

Cahier 4: Gelijk loon voor gelijk werk?

Arbeidsvoorwaarden van vaste en tijdelijke werknemer

Luc Sels, Hans De Witte, Anneleen Forrier, Tom Vander Steene & Geert van Hootegem

VOORWOORD

In het kader van het Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwork Arbeidsmarktreportering, kortweg VIONA, werd een onderzoeksproject opgestart met betrekking tot flexibilisering van de arbeid. Het project kreeg de volgende titel toegedicht: De impact van de institutionele context op de flexibiliteitspolitiek van industriële en dienstverlenende bedrijven en de gevolgen voor de kwaliteit van de organisaties en de kwaliteit van de arbeid. Dit cahier is een gedeeltelijke rapportering van dit onderzoeksproject.

Hoofddoel van het onderzoek is inzicht te verwerven over de impact van de institutionele context op arbeidsflexibiliteit, over de wijze waarop ondernemingen flexibiliteit hanteren in de organisatie en over de effecten die arbeidsflexibiliteit heeft op de kwaliteit van de arbeid. De vraagstelling is vrij breed en daarom is geopteerd voor een tweeledig onderzoek nadat een conceptuele uitklaring van arbeidsflexibiliteit opgesteld was.

Het eerste onderzoeksluik behandelt enerzijds de impact van de institutionele context en anderzijds de organisationele implementatie en mix van flexibiliteit. Methodologisch is dit vertaald in een macro-economische en een micro-economische analyse. Op basis van macro-economische data wordt de evolutie van diverse flexibiliteitsinstrumenten geschetst in het licht van de evolutie op het institutionele vlak. Hierbij worden België en Nederland tegenover elkaar geplaatst. Op basis van Belgische en Nederlandse casestudies analyseren we op micro-niveau in drie sectoren de flexibiliteitspolitiek van ondernemingen. Dit methodologisch kader laat toe om de volgende onderzoeksvragen te beantwoorden.

Heeft de institutionele context (wijze van regelgeving) al dan niet een invloed op de wijze waarop vormen van arbeidsflexibilisering ingeschakeld worden in het capaciteitsbeheer?

Welke functies vervullen de diverse vormen van temporele en contractuele flexibiliteit?

Kan eenzelfde flexibiliteitsbehoefte door verschillende flexibiliteitsmaatregelen opgevangen worden?

Kan de afhankelijkheid van vormen van temporele/contractuele flexibilisering verlaagd worden door de structurering van productieprocessen op een andere manier aan te pakken?

Op welke wijze beïnvloedt de keuze voor bepaalde flexibiliteitsinstrumenten de

personeelsbezetting in bedrijven?

Het tweede onderzoeksluik behandelt de impact van de contractuele flexibiliteit op de kwaliteit van de arbeid. Methodologisch is dit vertaald in een representatieve bevraging van drie groepen werknemers: tijdelijke arbeidskrachten, uitzendkrachten en vaste werknemers. Centrale vraag is of vaste werknemers anders scoren dan tijdelijke werknemers op arbeidsvoorwaarden, -inhoud, -omstandigheden en -verhoudingen. Verder gaan we na of slechtere scores op de kwaliteit van de arbeid zich vertalen naar welzijn en in individuele en collectieve stresshantering. Dit onderzoeksluik levert een antwoord op de volgende onderzoeksvragen:

Zijn vormen van contractuele en temporele flexibiliteit van toepassing op dezelfde of verschillende groepen werknemers?

Welk is de aard van de band tussen flexibiliteit en kwaliteit van de arbeid?

Welke houding nemen de betrokken werknemers aan met betrekking tot contractuele flexibiliteit? Hoe beoordelen ze de flexibiliteit waarmee ze geconfronteerd worden?

Welk zijn de consequenties van de band tussen flexibele arbeid en kwaliteit van de arbeid voor de individuele werknemer?

De rapportering is opgedeeld in thematische cahiers.

Het cahier '*Feiten en cijfers van flexibiliteit*' verdiept zich in de conceptuele discussie rond flexibiliteit en geeft een 'flexibele' stand van zaken in België. Tot slot worden de onderzoeksvragen waarop dit project antwoorden formuleert, aangehaald.

Het cahier '*Methodologie*' is gewijd aan de methodologische kenmerken van het onderzoek. De onderzoeksvragen worden hierbij verder belicht waarna de methodologie van de cases en de survey uit de doeken wordt gedaan. Dit cahier ontsluit ook de vragenlijsten.

In het cahier '*De impact van het institutionele kader op de politiek van flexibiliteit: een vergelijking België-Nederland*' gaan we dieper in op het capaciteitsbeheer van organisaties en de impact van de institutionele context. Op basis van theorie en institutionele regelgeving worden een aantal hypothesen naar voren gebracht. Vervolgens worden deze hypothesen getoetst aan de hand van cijfers op macroniveau en aan de hand van casestudies (microniveau). Dit cahier formuleert een antwoord op de onderzoeksvragen van het eerste onderzoeksluik.

Het cahier '*Gelijk loon voor gelijk werk?: Arbeidsvoorwaarden van vaste en tijdelijke werknemers*' wordt volledig gewijd aan de effecten van contractuele flexibiliteit op de arbeidsvoorwaarden van de werknemers. Hierbij worden zowel primaire als secundaire arbeidsvoorwaarden behandeld (tweede onderzoeksluik).

Het cahier '*Tijdelijke arbeidsrelaties en employability. Een nieuwe vorm van werkzekerheid?*' behandelt de verhouding tussen flexