuivingen de verandering in de distributie kunnen verklaren. Door de counterfactual met kwantitatieve veranderingen te vergelijken met de counterfactual met zowel kwantitatieve als institutionele veranderingen zien we de bijdrage van instituties. Ten slotte kunnen we deze tweede counterfactual vergelijken met de distributie van baankwaliteit in 2006: de verschillen tussen deze distributies zijn immers niet door kwantitatieve of institutionele verschuivingen maar door een interactie van beide te verklaren. Hieronder vallen dus beroep-specifieke afwijkingen van de gemiddelde verandering in de baankwaliteit, en ook de mate waarin de verandering van de gemiddelde baankwaliteit kan worden verklaard door de kwantitatieve veranderingen.

Subsecties 3.1 tot en met 3.5 geven de resultaten van deze analyse voor elk van de maatstaven die in Sectie 2 zijn besproken. Subsectie 3.6 geeft een overzicht van alle veranderingen en concludeert.

3.1. Veranderingen in de kwaliteit van de banenstructuur: verloning

Figuren 3.1A en 3.1B geven de logaritmische verdelingen van het loon van beroepen in 1994 en 2005 voor België en Vlaanderen, respectievelijk. De ononderbroken lijn geeft de logaritmische loonsverdeling van beroepen in 1994: deze verdeling is doorheen de tijd veranderd, zoals te zien aan de verdeling in 2005, die wordt gegeven door de gestreepte lijn. Het is duidelijk dat het gemiddelde loon, en daarmee de gemiddelde baankwaliteit is toegenomen: er heeft reële loonsgroei plaatsgevonden, waardoor de gehele verdeling over 1994–2005 naar rechts is verschoven. Tegelijkertijd is echter de ongelijkheid van de loonsverdeling ook toegenomen: de verspreiding van de verdeling is groter (tussen 7.25 en 8.5 log-loon, terwijl de oude verdeling tussen 7 en 8 lag) en de staarten van de nieuwe verdeling zijn dikker zodat meer werkenden een loon ontvangen dat ver van het gemiddelde loon ligt.

Welke factoren kunnen deze veranderingen in de loonsstructuur verklaren? De gestippelde lijn geeft de verdeling weer als we alleen rekening houden met de kwantitatieve veranderingen in de banenstructuur (dat wil zeggen, we passen de loonsstructuur van beroepen in 1994 toe op de beroepenstructuur van 2005). Ten eerste zien we dat de hoeveelheid tewerkstelling rond het gemiddelde loon het sterkst afneemt, met mindere sterkere afnames voor de laagste lonen, en toenames voor de hoogste lonen: dit is het fenomeen polarisatie zoals beschreven in het WSE rapport “Kwantitatieve veranderingen...”. Omdat de toenames voor hogere lonen domineren neemt het gemiddelde loon toe ten gevolge van kwantitatieve veranderingen.

Wanneer we aan deze kwantitatieve veranderingen de gemiddelde loonsgroei toevoegen krijgen we de gestreept-gestippelde lijn: dit is de gestippelde (d.w.z.,

kwantitatieve) lijn, maar naar rechts verschoven omdat er loonsgroei is geweest over de periode 1994–2005. Deze loonsgroei verklaart de rest van de toename in het gemiddelde loonsniveau, en daarmee de baankwaliteit. Groei in reële lonen wordt veroorzaakt door economische groei, waaraan productiviteitsstijgingen ten grondslag liggen. Deze productiviteitsstijgingen kunnen worden veroorzaakt door technologische vooruitgang maar ook toenemende investeringen in menselijk kapitaal – deze laatste wordt beïnvloed door veranderingen in instituties zoals de democratisering van het hoger onderwijs.

We zien echter dat de gestreept–gestippelde lijn niet hetzelfde is als de gestreepte lijn die de verdeling in 2005 aangeeft: de verdeling in 2005 is ongelijker. De geobserveerde toename in ongelijkheid kan dus niet volledig worden verklaard door de kwantitatieve veranderingen (merk op dat een gezamenlijke loonsgroei voor alle banen per definitie niet kan bijdragen aan veranderingen in de loonsongelijkheid): de relatief kleine resterende ongelijkheidsgroei moet worden toegeschreven aan een interactie van kwantitatieve veranderingen en instituties die economische groei beïnvloeden.

Opsommend is de gemiddelde baankwaliteit in termen van het loon in Vlaanderen en België toegenomen, maar is de ongelijkheid van de verdeling van baankwaliteit tegelijkertijd gestegen.

Aangezien de resultaten voor Vlaanderen en België als geheel zeer vergelijkbaar zijn – dit geldt evenzeer voor alle andere maatstaven – bespreken we vanaf nu enkel de resultaten voor Vlaanderen. De grafieken voor België zijn wel allemaal in dit rapport opgenomen.

3.2. Veranderingen in de kwaliteit van de banenstructuur: onvrijwillig deeltijdwerk

Figuren 3.2A (voor België) en 3.2B (voor Vlaanderen) geven de verdelingen van baankwaliteit in 1993 en 2006 voor de maatstaf onvrijwillig deeltijdwerk. De gemiddelde

baankwaliteit is toegenomen⁹: een lager aandeel van tewerkgestelden werkt in 2006 onvrijwillig in deeltijd dan in 1993 (namelijk 3.5 in plaats van 4.2 procent). De gelijkheid in de verdeling hiervan is ook toegenomen: de gestreepte verdeling is minder wijd en de piek is hoger vergeleken met de ononderbroken lijn. De figuren laten ook zien dat deze veranderingen beide bijna geheel aan een interactie tussen instituties en kwantitatieve veranderingen te wijten zijn. De counterfactuals die de verdeling aangeven als alleen tewerkstellingsaandelen van beroepen zouden zijn veranderd, of als ook gecorrigeerd wordt voor een algemene trend in de incidentie van onvrijwillig deeltijdwerk, laten slechts kleine veranderingen van de baankwaliteit zien. Met andere woorden, nagenoeg alle verschuivingen in de banenkwaliteit in termen van onvrijwillig deeltijdwerk zijn te wijten aan verschillende kwaliteitstrends voor verschillende beroepen.

3.3. Veranderingen in de kwaliteit van de banenstructuur: tijdelijke contracten

De verdelingen van baankwaliteit in 1993 en 2006 voor de incidentie van tijdelijke contracten zijn weergegeven in Figuren 3.3A (België) en 3.3B (Vlaanderen). Hieruit is te zien dat zowel de gemiddelde incidentie van tijdelijke contracten als de ongelijkheid van de verdeling van deze incidentie is toegenomen – daarmee is de baankwaliteit dus afgenomen. De counterfactual verdelingen geven aan dat de afname van de gemiddelde baankwaliteit door zowel kwantitatieve als institutionele veranderingen kan worden verklaard: dit wil zeggen dat er in alle beroepen een tendens is geweest naar meer tijdelijke contracten, en dat er zich daarbovenop een kwantitatieve verschuiving heeft plaatsgevonden naar beroepen waar de incidentie van tijdelijke contracten initieel als

⁹ Dit is uit de grafiek niet eenvoudig te zien vanwege de aanwezigheid van meerdere pieken: we berekenen echter voor elk van de maatstaven een simpel tewerkstellingsgewogen gemiddelde voor elk jaar – er is gekozen voor de grafische representatie om het aantal tabellen te beperken. In de meeste gevallen zijn van de grafische verdeling zeer duidelijk de evolutie in zowel de gemiddelde kwaliteit als in de gelijkheid van de kwaliteitsverdeling af te lezen.

hoger lag. De interactie tussen deze beide factoren heeft de groei van de gemiddelde incidentie van tijdelijke contracten nog iets kunnen afremmen (d.w.z., de groei van tijdelijke contracten is langzamer dan gemiddeld geweest in beroepen met een initieel hogere incidentie), maar het netto effect is een lagere gemiddelde baankwaliteit door een hogere tewerkstellingsgraad in tijdelijke contracten. De hogere ongelijkheid in de verdeling van de baankwaliteit in termen van tijdelijke contracten is bijna uitsluitend te verklaren door kwantitatieve verschuivingen: dit betekent dat tewerkstelling in beroepen met een gemiddelde incidentie van tijdelijke contracten minder snel is gegroeid dan in beroepen met een lage of hoge incidentie.

Een hieraan gerelateerde maatstaf is de incidentie van korte tijdelijke contracten, waar hier de definitie korter dan een jaar wordt gebruikt – deze verdelingen zijn te zien in Figuren 3.3C en 3.3D. Ook hier zien we een afname in zowel de gemiddelde baankwaliteit als in de gelijkheid van de verdeling. Kwantitatieve veranderingen in isolatie spelen echter helemaal geen rol in deze evoluties: institutionele verschuivingen (d.w.z. een algemene trend naar korte tijdelijke contracten) verklaren de afname in de gemiddelde kwaliteit, en de interactie tussen institutionele en kwantitatieve veranderingen verklaart de toename van ongelijkheid.

Zoals eerder gezegd is het echter belangrijk onderscheid te maken tussen tijdelijke contracten met zicht op een vast contract, of waarin wordt geïnvesteerd in training, of vrijwillige tijdelijke contracten aan de ene kant, en onvrijwillige tijdelijke contracten aan de andere kant. Wanneer we dit als maatstaf nemen zien de baankwaliteitsverdelingen er uit als Figuur 3.3E (België) en 3.3F (Vlaanderen). Anders dan voor de voorgaande twee maatstaven van tijdelijke contracten is de gemiddelde kwaliteit in termen van onvrijwillige contracten toegenomen: een kleiner deel van de werkenden geeft aan geen vast contract te kunnen vinden. De ongelijkheid van deze maatstaf is echter wel toegenomen. De toename in gemiddelde kwaliteit is toe te schrijven aan institutionele veranderingen die ertoe leidden dat onvrijwillig tijdelijk werk in het algemeen is afgenomen en een samenspel van institutionele en kwantitatieve

veranderingen zodat onvrijwillig tijdelijk werk sneller is afgenomen in beroepen met een groeiend tewerkstellingsaandeel. Deze laatste interactie heeft echter ook tot een toename van ongelijkheid geleid.

3.4. Veranderingen in de kwaliteit van de banenstructuur: niet-reguliere werktijden

De gemiddelde baankwaliteit en ongelijkheid van de kwaliteitsverdeling in termen van werk op niet-reguliere tijden en dagen zijn ook veranderd: Figuren 3.4A en B (werk in ploegen), 3.4C en D (avondwerk), 3.4E en F (nachtwerk), 3.4G en H (zaterdagwerk) en 3.4I en J (zondagwerk) geven deze ontwikkelingen weer.

De gemiddelde baankwaliteit is afgenomen voor drie van de maatstaven: het percentage van tewerkgestelden dat 's avonds of in het weekend werkt is toegenomen. Het percentage dat in ploegen of 's nachts werkt is daarentegen afgenomen. De verklaring voor deze veranderingen in de gemiddelde baankwaliteit ligt steeds bij een samenspel van kwantitatieve en institutionele veranderingen, behalve bij zaterdagwerk, waar de toename wordt verklaard door louter institutionele veranderingen, en bij nachtwerk, waar kwantitatieve veranderingen ook een eigen rol (d.w.z., niet in interactie met institutionele veranderingen) spelen.

De ongelijkheid van de verdeling van baankwaliteit is afgenomen voor alle maatstaven behalve zaterdagwerk. Wederom liggen interacties van kwantitatieve met institutionele veranderingen ten grondslag aan deze veranderende verdelingen – voor nachtwerk spelen ook kwantitatieve veranderingen ook een rol onafhankelijk van institutionele veranderingen.

3.5. Veranderingen in de kwaliteit van de banenstructuur: subjectieve maatstaven

Figuren 3.5A en 3.5B geven de verdelingen van subjectieve baankwaliteit over beroepen in respectievelijk België en Vlaanderen weer. Hieruit is te zien dat de gemiddelde subjectieve baankwaliteit is afgenomen: het gemiddelde percentage dat aangeeft een nieuwe baan te zoeken vanwege een slechte baankwaliteit is toegenomen. Deze verslechtering van de gemiddelde baankwaliteit wordt grotendeels verklaard door institutionele veranderingen, met andere woorden, een verschuiving naar een slechtere subjectieve baankwaliteit in alle beroepen – in mindere mate speelt ook een interactie tussen kwantitatieve en institutionele veranderingen een rol. De verdeling van de baankwaliteit is echter gelijk geworden, en dit is geheel te verklaren uit een interactie tussen institutionele en kwantitatieve veranderingen. Dit betekent dat beroepen met een initieel lagere subjectieve baankwaliteit er tussen 1993 en 2006 minder op achteruit zijn gegaan dan beroepen met een initieel hogere subjectieve baankwaliteit. Kwantitatieve veranderingen hebben in isolatie een verwaarloosbaar effect gehad op de baankwaliteit. Bovenstaande subjectieve maatstaf van baankwaliteit heeft echter als nadeel dat onvrijwillig deeltijdwerk er niet in verwerkt kan zitten: dit werd in de ELFS als apart antwoord geboden.

Figuren 3.5C en 3.5D laten daarom de kwaliteitsverdelingen zien wanneer deze twee antwoorden (op de vraag waarom de respondent een nieuwe baan zoekt) worden samengenomen als maatstaf van subjectieve baankwaliteit. Hier zien we eenzelfde patroon van een afnemende gemiddelde kwaliteit maar ook een afnemende ongelijkheid. Ook de verklaringen zijn hetzelfde: institutionele veranderingen verklaren de meeste afname in de gemiddelde kwaliteit, samen met, maar in mindere mate, een interactie tussen institutionele en kwantitatieve veranderingen; en de interactie tussen institutionele en kwantitatieve veranderingen verklaart waarom de ongelijkheid is afgenomen. Kwantitatieve verklaringen hebben een klein effect, ze doen namelijk de ongelijkheid licht toenemen – maar dit effect wordt teniet gedaan door de veel grotere

afname in ongelijkheid door de interactie van kwantitatieve en institutionele veranderingen. De afname in ongelijkheid is echter kleiner voor deze tweede subjectieve maatstaf dan voor de eerste omdat de initiële verdeling van de tweede maatstaf al gelijk was.

3.6. Samenvatting van kwalitatieve tewerkstellingsveranderingen

De kwaliteit van de Vlaamse en Belgische banenstructuur is gedurende een afgelopen tiental jaren veranderd: zowel het absolute kwaliteitsniveau van de gemiddelde baan is veranderd als de verdeling van baankwaliteit over verschillende beroepen. Tabellen 3.6A en 3.6B vatten de bevindingen uit Sectie 3 samen voor respectievelijk de gemiddelde baankwaliteit en haar verdeling.

In termen van verloning, algemeen beschouwd als de meest belangrijke maatstaf van baankwaliteit, is de gemiddelde Vlaamse baankwaliteit toegenomen, maar deze is nu ongelijker verdeeld dan een tiental jaren geleden. Kwantitatieve verschuivingen verklaren samen met institutionele verschuivingen de algemene toename: dit is niet verrassend gegeven de toenemende innovatie die werkenden in alle beroepen productiever maakt, en gegeven de kwantitatieve verschuivingen naar hoogbetaalde professionele beroepen zoals gedocumenteerd in het WSE rapport “Kwantitatieve veranderingen [...]”. Dezelfde kwantitatieve veranderingen dragen echter ook bij tot de toename in de ongelijkheid: niet enkel de hoogbetaalde professionele beroepen maar ook een aantal laagbetaalde dienstenberoepen nemen immers in belang toe, en dit ten koste van gemiddeld betaalde beroepen. Deze trend werd versterkt door de interactie van kwantitatieve en institutionele veranderingen.

Voor andere maatstaven van de baankwaliteit zien we gemengde resultaten. De gemiddelde baankwaliteit *neemt af* voor alle andere maatstaven behalve twee: het percentage van werkenden dat een tijdelijk contract heeft omdat ze geen vast contract konden vinden, en ploegenwerk. De ongelijkheid van de verdeling van de baankwaliteit neemt toe voor alle maatstaven behalve vier: de drie maatstaven gerelateerd aan het

hebben van een tijdelijk contract (inclusief korte tijdelijke contracten en onvrijwillige tijdelijke contracten) en zaterdagwerk.

De volgende sectie bediscussieert deze bevindingen en plaatst ze in (beleids)perspectief.

4. Duiding

Wat betekenen de gevonden kwaliteitsverschuivingen en hun verklaringen? In deze sectie beantwoorden we deze twee vragen voor de veranderingen in de gemiddelde baankwaliteit (subsectie 4.1) en voor de veranderingen in de ongelijkheid van verdeling van de baankwaliteit (subsectie 4.2). Sectie 5 presenteert de conclusies van dit rapport.

4.1. Duiding van veranderingen in de gemiddelde baankwaliteit

Wat kunnen we zeggen over de evolutie van de gemiddelde Vlaamse baankwaliteit? Het antwoord hangt in zeker mate af van het gewicht dat men aan de verschillende indicatoren wenst te geven.

Het slechte nieuws is dat meer Vlaamse werkenden een tijdelijk contract hebben; dat het aandeel Vlaamse werkenden met een tijdelijk contract van minder dan een jaar ook is toegenomen; samen met de incidentie van avond- en weekendwerk; en, misschien op het eerste zicht nog het meest zorgwekkend, dat een subjectieve maatstaf van de baankwaliteit ook is afgenomen. Hier kan echter tegenover worden gesteld dat het gemiddelde loon is toegenomen; Vlaamse werkenden minder vaak onvrijwillig in deeltijd werken; minder vaak een tijdelijk contract hebben omdat ze geen vaste baan konden vinden; minder vaak in ploegen werken, en minder vaak 's nachts werken.

De subjectieve beoordeling van de auteurs is dat het netto resultaat toch goed nieuws is, om een aantal redenen. Ten eerste neemt het gemiddelde loon toe: dit is in onze ogen, en in de ogen van veel (beleids)onderzoek (zie de inleiding van dit rapport),

nog steeds de belangrijkste maatstaf van de baankwaliteit. Ten tweede lijken de maatstaven waarvan de kwaliteit afneemt in het algemeen minder belangrijk dan die waarvan de kwaliteit toeneemt. Zo is het niet onredelijk om aan te nemen dat het percentage werkenden dat een tijdelijk contract heeft omdat ze geen vast contract konden vinden een nauwkeurigere maatstaf is dan simpelweg het percentage dat een tijdelijk contract heeft: het restant van de werkenden geeft immers aan vrijwillig een tijdelijk contract aan te zijn gegaan, bijvoorbeeld voor een trainings- of proefperiode met uitzicht op een vast contract, of omdat ze zelf een voorkeur voor een kortere opzegperiode hadden. Wel moet worden toegegeven dat dit een meer subjectieve benadering van deze in principe objectieve maatstaf is: wellicht zijn werkenden doorheen de tijd simpelweg gewend geraakt aan tijdelijke contracten en daarmee minder baanzekerheid. Eenzelfde argumentatie kan worden toegepast op nachtwerk versus avond- of weekendwerk: 's nachts werken heeft waarschijnlijk een groter effect op de baankwaliteit dan 's avonds of in het weekend werken, en juist een kleiner deel van de Vlamingen werkt tegenwoordig 's nachts. Ten slotte kan een kritische voetnoot bij de subjectieve maatstaf worden herhaald¹⁰: zij meet slechts een bepaald subjectief aspect, namelijk de redelijk extreme vraag of men een nieuwe baan zoekt vanwege de slechte baankwaliteit. Dit sluit niet uit dat de gemiddelde subjectieve baankwaliteit voor minder extreme maatstaven is toegenomen, met andere woorden, dat de werkenden die niet vanwege de slechte baankwaliteit van baan willen veranderen (d.w.z. de overgrote meerderheid) hun baan meer, niet minder, zijn gaan appreciëren.

We hoeven echter niet enkel op bovenstaande vergelijking van het belang van de verschillende maatstaven te vertrouwen. Een complementaire manier om de veranderingen in de Vlaamse gemiddelde baankwaliteit te duiden is te kijken naar de oorzaken van deze veranderingen. De verschillende verklaringen zijn namelijk informatief over de mate waarin een geobserveerde kwaliteitsverandering door een

¹⁰ Deze kritiek werd in de inleiding reeds uiteengezet.

langetermijn trend wordt gedreven, en over hoe gemakkelijk deze kwaliteitsverandering kan worden beïnvloed door beleidsmaatregelen. Kwantitatieve veranderingen in de banenstructuur worden immers in belangrijke mate door technologische vooruitgang en internationale uitbesteding veroorzaakt, en deze twee ontwikkelingen (en dan vooral technologische vooruitgang) zijn ten eerste langetermijns-trends die verwacht worden door te zetten, en ten tweede relatief moeilijk direct door overheidsbeleid te beïnvloeden – dit zou waarschijnlijk ook niet wenselijk zijn. Institutionele veranderingen zijn aan de andere kant vaker beïnvloedbaar door beleid, of worden zelfs direct door beleidsveranderingen veroorzaakt. De interactie van kwantitatieve en institutionele veranderingen is daarmee ook beïnvloedbaar, al zij het misschien in mindere mate omdat deze ook aan langetermijns-trends onderhevig is.

Dit houdt in dat wanneer we verslechtingen zien die door kwantitatieve veranderingen worden veroorzaakt, we kunnen verwachten dat deze verslechting zich in de toekomst voort zal zetten. Dit wil niet zeggen dat overheidsbeleid geen tegenwerkende acties zou kunnen ondernemen, deze acties kunnen zich echter niet direct tegen de kwantitatieve oorzaken richten, maar moeten op een indirecte manier voor hun effecten compenseren. Zo zou een hogere baanonzekerheid, in de mate dat deze door kwantitatieve verschuivingen wordt veroorzaakt, kunnen worden tegengegaan door een hogere wettelijke werkloosheidsuitkering. Wanneer verslechtingen echter voornamelijk plaats vinden door institutionele veranderingen is het mogelijk dat deze zich doorheen de tijd zullen stabiliseren, en indien dit niet het geval is zou overheidsbeleid een directe remmende werking kunnen hebben. Een concreet voorbeeld zou zijn dat indien een verslechterende baanonzekerheid door een algemene flexibilisering van de arbeidsmarkt wordt veroorzaakt, een strengere wet op de minimale duur van arbeidscontracten dit direct kan tegengaan.

Bovenstaande wil niet zeggen dat eventuele corrigerende beleidsmaatregelen kosteloos kunnen worden geïmplementeerd – een hogere werkloosheidsuitkering verlaagt de incentieven om te gaan werken, enzovoorts – maar het doel van dit rapport

is niet om dit soort welvaartsafwegingen te maken. De argumentatie hier is enkel dat een verslechtering van de baankwaliteit problematischer is wanneer deze door een langetermijntrend wordt veroorzaakt in plaats van door een meer tijdelijke schok, en wanneer deze enkel indirect in plaats van direct door beleid kan worden beïnvloed.

Wanneer we de veranderingen in de gemiddelde baankwaliteit in Vlaanderen door deze lens bekijken, valt op dat de meeste verslechtingen kunnen worden verklaard door institutionele verschuivingen en een interactie van kwantitatieve en institutionele verschuivingen. Enkel bij de toename van tijdelijke contracten spelen kwantitatieve verschuivingen een onafhankelijke rol, maar ook daar zijn onafhankelijke institutionele verschuivingen een deel van de verklaring, en de interactie tussen kwantitatieve en institutionele veranderingen remt de kwaliteitsafname zelfs. Dit betekent dat deze trends wellicht kunnen doorzetten op de lange termijn, maar wel direct beïnvloedbaar zijn.

Bij de toenames in gemiddelde baankwaliteit spelen kwantitatieve veranderingen een onafhankelijke rol voor zowel de gemiddelde loonstoename als de gemiddelde nachtwerkafname. Deze verbeteringen in de baankwaliteit zullen zich dus in alle waarschijnlijkheid op langere termijn voortzetten. Het feit dat er geen tegenwerkende kracht is van een interactie tussen kwantitatieve en institutionele verschuivingen versterkt dit gegeven.

Opsommend is onze interpretatie dat de *gemiddelde* Vlaamse baankwaliteit is verbeterd, en dit in de toekomst ook zal blijven doen.

4.2. Duiding van veranderingen in de ongelijkheid van verdeling van de baankwaliteit

Er is echter nog een ander aspect van veranderingen in de kwaliteit van de Vlaamse banenstructuur, namelijk veranderingen in hoe (on)gelijk haar verdeling is.

Hier is het slechtste nieuws dat de loonsverdeling ongelijker is geworden: hoewel de initiele loonsverdeling in België in het vergelijkingen heel gelijk is, neemt dit niet weg

dat we ons zorgen kunnen maken om een toenemende ongelijkheid. Ook de verdeling van de maatstaven van tijdelijke contracten en zaterdagwerk is nu ongelijker over de beroepen verdeeld dan circa tien jaar geleden. Dit betekent dat sommige beroepen disproportioneel vaak tijdelijke contracten hebben dan andere, en dat deze disproportionaliteit is toegenomen. Voor alle andere maatstaven is de verdeling echter gelijk geworden: ploegenwerk, avond- en nachtwerk, zondagwerk, onvrijwillig deeltijdwerk en de subjectieve maatstaven van banenkwaliteit. Wederom is het maken van de balans deels een normatieve oefening. Hierbij kunnen we zoals eerder echter worden geholpen door tegelijkertijd te kijken naar de oorzaken van de veranderende ongelijkheid.

Toenemende ongelijkheid wordt vaker gedreven door kwantitatieve veranderingen: de loonsverdeling en de verdeling van tijdelijke contracten worden ongelijker onder invloed van een langetermijntrend die niet direct te beïnvloeden is. Zelfs voor onvrijwillig deeltijdwerk, waar de verdeling per saldo juist minder ongelijk wordt, hebben de kwantitatieve veranderingen een ongelijkheidverhogend effect. Deze kwantitatieve veranderingen zullen in de toekomst doorzetten, en zij zijn niet direct door beleid te beïnvloeden. De rest van de toenemende ongelijkheid kan worden verklaard door een samenspel van kwantitatieve en institutionele verschuivingen: beleidsmaatregelen kunnen hier een directer effect op sorteren.¹¹

Voor een aantal maatstaven neemt de ongelijkheid af: dit wordt steeds verklaard door een interactie van kwantitatieve en institutionele verschuivingen.

Samenvattend is onze interpretatie dat de verdeling van de banenkwaliteit in Vlaanderen en België ongelijker geworden is.

¹¹ Hier moet nogmaals worden opgemerkt dat institutionele verschuivingen in isolatie per definitie geen impact hebben op de ongelijkheid van de baankwaliteit aangezien deze alle banen in dezelfde mate naar een hoger of lager niveau tillen.

5. Conclusies

Hoe evolueert de kwaliteit Vlaamse en Belgische banen? Dit rapport beantwoordt deze deze vraag door ze in twee delen te splitsen: ten eerste, hoe evolueert de gemiddelde kwaliteit van Vlaamse en Belgische banen en ten tweede, hoe evolueert de ongelijkheid in de kwaliteit van Vlaamse en Belgische banen. Vanwege de multidimensionaliteit van het begrip baankwaliteit is niet enkel gebruik gemaakt van loonsgegevens maar van alle beschikbare maatstaven van baankwaliteit in de ELFS. Nadat we hebben vastgesteld dat het loon de meest belangrijke maatstaf is, wegen we de soms verschillende evoluties voor verschillende andere maatstaven door gebruik te maken van drie brede verklaringen voor evoluties in de baankwaliteit: institutionele verschuivingen die de kwaliteit van alle banen naar een lager of hoger plan tillen; kwantitatieve verschuivingen in de banenstructuur waardoor de tewerkstellingsaandelen van banen met verschillende baankwaliteiten veranderen; en een interactie van beide. Uit het WSE rapport “Kwantitatieve veranderingen ...” weten we dat deze in belangrijke mate worden veroorzaakt door technologische vooruitgang en internationale uitbesteding, wat drijvers van langetermijntrends zijn. Ook zijn deze oorzaken niet direct door overheidsbeleid te beïnvloeden. Institutionele veranderingen hoeven echter niet onderhevig te zijn aan een langetermijntrend: het is onzeker of kwaliteitsveranderingen die door institutionele verschuivingen plaatsvinden zich in de toekomst (even sterk) voort zullen zetten. Ook zijn deze institutionele veranderingen vaak direct door beleid beïnvloedbaar.

Wanneer deze methodologie wordt toegepast zijn de bevindingen dat de gemiddelde Vlaamse en Belgische baankwaliteit is toegenomen, maar dat de verdeling van de baankwaliteit ongelijker is geworden. De evoluties in termen van de belangrijkste maatstaf, het reële loon, komen overeen met bovenstaande conclusie: het gemiddelde loon van Vlaamse en Belgische banen neemt toe, maar de loonsverdeling wordt ongelijker. Deze hogere ongelijkheid betekent dat de polarisatie van de Vlaamse en Belgische kwantitatieve banenstructuur, zoals gevonden in het rapport “Kwantitatieve

veranderingen...”, samen gaat met een polarisatie van de kwalitatieve banenstructuur, ondanks een hogere gemiddelde kwaliteit.

Ook valt een sterke toename in zowel de gemiddelde incidentie als de ongelijkheid van de incidentie tijdelijke contracten op. Hoewel de flexibilisering van de arbeidsmarkt tot op zekere hoogte wellicht wenselijk is, is het niet duidelijk waarom deze flexibilisering ongelijk moet verlopen, met andere woorden, disproportioneel toeneemt in sommige beroepen. De gevonden oorzaken hiervoor zijn voornamelijk de interactie tussen kwantitatieve en institutionele verschuivingen: denkbaar is bijvoorbeeld de verschuiving naar persoonlijke dienstenbanen (de kwantitatieve verschuiving), waar meer en meer via uitzendbureaus wordt gewerkt (de institutionele verschuiving). Ook een verschuiving weg van steeds meer vakbonds-gerichte beroepen (zoals productieberoepen) naar beroepen waar vakbonden niet sterker worden (zoals persoonlijke dienstenbanen) kan deze ontwikkeling tot gevolg hebben.

Ten slotte moet worden opgemerkt dat dit rapport een belangrijke dimensie van veranderingen in de banenkwaliteit heeft genegeerd, namelijk de veranderende kwaliteit van *loopbanen*. Het is immers mogelijk dat niet alleen de gemiddelde baankwaliteit en de ongelijkheid van de verdeling van de baankwaliteit doorheen de tijd veranderen, maar ook het “kwaliteitspad” van de banen van werkenden over hun arbeidsleven. Veranderingen in de loopbaankwaliteit kunnen de in dit rapport onderzochte kwaliteitsveranderingen versterken of afremmen. Het bestaan van een onderlaag met banen van relatief slechter wordende kwaliteit is immers minder problematisch als een gegeven werknemer slechts een korter deel van haar gehele loopbaan in dit soort baan hoeft door te brengen. De toename in de ongelijkheid van de baankwaliteit zou daarentegen problematischer zijn als tegelijkertijd de graad van doorstroming van werkenden tussen verschillende niveaus van banenkwaliteit afneemt. Ceteris paribus kan men wellicht verwachten dat een meer ongelijke verdeling van de baankwaliteit de loopbaankwaliteit inderdaad ook ongelijker zal maken: de afstand tussen de verschillende baankwaliteiten neemt dan immers toe, en deze is binnen een gegeven

loopbaan wellicht moeilijk te overbruggen. Hier is het vanuit beleidsperspectief ook waardevol te kijken naar de verschillende mobiliteiten voor verschillende werkenden: Salomons (2009) vindt in een eerste analyse dat de polarisatie van de banenstructuur als gevolg heeft dat niet-hoogopgeleide werkenden en oudere werkenden vaker naar slechtere banen stromen dan jongere hoogopgeleide werkenden. Een diepgaande analyse van dit zeer complementaire onderzoek naar de kwaliteit van loopbanen wordt uitgevoerd door het tweede luik van het Steunpunt WSE.

6. Bibliografie

- Bonhomme, S. en G. Jolivet (2008), "The Pervasive Absence of Compensating Differentials", geaccepteerd voor publicatie in *The Journal of Applied Econometrics*
- Booth, A., M. Francesconi en J. Frank (2002), "Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends?," *Economic Journal* 112, F189-F213
- Brickman, P. en D. T. Campbell (1971), "Hedonic relativism and planning the good society," In: M. H. Apley (ed.), *Adaptation-level theory: A symposium*, Academic Press, New York, 287-302
- Clark, A., en A. Oswald (1996), "Satisfaction and comparison income," *Journal of Public Economics* 61, 359 - 81.
- D'Addio, A., T. Eriksson, en P. Frijters (2007), "An Analysis of the Determinants of Job Satisfaction When Individuals' Baseline Satisfaction Levels May Differ," *Applied Economics* 39:19, 2413-2423.
- De Graf-Zijl, M. (2005), "The Anatomy of Job Satisfaction and the Role of Contingent Employment Contracts," Tinbergen Institute Discussion Paper 119/3, Universiteit van Amsterdam.
- Diaz-Serrano, L. en J. Cabral Vieira (2005), "Low Pay, Higher Pay and Job Satisfaction within the European Union: Empirical Evidence from Fourteen Countries," IZA: Discussion Paper 1558.
- Easterlin, R. A. (2001), "Income and Happiness: towards a unified theory," *The Economic Journal*, 111, 465-484
- Eurofound (2006), "Measuring job satisfaction in surveys," ERM: Comparative Analytical Report.

- Europese Commissie (2001), "Employment in Europe 2001, Recent Trends and Prospects", <http://europa.eu.int>
- Frederick, S. and G. Loewenstein (1999), "Hedonic Adaptation," In: D. Kahneman, E. Diener, en N. Schwarz (eds.), *Well Being: Theoretical Foundations of Hedonic Psychology*, Russel Sage Foundation, New York.
- Gathmann, C. en U. Schonberg (2009), "How General is Human Capital: A Task-Based Approach", *Journal of Labor Economics*
- Green, F. (2006). *Demanding work: the paradox of job quality in the affluent economy*: Princeton University Press.
- Hamermesh, D (2001), "The changing distribution of job satisfaction," *Journal of Human Resources* 36:1, 1-30.
- Kalleberg, (2000), "Nonstandard Employment Relations: Part-Time, Temporary and Contract Work," *Annual Review of Sociology*, 26, 341-365.
- Petrongolo, B. (2004), "Gender Segregation in Employment Contracts," *Journal of European Economic Association* 2: 331 - 45.
- Pouliakas, K. and I. Theodossiou (2009), "Measuring the Utility Cost of Temporary Employment Contracts before Adaptation: A Conjoint Analysis Approach," MPRA Paper Nr. 14166
- Salomons, A. (2009), "De Gevolgen van Polarisatie van de Banenstructuur op de Arbeidsmarktkansen van Vrouwen, Ouderen en Laagopgeleiden", *Over.Werk, Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, nummer 3, jaargang 19.
- Schokkaert, E., L. Van Ootegem en E. Verhofstadt (2009), "Measuring Job Quality and Job Satisfaction," mimeo Katholieke Universiteit Leuven.
- Thaler, R. en S. Rosen (1975), "The Value of Saving a Life: Evidence from the Labor Market," In: *Household Production and Consumption*, Terleckyj N (ed). New York: NBER
- Tilly, C. (1996), *Half a Job: Bad and Good Part-Time Jobs in a Changing Labor Market*. Philadelphia: Temple Univ. Press.
- White, L. en B. Keith (1990), "The Effect of Shift Work on the Quality and Stability of Marital Relations," *Journal of Marriage and Family* 52:2, 453-462

7. Tabellen

Tabel 2.1. Baankwaliteit in België: gemiddelde reële maandlonen van beroepen, 1994 en 2005

ISCO beroepen		Personen		Wekelijks gewerkte uren	
		Gemiddeld loon in 1994	Gemiddeld loon in 2005	Gemiddeld loon in 1994	Gemiddeld loon in 2005
Leden van de uitvoerende macht en de wetgevende lichamen	11		3665		3515
Bedrijfsleiders	12	3088	4443	3134	4252
Directeurs en beheerders van kleine ondernemingen	13	3108	4909	3265	4420
Specialisten in de fysische, wiskundige en technische wetenschappen	21	2753	3355	2810	3291
Specialisten in de medische en biowetenschappen	22	1713	3299	1920	3044
Specialisten in het onderwijs	23	2005	2816	2054	2668
Andere specialisten in intellectuele en wetenschappelijke beroepen	24	2504	3170	2635	3029
Ondergeschikt personeel in de fysische, wiskundige en technische wetenschappen	31	2198	2772	2248	2737
Ondergeschikt personeel in de medische wetenschappen	32	1751	2301	1844	2164
Ondergeschikt personeel in het onderwijs	33	1521	2214	1578	2007
Ander ondergeschikt personeel in de intellectuele en wetenschappelijke beroepen	34	2096	2504	2138	2393
Kantoorbedienden	41	1685	2408	1736	2302
Receptionisten, kassiers, loketbedienden en dergelijke	42	1591	1772	1705	1682
Dienstverlenend en veiligheidspersoneel	51	1183	1984	1269	1842
Modellen, verkopers en demonstrateurs	52	1245	1968	1351	1787
Ambachtlieden en vakarbeiders in de winning van delfstoffen en de bouwnijverheid	71	1575	1954	1580	1934
Ambachtlieden en vakarbeiders in de metallurgie en dergelijke	72	1683	2130	1705	2106
Ambachtlieden en vakarbeiders in de precisienijverheid en dergelijke	73	1397	2063	1414	2045
Andere ambachtlieden en ambachtelijke vakarbeiders	74	1340	1776	1397	1722
Fabrieksarbeiders aan vaste installaties en dergelijke	81	1792	2116	1851	2079
Machine- en montage-arbeiders	82	1619	2221	1627	2193
Bestuurders van voertuigen, hijs-, hef- en transportwerktuigen	83	1547	2208	1618	2101
Ongeschoold dienstverlenend en verkoopspersoneel	91	1081	1310	1201	1155
Ongeschoolde arbeiders in mijnbouw/bouwnijverheid/verwerkende nijverheid/transport	93	1431	1854	1468	1807

Bron: ECHP voor 1994, EUSILC voor 2005. Opmerkingen: Lonen in constante Euros. Spearman rank correlaties tussen de 1994 en 2005 lonen zijn respectievelijk 0.90 en 0.87 voor lonen gewogen met personen en uren gewerkt, beide correlaties zijn statistisch significant (0.01%). Het maandelijks minimumloon in 2004 was EUR 1210 (Stevens en Van Woensel 2005).

Tabel 2.2. Baankwaliteit in België: onvrijwillig deeltijdwerk in beroepen, 1993 en 2006

ISCO beroepen		Percentage dat deeltijdswerkt		Percentage dat onvrijwillig deeltijdswerkt	
		1993	2006	1993	2006
Leden van de uitvoerende macht en de wetgevende lichamen	11		10.4%		1.1%
Bedrijfsleiders	12	2.9%	8.5%	0.2%	0.5%
Directeurs en beheerders van kleine ondernemingen	13	3.9%	6.1%	0.9%	1.1%
Specialisten in de fysische, wiskundige en technische wetenschappen	21	2.7%	5.9%	0.3%	0.5%
Specialisten in de medische en biowetenschappen	22	31.4%	39.2%	3.3%	1.8%
Specialisten in het onderwijs	23	16.1%	21.3%	5.4%	3.5%
Andere specialisten in intellectuele en wetenschappelijke beroepen	24	15.3%	21.4%	3.2%	2.0%
Ondergeschikt personeel in de fysische, wiskundige en technische wetenschappen	31	3.4%	9.0%	0.2%	0.6%
Ondergeschikt personeel in de medische wetenschappen	32	30.8%	45.9%	6.1%	4.4%
Ondergeschikt personeel in het onderwijs	33	27.1%	46.7%	7.1%	8.6%
Ander ondergeschikt personeel in de intellectuele en wetenschappelijke beroepen	34	9.5%	18.5%	2.4%	1.7%
Kantoorbedienden	41	14.3%	27.5%	3.1%	2.1%
Receptionisten, kassiers, loketbedienden en dergelijke	42	43.8%	45.3%	16.1%	8.8%
Dienstverlenend en veiligheidspersoneel	51	27.1%	43.7%	10.4%	10.8%
Modellen, verkopers en demonstrateurs	52	40.3%	48.7%	17.7%	10.2%
Ambachtslieden en vakarbeiders in de winning van delfstoffen en de bouwnijverheid	71	1.5%	5.4%	0.3%	0.4%
Ambachtslieden en vakarbeiders in de metallurgie en dergelijke	72	1.4%	6.7%	0.1%	0.6%
Ambachtslieden en vakarbeiders in de precisienijverheid en dergelijke	73	6.4%	13.1%	2.2%	2.6%
Andere ambachtslieden en ambachtelijke vakarbeiders	74	6.2%	13.5%	2.2%	2.2%
Fabrieksarbeiders aan vaste installaties en dergelijke	81	2.6%	7.0%	0.5%	1.2%
Machine- en montage-arbeiders	82	4.4%	10.5%	0.7%	0.6%
Bestuurders van voertuigen, hijs-, hef- en transportwerktuigen	83	3.6%	8.8%	2.1%	1.9%
Ongeschoold dienstverlenend en verkoops personeel	91	47.6%	61.0%	20.1%	13.3%
Ongeschoolde arbeiders in mijnbouw/bouwnijverheid/verwerkende nijverheid/transport	93	4.9%	8.2%	1.7%	2.0%
	<i>Gemiddelde*</i>	<i>15.1%</i>	<i>22.2%</i>	<i>4.6%</i>	<i>3.4%</i>

Bron: European Union Labour Force Survey. Opmerkingen: *Exclusief waarde voor ISCO 11 omdat voor dat beroep geen informatie voor 1993 beschikbaar is.

Tabel 2.3. Baankwaliteit in België: tijdelijke contracten in beroepen, 1993 en 2006

ISCO beroepen		Percentage met tijdelijk contract		Tijdelijk contract: minder dan een jaar		Tijdelijk contract omdat geen vaste baan kon vinden*	
		1993	2006	1993	2006	1999	2006
Leden van de uitvoerende macht en de wetgevende lichamen	11	8.7%	5.9%	1.1%	1.4%	6.5%	0.8%
Bedrijfsleiders	12	2.2%	2.8%	1.1%	1.2%	1.8%	1.0%
Directeurs en beheerders van kleine ondernemingen	13	4.9%	10.3%	0.3%	0.6%	0.4%	0.5%
Specialisten in de fysische, wiskundige en technische wetenschappen	21	3.0%	5.4%	1.5%	3.1%	2.1%	2.4%
Specialisten in de medische en biowetenschappen	22	6.6%	5.8%	3.2%	3.4%	6.1%	2.2%
Specialisten in het onderwijs	23	10.5%	13.9%	7.4%	12.1%	14.3%	10.2%
Andere specialisten in intellectuele en wetenschappelijke beroepen	24	6.3%	6.6%	3.2%	4.1%	6.6%	3.2%
Ondergeschikt personeel in de fysische, wiskundige en technische wetenschappen	31	2.4%	3.0%	1.3%	2.6%	5.2%	2.1%
Ondergeschikt personeel in de medische wetenschappen	32	9.4%	7.2%	3.6%	4.5%	6.9%	3.8%
Ondergeschikt personeel in het onderwijs	33	14.3%	21.9%	6.9%	16.7%	13.6%	17.6%
Ander ondergeschikt personeel in de intellectuele en wetenschappelijke beroepen	34	3.1%	4.4%	1.9%	3.5%	3.9%	2.5%
Kantoorbedienden	41	5.0%	5.5%	3.0%	4.2%	8.1%	3.7%
Receptionisten, kassiers, loketbedienden en dergelijke	42	6.7%	10.4%	4.7%	9.3%	8.4%	7.1%
Dienstverlenend en veiligheidspersoneel	51	6.5%	12.7%	3.2%	8.2%	7.4%	7.2%
Modellen, verkopers en demonstrateurs	52	7.3%	10.1%	4.8%	8.1%	3.8%	5.1%
Ambachtslieden en vakarbeiders in de winning van delfstoffen en de bouwnijverheid	71	3.6%	7.5%	1.5%	4.8%	3.8%	3.3%
Ambachtslieden en vakarbeiders in de metallurgie en dergelijke	72	3.1%	7.1%	1.8%	5.1%	8.1%	4.4%
Ambachtslieden en vakarbeiders in de precisienijverheid en dergelijke	73	1.9%	9.1%	1.2%	7.3%	1.6%	5.7%
Andere ambachtslieden en ambachtelijke vakarbeiders	74	4.1%	6.4%	2.1%	4.8%	2.3%	3.8%
Fabrieksarbeiders aan vaste installaties en dergelijke	81	2.9%	9.4%	1.8%	7.6%	4.3%	7.3%
Machine- en montage-arbeiders	82	3.3%	13.3%	1.9%	11.7%	8.1%	10.6%
Bestuurders van voertuigen, hijs-, hef- en transportwerktuigen	83	1.9%	5.8%	1.2%	5.0%	2.6%	4.0%
Ongeschoold dienstverlenend en verkoopspersoneel	91	7.6%	17.8%	3.8%	10.8%	10.5%	13.8%
Ongeschoolde arbeiders in mijnbouw/bouwnijverheid/verwerkende nijverheid/transport	93	4.1%	11.5%	2.3%	10.2%	10.2%	8.5%
	<i>Gemiddelde</i>	5.4%	8.9%	2.7%	6.2%	6.1%	5.4%

Bron: European Union Labour Force Survey. Opmerkingen: *Gegevens bevatten een break in 1998.

Tabel 2.4A. Baankwaliteit in België: werken in ploegen in beroepen, 1999 en 2006

ISCO beroepen		Werken in ploegen	
		2001	2006
Leden van de uitvoerende macht en de wetgevende lichamen	11	0.0%	1.4%
Bedrijfsleiders	12	2.5%	2.0%
Directeurs en beheerders van kleine ondernemingen	13	0.0%	3.9%
Specialisten in de fysische, wiskundige en technische wetenschappen	21	0.8%	2.1%
Specialisten in de medische en biowetenschappen	22	31.9%	23.6%
Specialisten in het onderwijs	23	1.0%	0.6%
Andere specialisten in intellectuele en wetenschappelijke beroepen	24	1.2%	2.6%
Ondergeschikt personeel in de fysische, wiskundige en technische wetenschappen	31	12.6%	12.2%
Ondergeschikt personeel in de medische wetenschappen	32	12.3%	12.6%
Ondergeschikt personeel in het onderwijs	33	10.8%	7.8%
Ander ondergeschikt personeel in de intellectuele en wetenschappelijke beroepen	34	3.6%	3.8%
Kantoorbedienden	41	2.8%	2.6%
Receptionisten, kassiers, loketbedienden en dergelijke	42	7.8%	10.0%
Dienstverlenend en veiligheidspersoneel	51	15.8%	14.3%
Modellen, verkopers en demonstrateurs	52	7.1%	5.8%
Ambachtslieden en vakarbeiders in de winning van delfstoffen en de bouwnijverheid	71	4.1%	3.2%
Ambachtslieden en vakarbeiders in de metallurgie en dergelijke	72	13.1%	12.1%
Ambachtslieden en vakarbeiders in de precisienijverheid en dergelijke	73	16.7%	27.8%
Andere ambachtslieden en ambachtelijke vakarbeiders	74	14.9%	13.3%
Fabrieksarbeiders aan vaste installaties en dergelijke	81	53.6%	43.2%
Machine- en montage-arbeiders	82	36.2%	39.6%
Bestuurders van voertuigen, hijs-, hef- en transportwerktuigen	83	18.1%	11.7%
Ongeschoold dienstverlenend en verkoopspersoneel	91	5.1%	3.9%
Ongeschoolde arbeiders in mijnbouw/bouwnijverheid/verwerkende nijverheid/transport	93	29.4%	18.4%
	<i>Gemiddelde</i>	12.6%	11.6%

Bron: European Union Labour Force Survey.

Tabel 2.4B. Baankwaliteit in België: 's avonds of 's nachts werken in beroepen, 1993 en 2006

ISCO beroepen		's Avonds werken		's Nachts werken	
		1993	2006	1993	2006
Leden van de uitvoerende macht en de wetgevende lichamen	11	6.0%	15.4%	0.0%	0.0%
Bedrijfsleiders	12	10.3%	14.3%	1.4%	1.7%
Directeurs en beheerders van kleine ondernemingen	13	31.7%	35.5%	5.7%	9.0%
Specialisten in de fysische, wiskundige en technische wetenschappen	21	4.3%	8.1%	0.5%	0.8%
Specialisten in de medische en biowetenschappen	22	24.1%	23.8%	18.6%	12.0%
Specialisten in het onderwijs	23	9.2%	15.5%	0.3%	0.5%
Andere specialisten in intellectuele en wetenschappelijke beroepen	24	9.6%	11.5%	1.9%	2.3%
Ondergeschikt personeel in de fysische, wiskundige en technische wetenschappen	31	11.6%	11.1%	7.6%	5.0%
Ondergeschikt personeel in de medische wetenschappen	32	10.3%	13.7%	4.5%	3.0%
Ondergeschikt personeel in het onderwijs	33	18.9%	13.6%	14.3%	7.2%
Ander ondergeschikt personeel in de intellectuele en wetenschappelijke beroepen	34	8.6%	9.1%	2.8%	1.8%
Kantoorbedienden	41	2.9%	3.7%	1.4%	1.6%
Receptionisten, kassiers, loketbedienden en dergelijke	42	11.9%	12.0%	2.2%	2.4%
Dienstverlenend en veiligheidspersoneel	51	22.5%	21.7%	11.8%	8.4%
Modellen, verkopers en demonstrateurs	52	7.2%	7.4%	0.6%	1.2%
Ambachtslieden en vakarbeiders in de winning van delfstoffen en de bouwnijverheid	71	3.6%	3.7%	1.2%	1.1%
Ambachtslieden en vakarbeiders in de metallurgie en dergelijke	72	13.3%	10.2%	6.5%	4.3%
Ambachtslieden en vakarbeiders in de precisienijverheid en dergelijke	73	10.2%	15.9%	8.2%	6.9%
Andere ambachtslieden en ambachtelijke vakarbeiders	74	10.5%	16.8%	10.4%	13.5%
Fabrieksarbeiders aan vaste installaties en dergelijke	81	31.5%	37.0%	18.6%	22.1%
Machine- en montage-arbeiders	82	17.1%	27.6%	9.1%	11.0%
Bestuurders van voertuigen, hijs-, hef- en transportwerktuigen	83	13.7%	16.5%	9.6%	9.9%
Ongeschoold dienstverlenend en verkoopspersoneel	91	10.1%	7.5%	1.2%	1.4%
Ongeschoolde arbeiders in mijnbouw/bouwnijverheid/verwerkende nijverheid/transport	93	10.8%	13.4%	7.0%	6.8%
	<i>Gemiddelde</i>	<i>12.9%</i>	<i>15.2%</i>	<i>6.1%</i>	<i>5.6%</i>

Bron: European Union Labour Force Survey.

Tabel 2.4C. Baankwaliteit in België: 's zaterdags of 's zondags werken in beroepen, 1993 en 2006

ISCO beroepen		's Zaterdags werken		's Zondags werken	
		1993	2006	1993	2006
Leden van de uitvoerende macht en de wetgevende lichamen	11	12.1%	12.8%		7.6%
Bedrijfsleiders	12	15.5%	15.9%	5.0%	5.2%
Directeurs en beheerders van kleine ondernemingen	13	68.1%	65.0%	29.1%	31.3%
Specialisten in de fysische, wiskundige en technische wetenschappen	21	4.4%	6.5%	1.6%	2.8%
Specialisten in de medische en biowetenschappen	22	26.4%	29.4%	20.6%	22.6%
Specialisten in het onderwijs	23	4.0%	11.7%	2.3%	6.9%
Andere specialisten in intellectuele en wetenschappelijke beroepen	24	10.6%	10.3%	6.2%	7.1%
Ondergeschikt personeel in de fysische, wiskundige en technische wetenschappen	31	7.2%	8.5%	6.0%	5.1%
Ondergeschikt personeel in de medische wetenschappen	32	19.6%	23.2%	8.3%	12.9%
Ondergeschikt personeel in het onderwijs	33	13.5%	11.0%	10.5%	9.9%
Ander ondergeschikt personeel in de intellectuele en wetenschappelijke beroepen	34	10.0%	11.3%	4.1%	4.6%
Kantoorbedienden	41	5.1%	6.2%	1.5%	2.0%
Receptionisten, kassiers, loketbedienden en dergelijke	42	34.2%	36.5%	6.9%	8.6%
Dienstverlenend en veiligheidspersoneel	51	35.0%	35.3%	23.2%	22.8%
Modellen, verkopers en demonstrateurs	52	54.0%	59.1%	7.7%	11.0%
Ambachtslieden en vakarbeiders in de winning van delfstoffen en de bouwnijverheid	71	3.9%	5.5%	1.5%	1.4%
Ambachtslieden en vakarbeiders in de metallurgie en dergelijke	72	8.5%	12.1%	2.7%	3.7%
Ambachtslieden en vakarbeiders in de precisienijverheid en dergelijke	73	8.0%	12.3%	4.9%	6.6%
Andere ambachtslieden en ambachtelijke vakarbeiders	74	25.0%	34.0%	11.4%	15.4%
Fabrieksarbeiders aan vaste installaties en dergelijke	81	12.6%	11.1%	10.7%	10.5%
Machine- en montage-arbeiders	82	4.9%	7.6%	3.2%	6.6%
Bestuurders van voertuigen, hijs-, hef- en transportwerktuigen	83	13.5%	12.5%	9.5%	8.0%
Ongeschoold dienstverlenend en verkoopspersoneel	91	9.1%	9.5%	4.6%	4.6%
Ongeschoolde arbeiders in mijnbouw/bouwnijverheid/verwerkende nijverheid/transport	93	7.9%	9.6%	4.6%	5.2%
	<i>Gemiddelde*</i>	<i>17.2%</i>	<i>19.0%</i>	<i>8.1%</i>	<i>9.3%</i>

Bron: European Union Labour Force Survey. Opmerkingen: Informatie over zondagwerk niet beschikbaar voor ISCO 11 in 1993. *Exclusief waarde voor ISCO 11 voor zondagwerk.

Tabel 2.5. Baankwaliteit in België: nieuwe baan zoeken vanwege baankwaliteit, 1993 en 2006

ISCO beroepen		Zoek nieuwe baan vanwege baankwaliteit		Vanwege baankwaliteit, of te weinig uren	
		1993	2006	1993	2006
Leden van de uitvoerende macht en de wetgevende lichamen	11		1.0%		1.7%
Bedrijfsleiders	12	1.1%	1.8%	1.2%	1.9%
Directeurs en beheerders van kleine ondernemingen	13	0.6%	0.4%	0.6%	0.8%
Specialisten in de fysische, wiskundige en technische wetenschappen	21	1.0%	3.2%	1.0%	3.7%
Specialisten in de medische en biowetenschappen	22	1.0%	1.7%	1.1%	2.1%
Specialisten in het onderwijs	23	0.5%	1.2%	0.7%	2.3%
Andere specialisten in intellectuele en wetenschappelijke beroepen	24	1.6%	1.8%	2.0%	2.5%
Ondergeschikt personeel in de fysische, wiskundige en technische wetenschappen	31	1.1%	1.3%	1.2%	1.7%
Ondergeschikt personeel in de medische wetenschappen	32	0.8%	1.4%	1.1%	2.9%
Ondergeschikt personeel in het onderwijs	33	1.9%	0.8%	2.6%	4.4%
Ander ondergeschikt personeel in de intellectuele en wetenschappelijke beroepen	34	1.8%	1.5%	2.1%	2.0%
Kantoorbedienden	41	0.9%	1.7%	1.1%	2.0%
Receptionisten, kassiers, loketbedienden en dergelijke	42	1.2%	2.3%	1.6%	2.9%
Dienstverlenend en veiligheidspersoneel	51	2.0%	1.5%	2.5%	4.0%
Modellen, verkopers en demonstrateurs	52	2.7%	3.0%	3.3%	4.9%
Ambachtslieden en vakarbeiders in de winning van delfstoffen en de bouwnijverheid	71	0.5%	1.8%	0.6%	2.1%
Ambachtslieden en vakarbeiders in de metallurgie en dergelijke	72	0.9%	1.7%	0.9%	1.9%
Ambachtslieden en vakarbeiders in de precisienijverheid en dergelijke	73	1.2%	1.1%	1.2%	2.0%
Andere ambachtslieden en ambachtelijke vakarbeiders	74	0.9%	1.7%	1.0%	1.7%
Fabrieksarbeiders aan vaste installaties en dergelijke	81	0.1%	1.6%	0.1%	2.5%
Machine- en montage-arbeiders	82	1.0%	2.1%	1.0%	2.5%
Bestuurders van voertuigen, hijs-, hef- en transportwerktuigen	83	1.7%	2.2%	1.8%	2.9%
Ongeschoold dienstverlenend en verkoopspersoneel	91	2.3%	2.2%	3.3%	5.5%
Ongeschoolde arbeiders in mijnbouw/bouwnijverheid/verwerkende nijverheid/transport	93	1.2%	2.2%	1.2%	3.0%
	<i>Gemiddelde*</i>	1.2%	1.7%	1.4%	2.7%

Bron: European Union Labour Force Survey. Opmerkingen: Informatie over reden voor zoeken van nieuwe baan niet beschikbaar voor ISCO 11 in 1993.

*Exclusief waarde voor ISCO 11.

Tabel 2.6A Correlaties tussen de rangordes van verschillende maatstaven van baan kwaliteit in België, 1993 en 2006

	1. Laag loon	2. Onvrijwillig deeltijd	3. Tijdelijk contract	4. Tijdelijk contract <1 jaar	5. Geen vaste baan gevonden	6. Werk in ploegen	7. 's Zaterdags werken	8. 's Zondags werken	9. 's Avonds werken	10. 's Nachts werken	11. Subjectief	12. Subjectief+ weinig uren
1993*												
1	1.00											
2	0.50	1.00										
3	0.25	0.81	1.00									
4	0.39	0.83	0.90	1.00								
5	0.29	0.44	0.63	0.75	1.00							
6	0.49	-0.06	-0.23	0.00	0.14	1.00						
7	0.14	0.43	0.26	0.15	-0.23	0.10	1.00					
8	0.12	0.31	0.17	0.07	-0.21	0.32	0.86	1.00				
9	0.01	-0.09	-0.06	-0.11	0.06	0.56	0.50	0.72	1.00			
10	0.22	-0.09	-0.20	-0.13	-0.02	0.79	0.34	0.64	0.80	1.00		
11	0.48	0.49	0.14	0.27	0.17	0.09	0.31	0.18	-0.01	0.04	1.00	
12	0.42	0.60	0.28	0.39	0.25	0.01	0.34	0.19	-0.08	-0.02	0.96	1.00
2006**												
1	1.00											
2	0.61	1.00										
3	0.53	0.54	1.00									
4	0.69	0.55	0.84	1.00								
5	0.68	0.56	0.82	0.98	1.00							
6	0.34	0.09	0.22	0.26	0.32	1.00						
7	0.10	0.41	0.09	-0.07	-0.11	0.20	1.00					
8	0.08	0.43	0.31	0.07	0.07	0.41	0.79	1.00				
9	-0.16	-0.03	0.22	0.06	0.10	0.58	0.46	0.71	1.00			
10	0.07	-0.03	0.09	0.03	0.09	0.81	0.32	0.60	0.80	1.00		
11	0.28	-0.08	-0.11	0.09	0.04	-0.13	-0.16	-0.26	-0.36	-0.26	1.00	
12	0.52	0.54	0.56	0.64	0.65	0.03	-0.07	0.10	-0.18	-0.19	0.47	1.00

Opmerkingen: *1994 voor het loon; 1999 voor geen vaste baan gevonden; en 2001 voor ploegenwerk. **2005 voor het loon. ISCO 11 weggelaten vanwege missende waarden.

Tabel 2.6B Correlaties tussen 1993 en 2006 van de rangordes van maatstaven van baankwaliteit in België

1. Laag loon	0.90	7. 's Zaterdags werken	0.89
2. Onvrijwillig deeltijd	0.91	8. 's Zondags werken	0.92
3. Tijdelijk contract	0.60	9. 's Avonds werken	0.79
4. Tijdelijk contract <1 jaar	0.61	10. 's Nachts werken	0.94
5. Geen vaste baan gevonden	0.70	11. Subjectief	0.29
6. Werk in ploegen	0.93	12. Subjectief+ te weinig uren	0.55

Opmerkingen: *1994 voor het loon; 1999 voor geen vaste baan gevonden; en 2001 voor ploegenwerk. *2005 voor het loon. ISCO 11 weggelaten vanwege missende waarden.

Tabel 3.6A Veranderingen in de gemiddelde Vlaamse banenkwaliteit en verklaringen

	Gemiddelde kwaliteit	Bijdragende factoren	Eventuele tegenwerkende factoren
1. Loon	+	Institutionele verschuivingen*; kwantitatieve verschuivingen	
2. Onvrijwillig deeltijd	+	Interactie institutionele en kwantitatieve verschuivingen	
3. Tijdelijk contract	-	Kwantitatieve verschuivingen; Institutionele verschuivingen	Interactie institutionele en kwantitatieve verschuivingen
4. Tijdelijk contract <1 jaar	-	Institutionele verschuivingen	Interactie institutionele en kwantitatieve verschuivingen
5. Geen vaste baan gevonden	+	Institutionele verschuivingen; Interactie institutionele en kwantitatieve verschuivingen	
6. Werk in ploegen	+	Interactie institutionele en kwantitatieve verschuivingen	
7. 's Zaterdags werken	-	Institutionele verschuivingen	
8. 's Zondags werken	-	Interactie institutionele en kwantitatieve verschuivingen	
9. 's Avonds werken	-	Interactie institutionele en kwantitatieve verschuivingen	
10. 's Nachts werken	+	Kwantitatieve verschuivingen; Interactie institutionele en kwantitatieve verschuivingen	
11. Subjectief	-	Institutionele verschuivingen; Interactie institutionele en kwantitatieve verschuivingen	
12. Subjectief+ te weinig uren	-	Institutionele verschuivingen; Interactie institutionele en kwantitatieve verschuivingen	

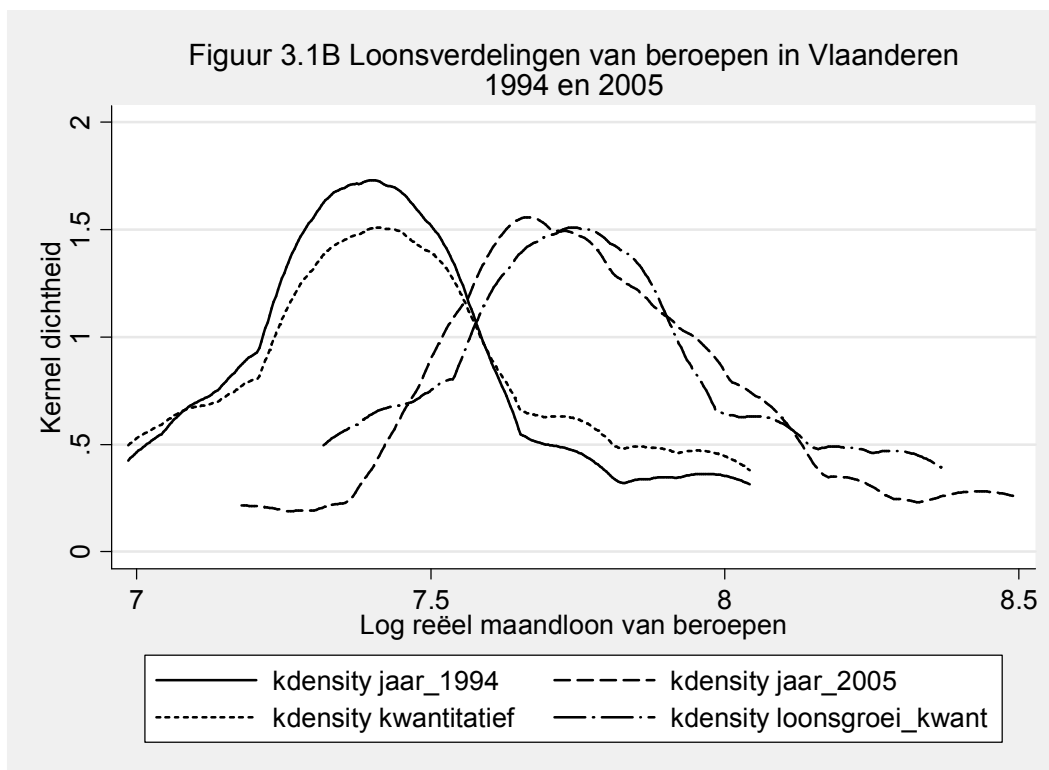
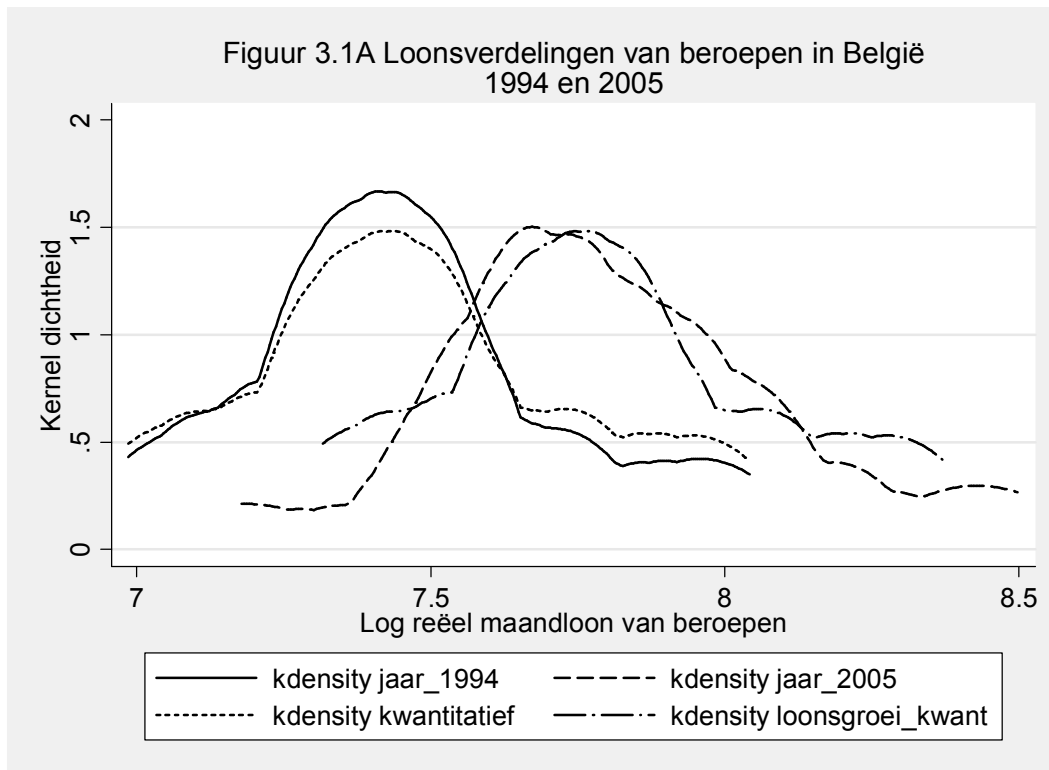
Opmerkingen: + betekent een beter wordende gemiddelde baankwaliteit; – een slechter wordende gemiddelde baankwaliteit. * De term institutionele verschuivingen is minder passend voor de verloningsmaatstaf dan voor de andere maatstaven: men kan hier het beste denken aan economische groei die alle banen beter maakt.

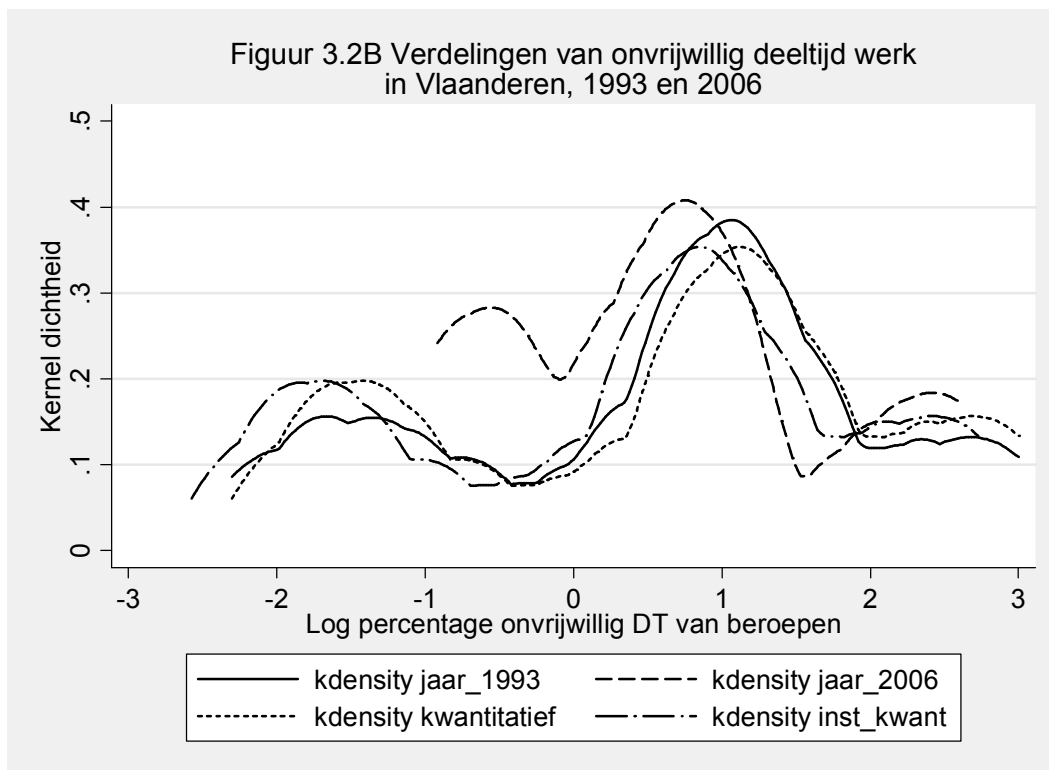
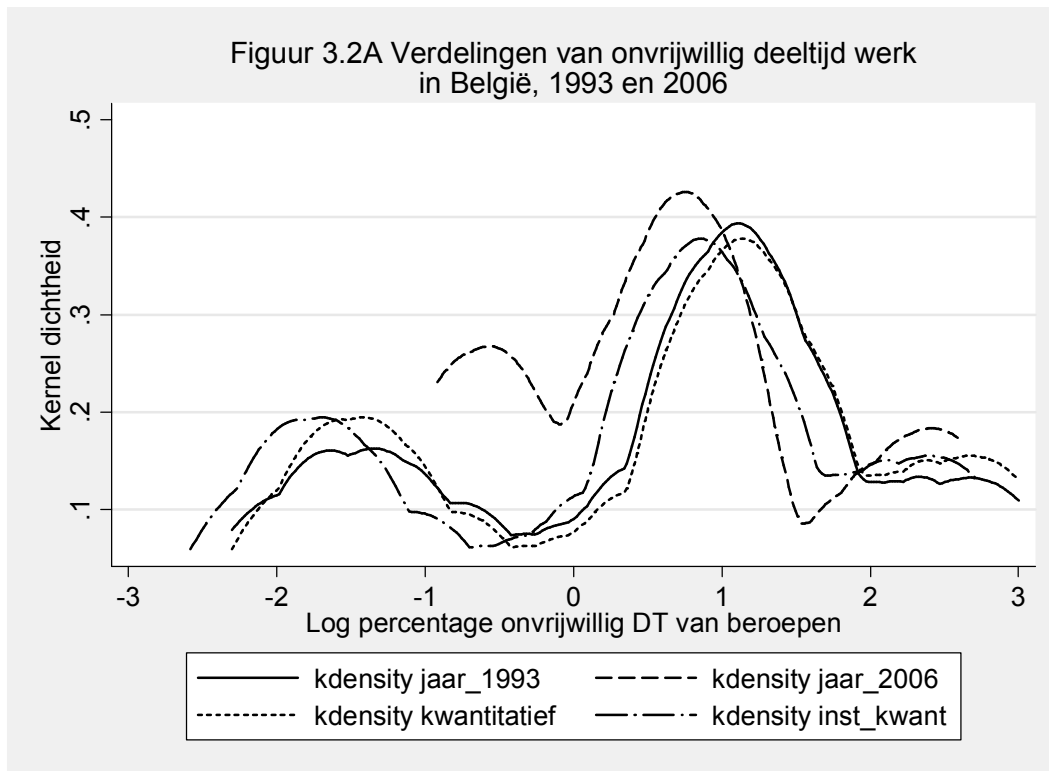
Tabel 3.6B Veranderingen in de verdelingsgelijkheid van de Vlaamse banenkwaliteit en verklaringen

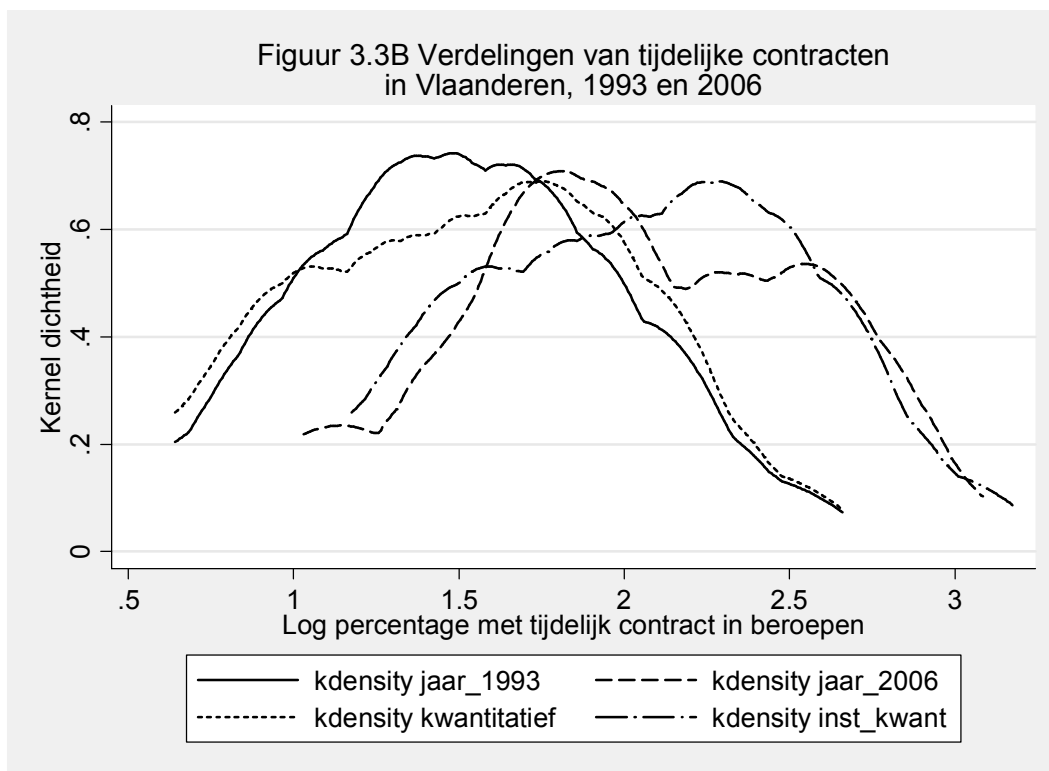
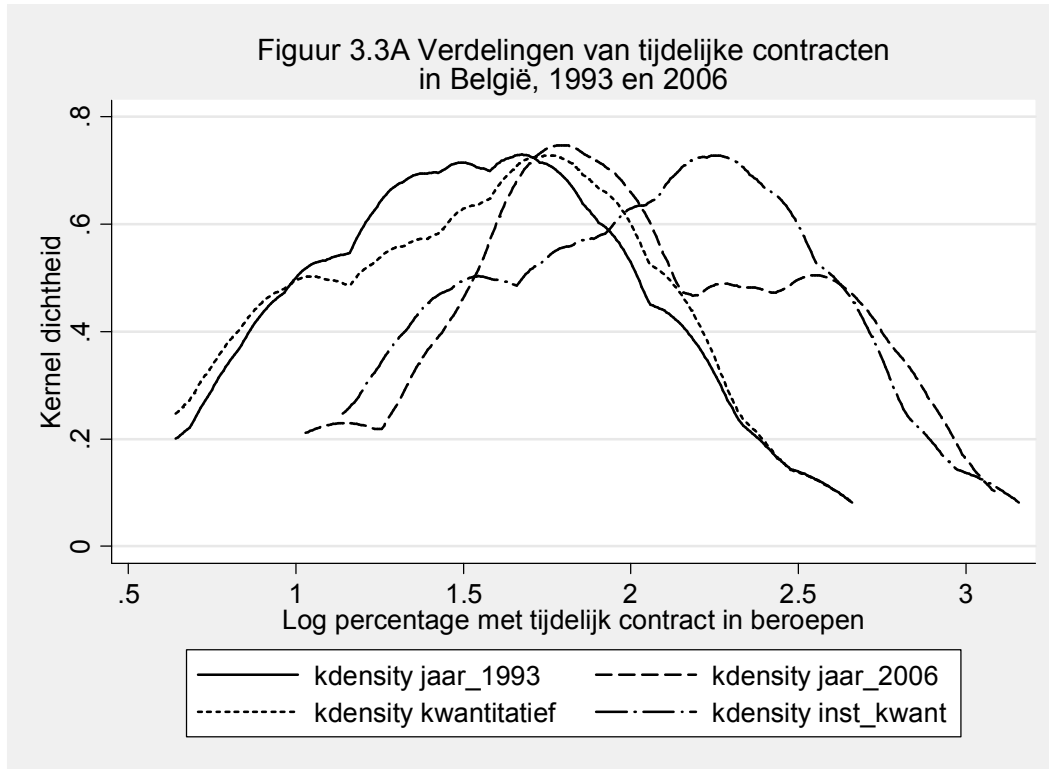
	Gelijkheid van kwaliteits- verdeling	Bijdragende factoren	Eventuele tegenwerkende factoren
1. Loon	-	Kwantitatieve verschuivingen; Interactie institutionele en kwantitatieve verschuivingen	
2. Onvrijwillig deeltijd	+	Interactie institutionele en kwantitatieve verschuivingen	Kwantitatieve verschuivingen
3. Tijdelijk contract	-	Kwantitatieve verschuivingen	
4. Tijdelijk contract <1 jaar	-	Interactie institutionele en kwantitatieve verschuivingen	
5. Geen vaste baan gevonden	-	Interactie institutionele en kwantitatieve verschuivingen	
6. Werk in ploegen	+	Interactie institutionele en kwantitatieve verschuivingen	
7. 's Zaterdags werken	-	Interactie institutionele en kwantitatieve verschuivingen	
8. 's Zondags werken	+	Interactie institutionele en kwantitatieve verschuivingen	
9. 's Avonds werken	+	Interactie institutionele en kwantitatieve verschuivingen	
10. 's Nachts werken	+	Kwantitatieve verschuivingen; Interactie institutionele en kwantitatieve verschuivingen	
11. Subjectief	+	Interactie institutionele en kwantitatieve verschuivingen	
12. Subjectief+ te weinig uren	+	Interactie institutionele en kwantitatieve verschuivingen	

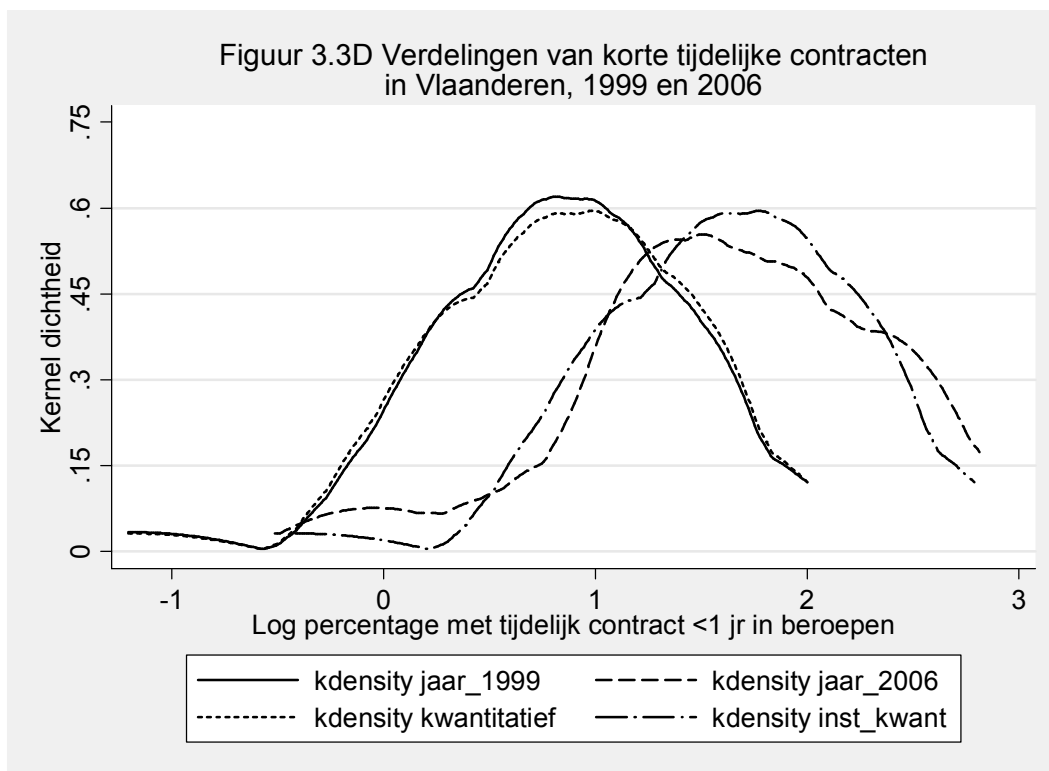
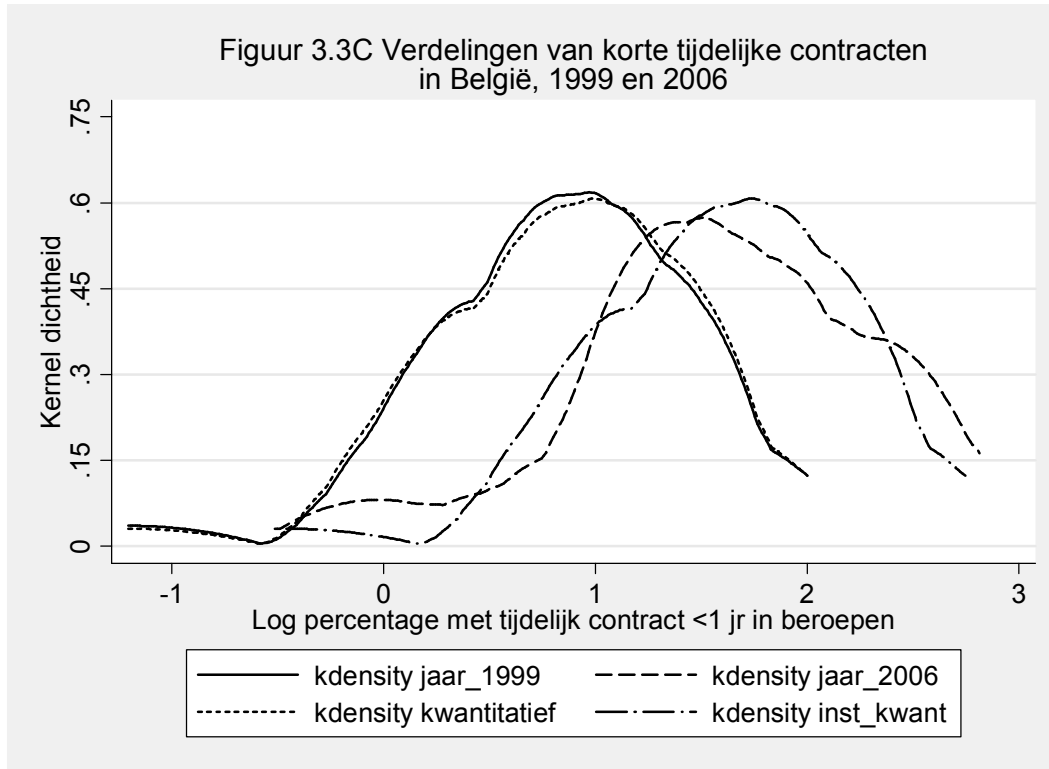
Opmerkingen: + betekent een gelijkjer wordende kwaliteitsverdeling; – een ongelijker wordende kwaliteitsverdeling.

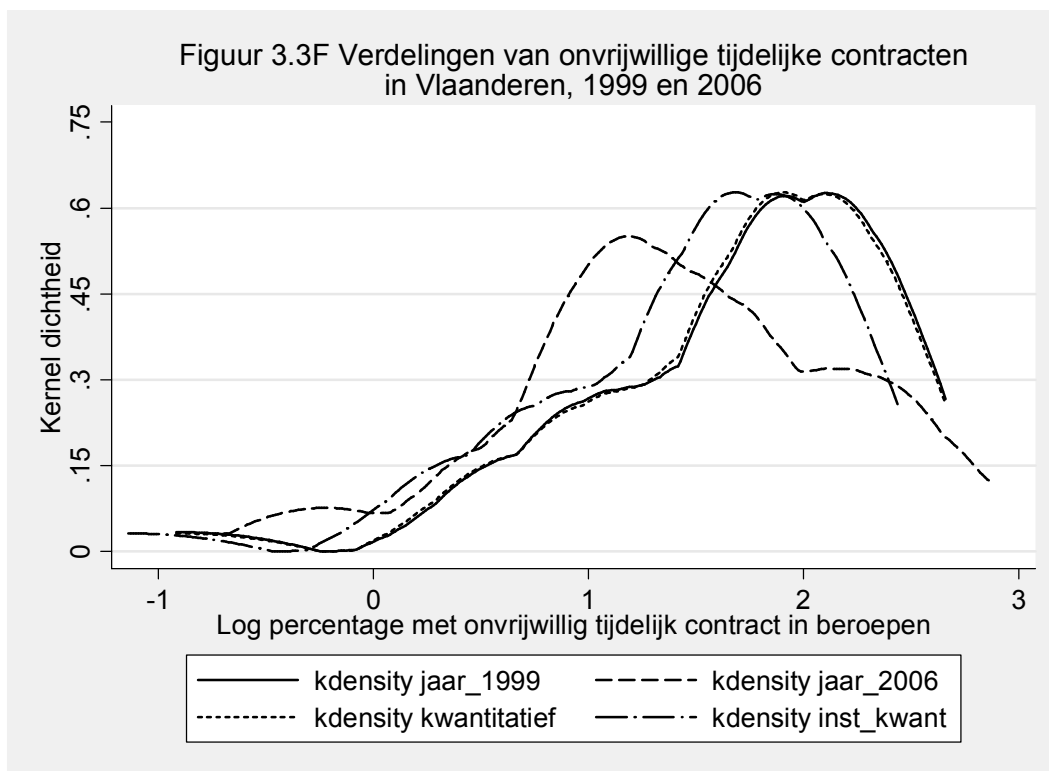
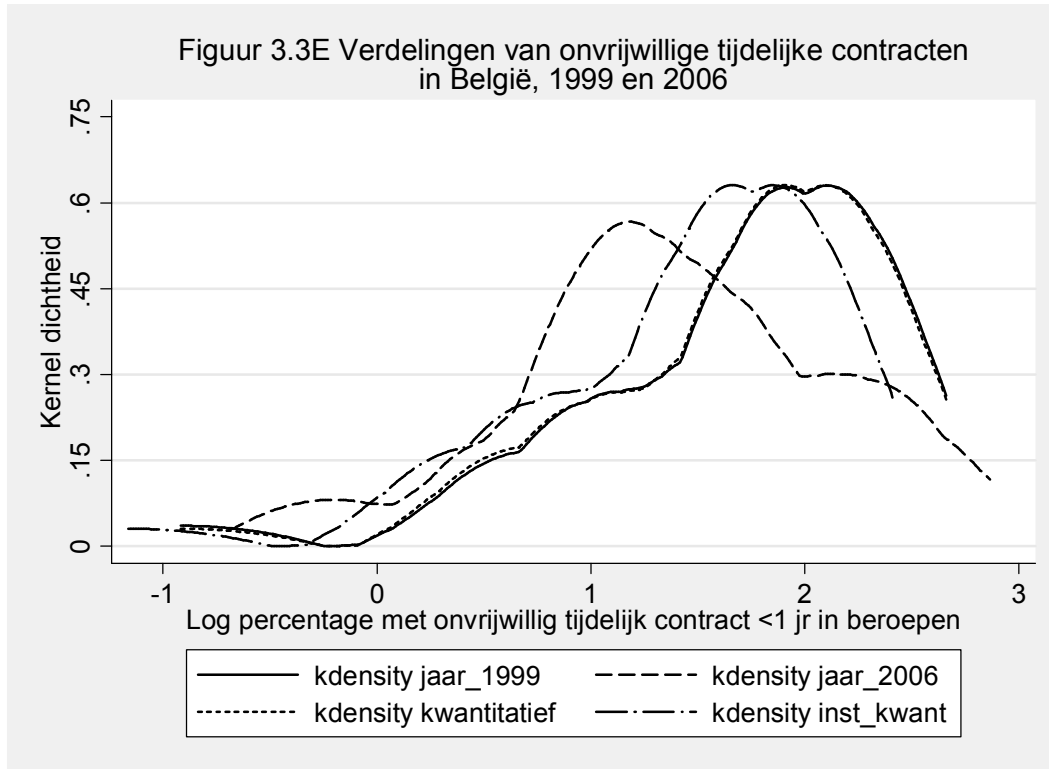
8. Figuren

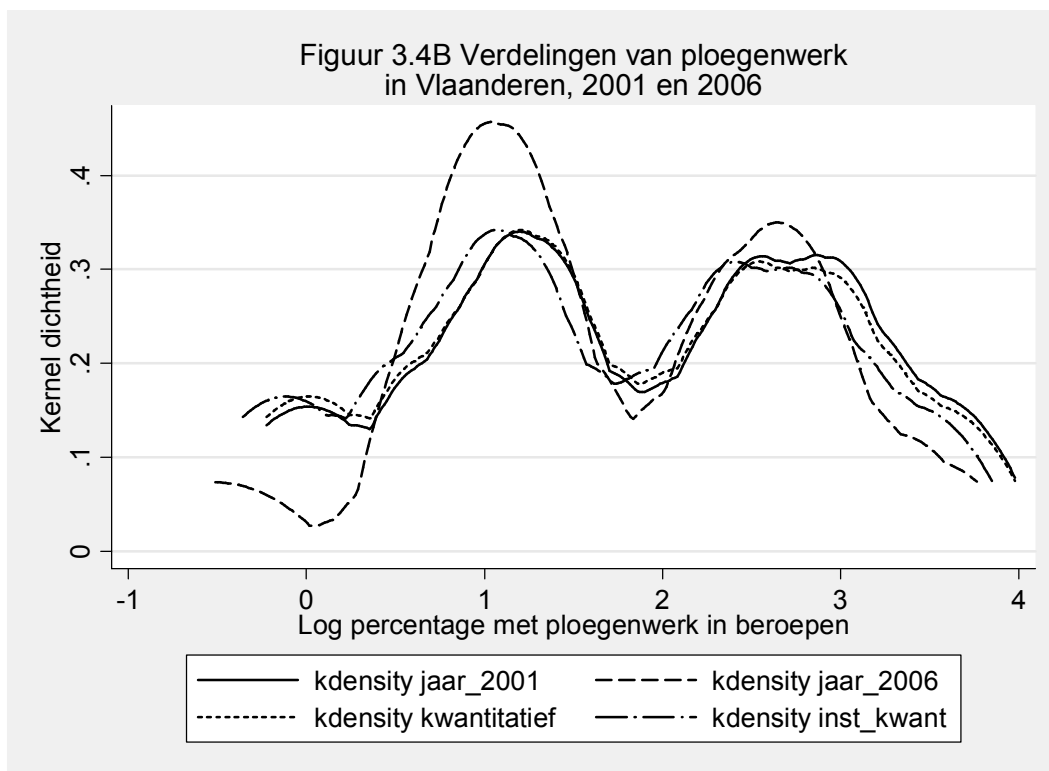
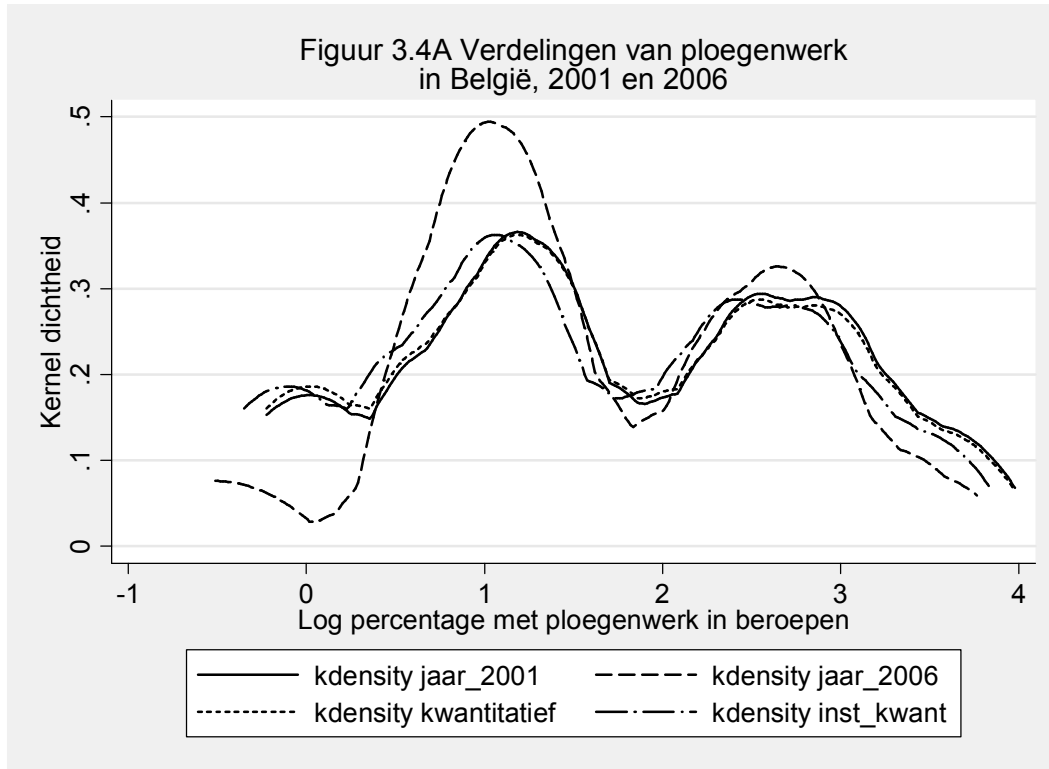


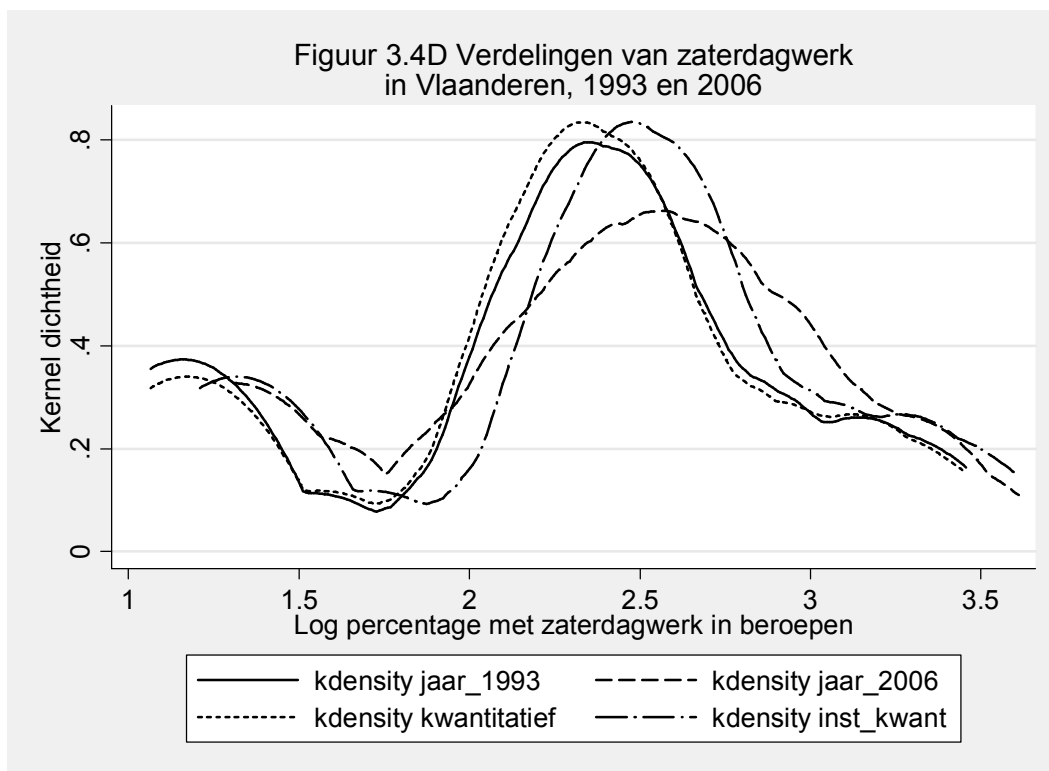
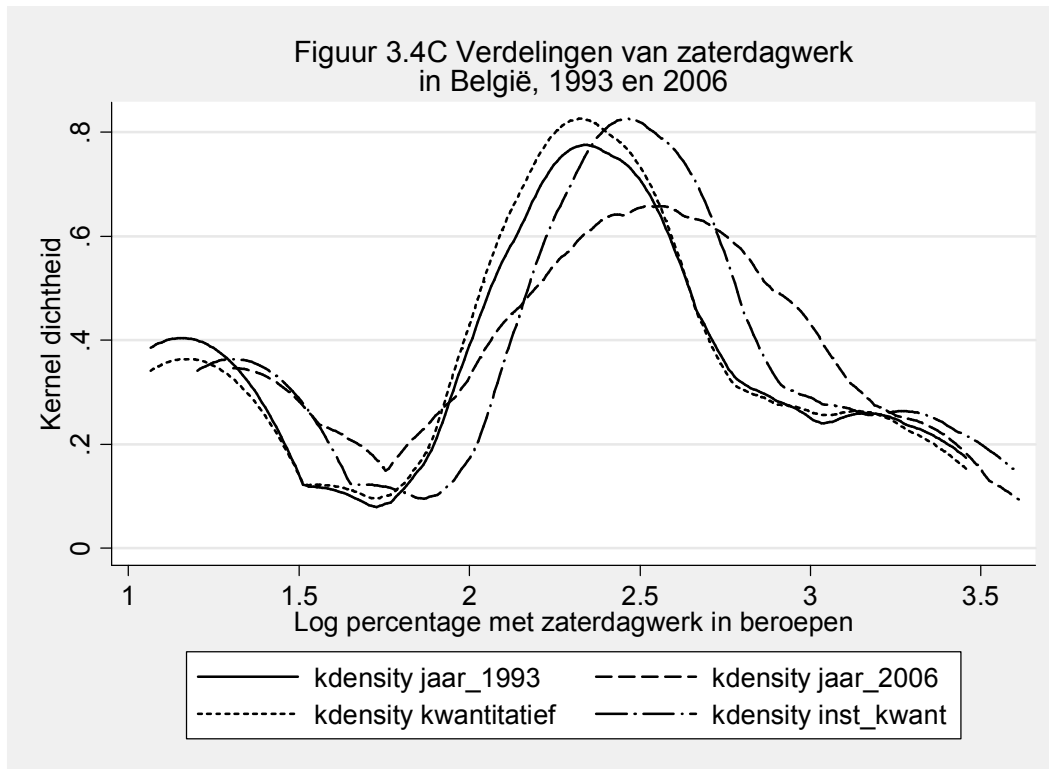


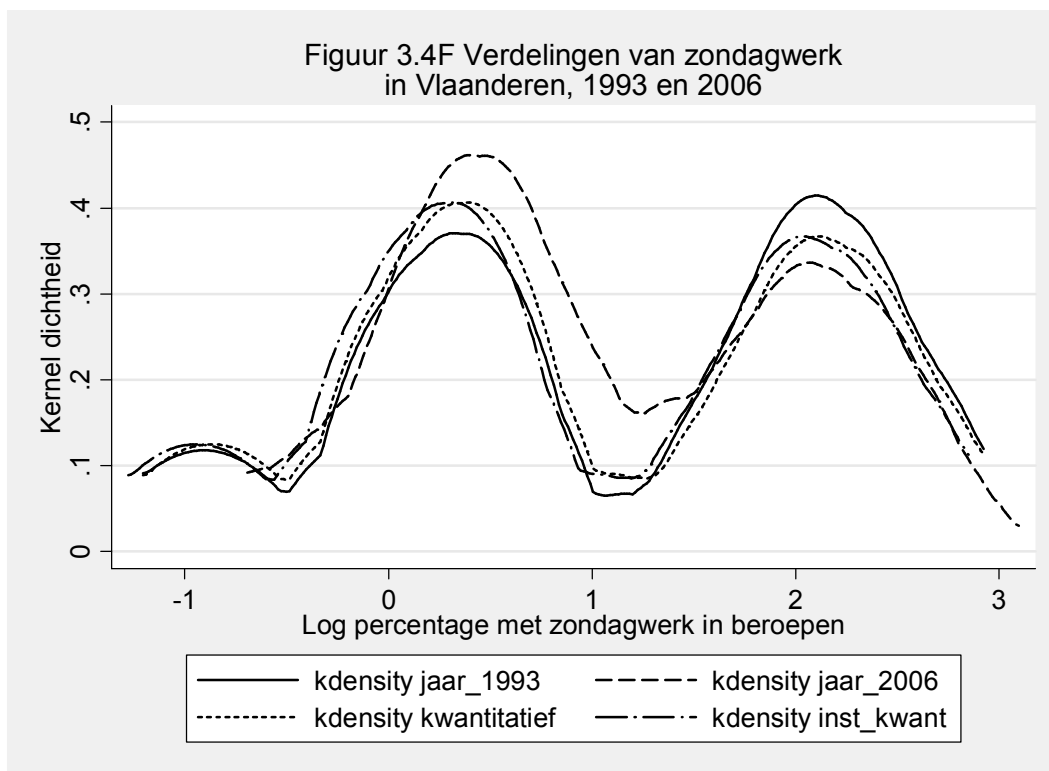
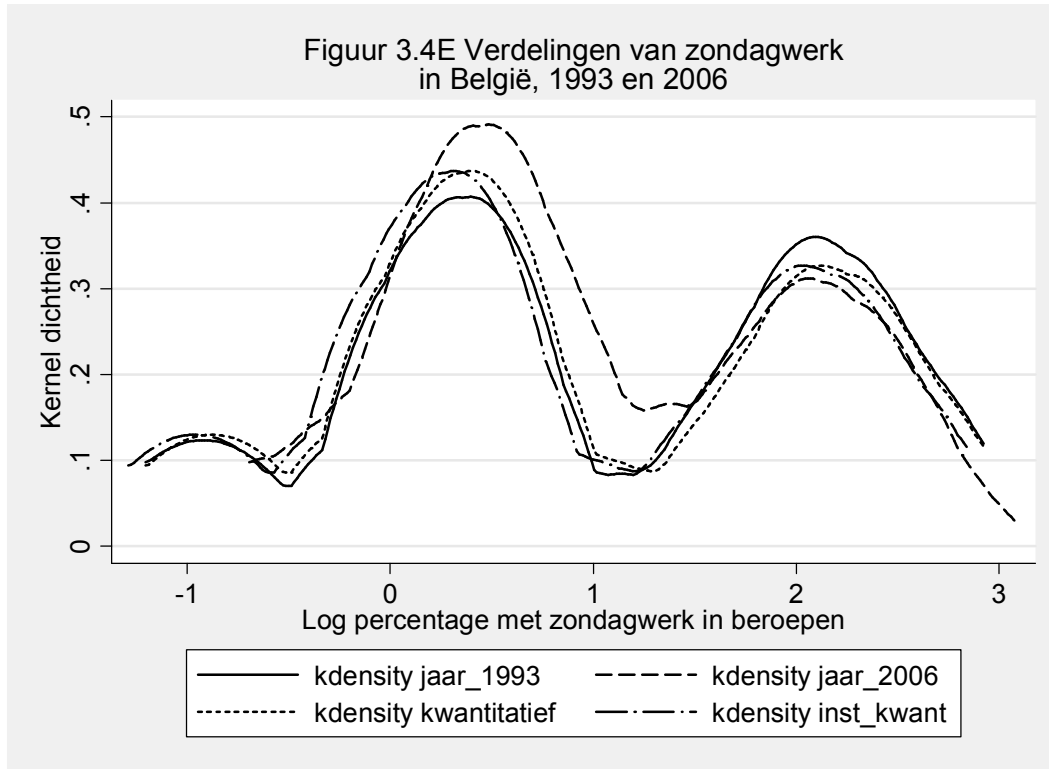


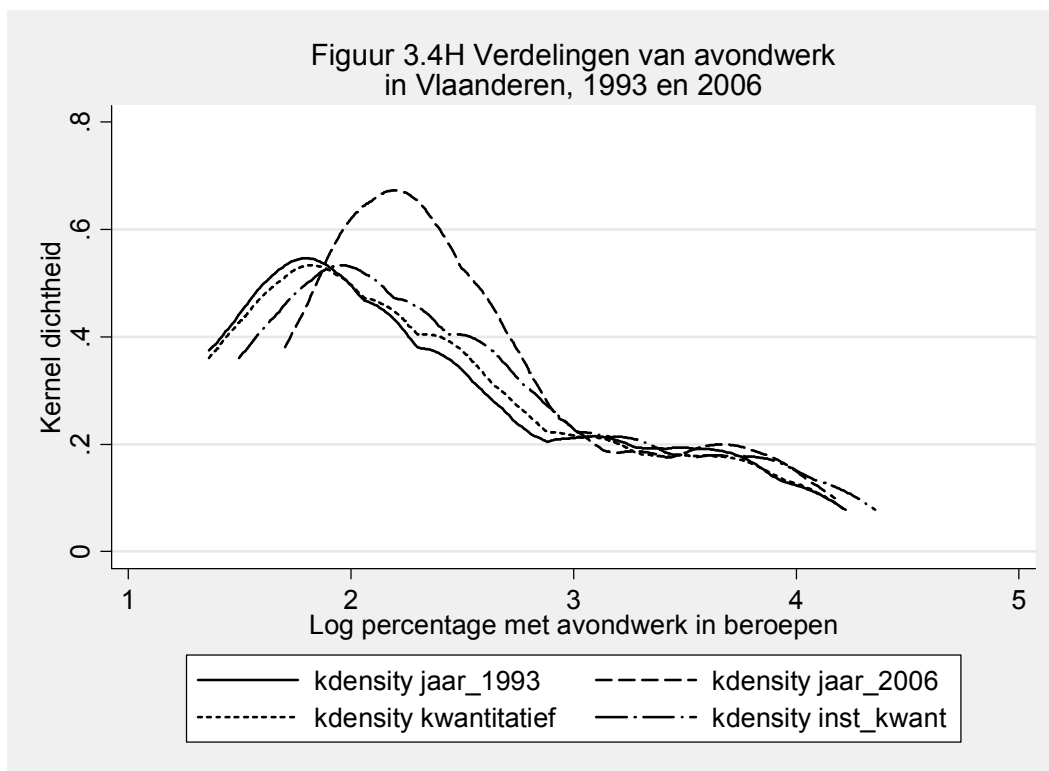
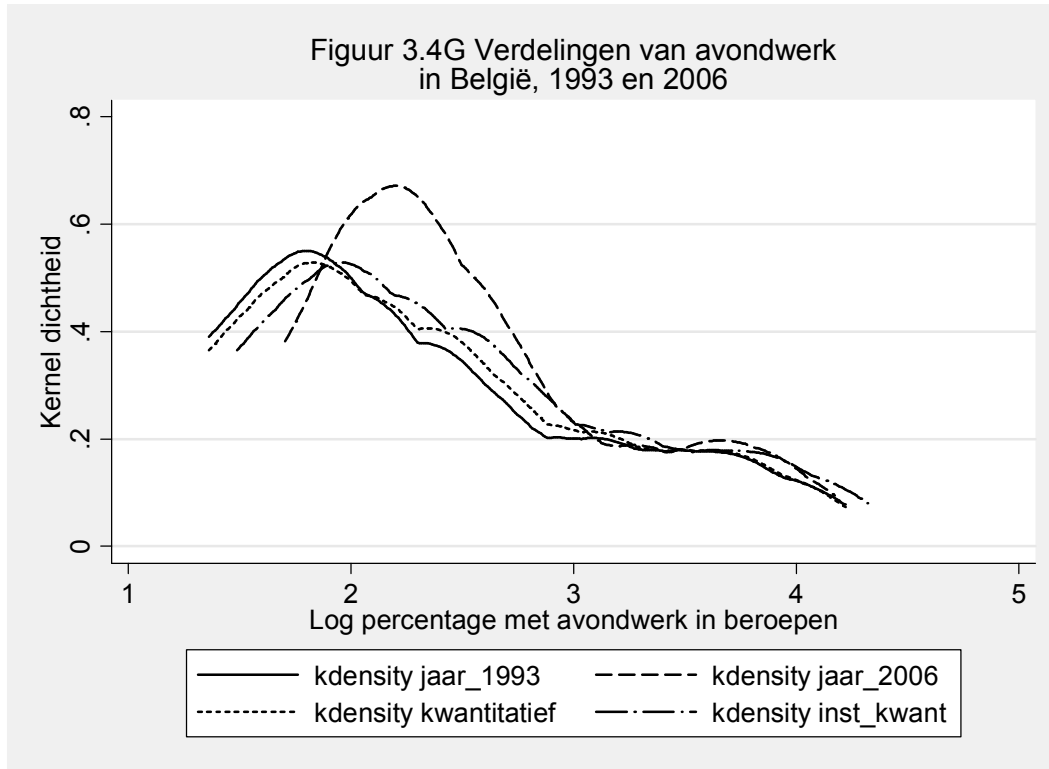


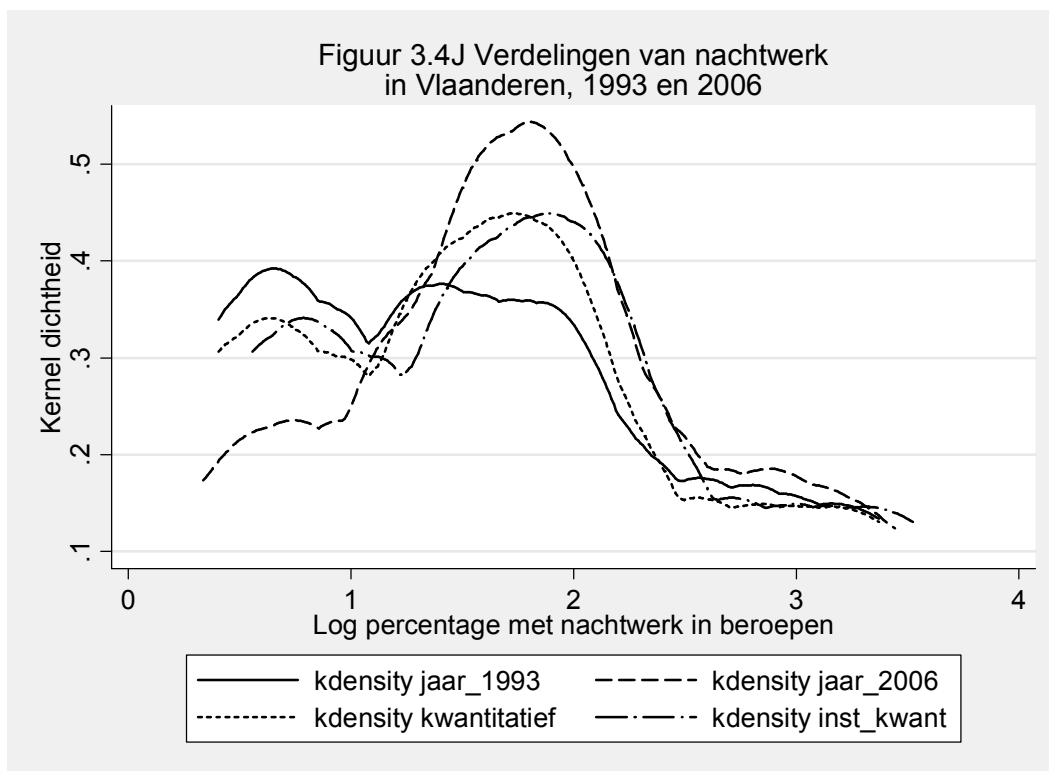
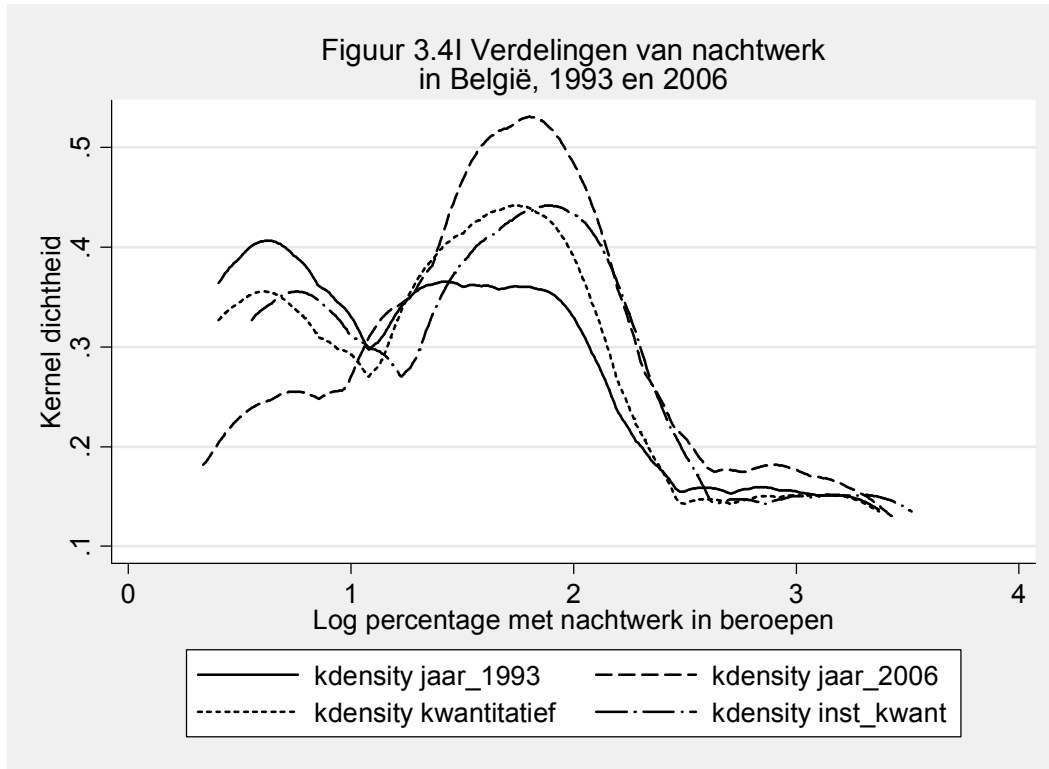


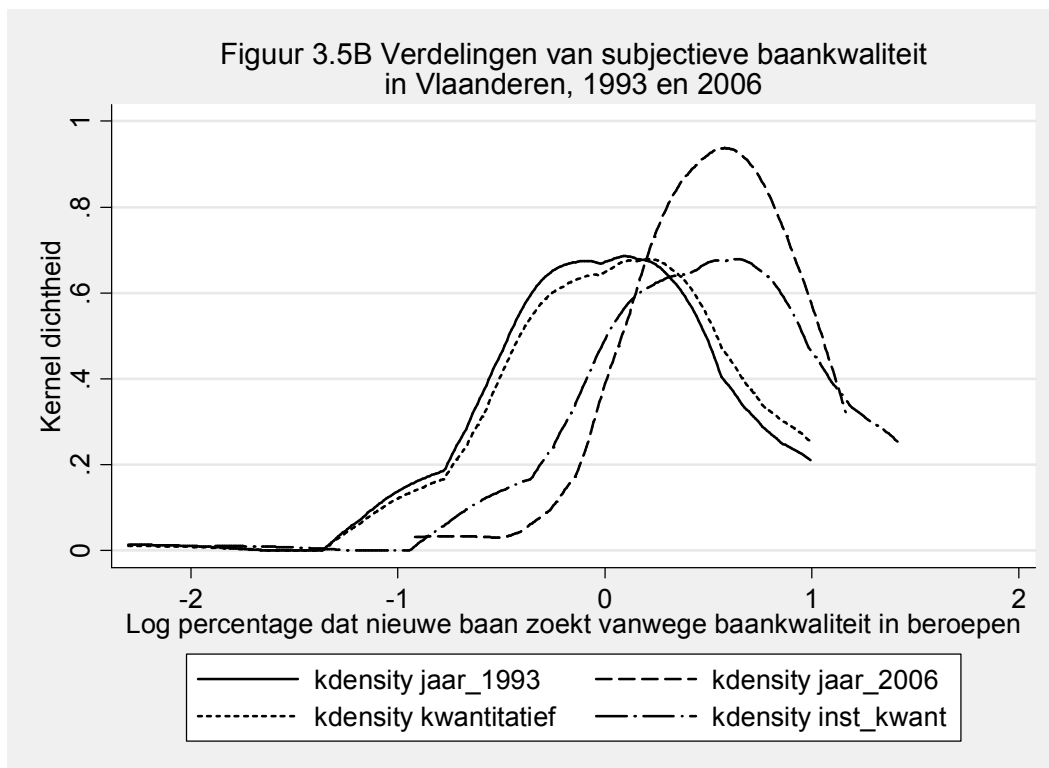
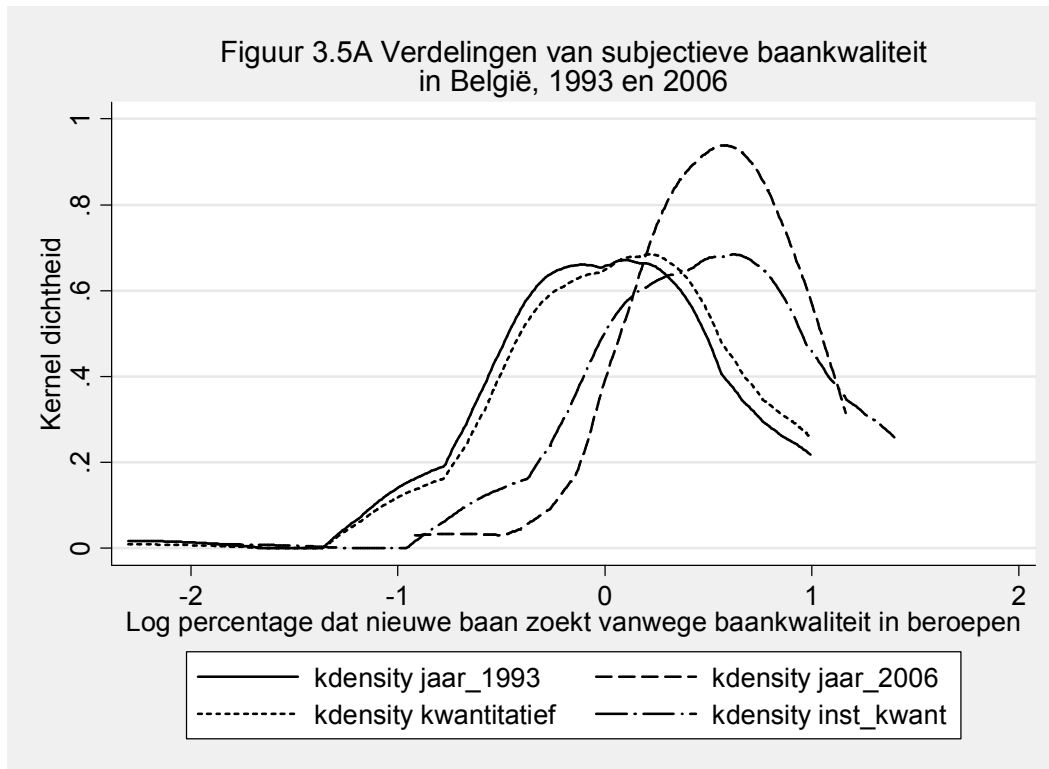


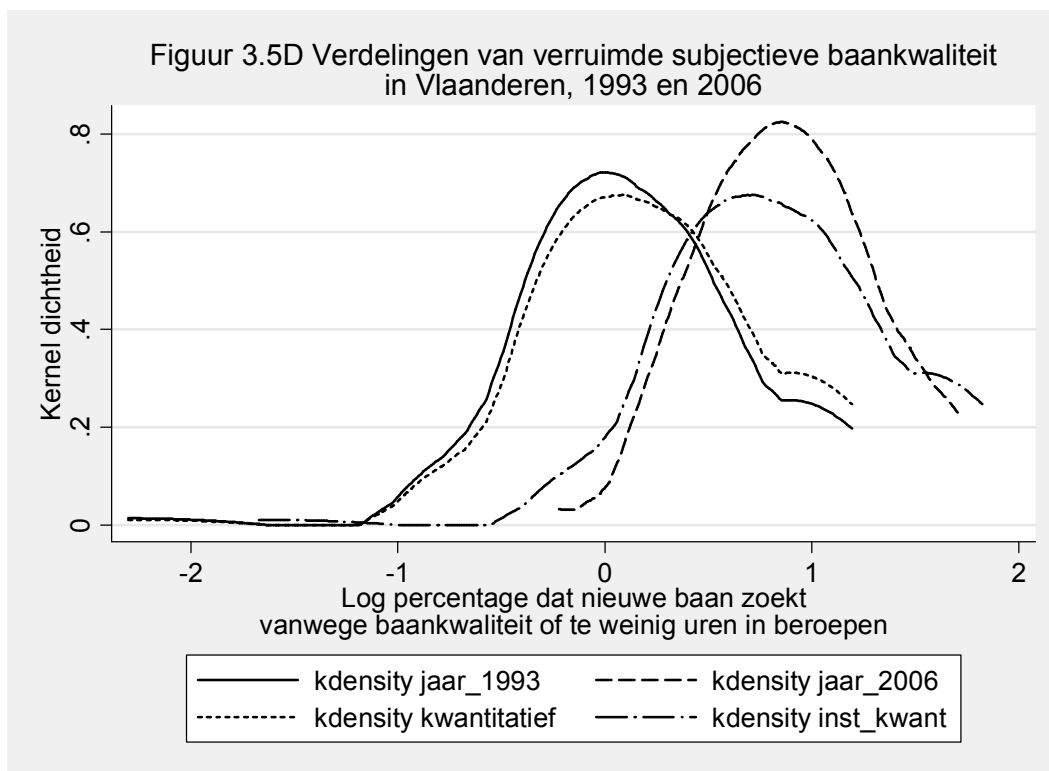
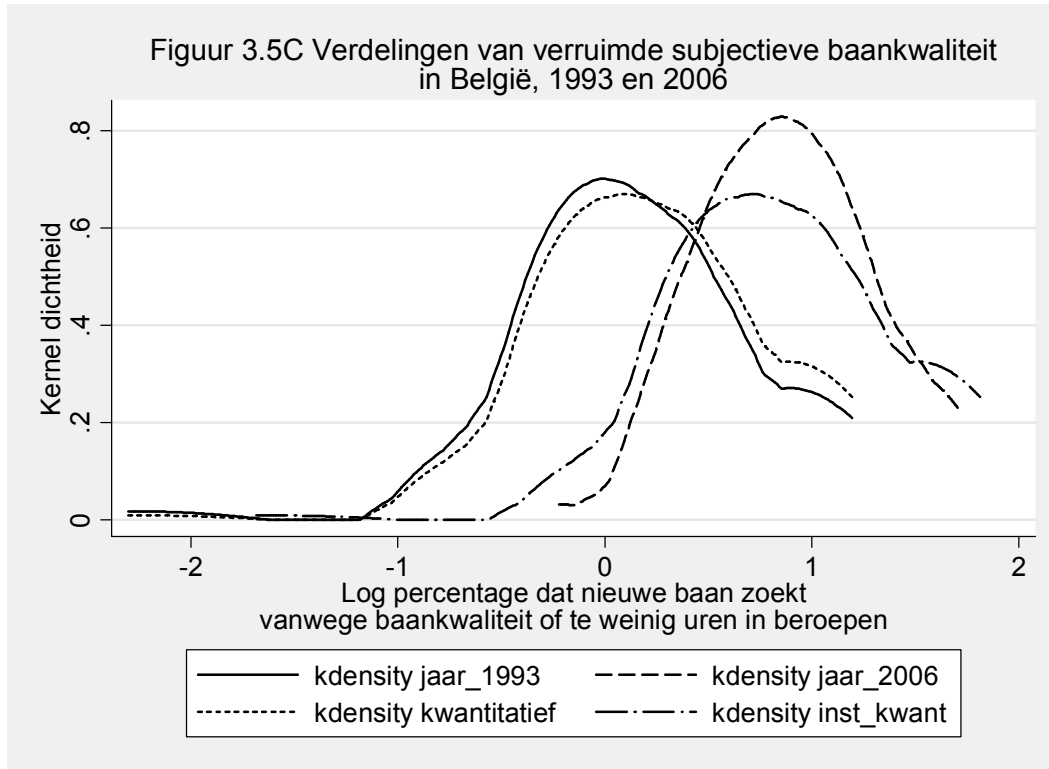












9. Appendix

Tabel A1. ISCO-1988 beroepen op het 2-cijfer en 3-cijfer niveau

ISCO 2c	ISCO 3c	Beschrijving ISCO 3c	
11	111	Leden van de uitvoerende macht en de wetgevende lichamen	
	112	Hogere kaderleden van de rijksbesturen	
	113	Stamhoofden en dorpsversten	
	114	Bestuursleden en hogere kaderleden van gespecialiseerde organisaties	
12	121	Bedrijfsleiders	
	122	Kaderleden bij directie, productie en operaties	
	123	Overige directiekaderleden	
13	131	Directeurs en beheerders van kleine ondernemingen	
21	211	Natuurkundigen, scheikundigen en dergelijke	
	212	Wiskundigen, statistici en dergelijke	
	213	Informaticaspecialisten	
22	214	Architecten, ingenieurs en dergelijke	
	221	Specialisten in de biowetenschappen	
	222	Artsen en dergelijke (uitgezonderd verpleegkundig kaderpersoneel)	
	223	Verpleegkundig kaderpersoneel en vroedvrouwen	
23	231	Universiteitsprofes. en profes. aan inst. hoger niet-universitair onderwijs	
	232	Leraren secundair onderwijs	
	233	Onderwijzers basis- en kleuteronderwijs	
	234	Gespecialiseerde leerkrachten voor gehandicapten	
	235	Overige onderwijsspecialisten	
	24	241	Specialisten in de administratieve en commerciële functies van de bedrijven
24	242	Juristen	
	243	Archivarissen, bibliothecarissen, documentalisten en dergelijke	
	244	Specialisten in de sociale wetenschappen en menswetenschappen	
	245	Schrijvers en scheppende of uitvoerende kunstenaars	
	246	Leden van de clerus	
	31	311	Technici in de fysische en technologische wetenschappen
		312	Deskoperators en andere bestuurders van informatica-apparatuur
313		Technici in optische en elektronische apparatuur	
314		Technici in zee- en luchttransport	
315		Inspecteurs van gebouwen, veiligheids-, hygiëne- en kwaliteitsinspecteurs	
32	321	Technici en dergelijke in de bio- en gezondheidswetenschappen	
	322	Moderne paramedische beroepen (uitgezonderd verpleegkundig personeel)	
	323	Verpleegkundig personeel en vroedvrouwen (ondergeschikt niveau)	
	324	Beoefenaars van de traditionele geneeskunde en genezers	
33	331	Ondergeschikt personeel in het basisonderwijs	
	332	Ondergeschikt personeel in het kleuteronderwijs	
	333	Ondergeschikt personeel in het gehandicaptenonderwijs	
	334	Overig ondergeschikt personeel in het onderwijs	
34	341	Ondergeschikt personeel in financiën en verkoop	
	342	Verkoopsagenten en makelaars	
	343	Ondergeschikt personeel in het administratief beheer	
	344	Ondergeschikt personeel in het openbaar bestuur douane en belastingen, e.d.	
	345	Inspecteurs van de gerechtelijke politie en speurders	
	346	Ondergeschikt personeel in het maatschappelijk werk	
	347	Ondergeschikt personeel in kunst, amusementsbedrijf, en sport	
	348	Lekenassistenten bij erediensten	

41	411	Secretarissen (of -essen) en bedieners van toetsenbordapparatuur
	412	Bedienden in boekhoudkundige en financiële diensten
	413	Bevoorraders-, uitbetalings- en transportbedienden
	414	Bibliotheekbedienden, boden en dergelijke
	419	Overige kantoorbedienden
42	421	Kassiers, loketbedienden en dergelijke
	422	Receptiebedienden en bedienden aan inlichtingenloketten
51	511	Begeleidingspersoneel en dergelijke
	512	Beheerders en personeel van restauratiediensten
	513	Verzorgend personeel en dergelijke
	514	Overig personeel bij rechtstreekse dienstverlening aan particulieren
	515	Astrologen, waarzeggers en dergelijke
	516	Personeel van veiligheidsdiensten
52	521	Mannequins en andere modellen
	522	Verkopers en winkeldemonstrateurs
	523	Marktkramers
71	711	Mijnwerkers, groeewerkers, springstoffenaanstekers en steenhouders
	712	Bouwwerkers (ruwbouw) en dergelijke
	713	Bouwwerkers (afbouw) en dergelijke
	714	Schilders, gevelreinigers en dergelijke
72	721	Lassers, plaatwerkers, ketelmakers, monteurs van ijzeren gebinten e.d.
	722	Ijzersmeden, gereedschapsmakers en dergelijke
	723	Mecaniciens en instellers van machines
	724	Mecaniciens en instellers van elektrische en elektronische apparatuur
73	731	Precisiemecaniciens op metalen en soortgelijke materialen
	732	Pottenbakkers, glasblazers en dergelijke
	733	Arbeiders in het hout-, textiel- en lederambacht en soortgelijke
	734	Arbeiders en ambachtslieden in de drukkerij en dergelijke
74	741	Ambachtslieden en arbeiders in de voedingsnijverheid en dergelijke
	742	Ambachtslieden en arbeiders in de houtbewerking, meubelmakers en dergelijke
	743	Ambachtslieden en arbeiders in de textielbewerking en de kleding e.d.
	744	Ambachtslieden & arbeiders in de leder- en huidenbewerking en schoenmakerij
81	811	Bestuurders van uitrustingen voor mijnbouw en winning van delfstoffen
	812	Bestuurders van uitrustingen voor metaalbewerking
	813	Bestuurders van uitrustingen voor glasbewerking en aardewerk en dergelijke
	814	Bestuurders van uitrustingen voor houtbewerking en papiervervaardiging
	815	Bestuurders van uitrustingen voor chemicaliënproductie
	816	Bestuurders van uitrustingen voor energieproductie en dergelijke
	817	Bestuurders van automatische montageketens en van industriële robots
82	821	Bestuurders van machines voor metaal- en mineraliënproductie
	822	Bestuurders van machines voor chemicaliënproductie
	823	Bestuurders van mach. voor het vervaardigen van rubber- en plasticproducten
	824	Bestuurders van machines voor houtbewerking
	825	Bestuurders drukkerijmach., boekbinderijmach. en mach. voor papierbewerking
	826	Bestuurders mach. voor vervaardiging van textiel-, bont- en lederartikelen
	827	Bestuurders van machines voor de vervaardiging van eetwaren e.d.
	828	Assemblagearbeiders
	829	Overige machinebestuurders en assemblagearbeiders
83	831	Bestuurders van locomotieven en dergelijke
	832	Bestuurders van motorvoertuigen
	833	Bestuurders van mobiel landbouwmaterieel en van andere mobiele werktuigen
	834	Matrozen en dergelijke
91	911	Straatventers en dergelijke
	912	Schoenpoetsers en andere beoefenaars van op straat uitgeoefende beroepen
	913	Gezinshelpers en andere helpers, schoonmakers en wasbazen
	914	Gebouwpersoneel, ruitenwassers en dergelijke
	915	Dienstboden, sjouwers, bewakers, portiers en dergelijke
	916	Vuilnisophalers en dergelijke
93	931	Handlangers in de mijnbouw, de bouwnijverheid en openbare werken
	932	Handlangers in de verwerkende nijverheid
	933	Handlangers in het transport, laders en lossers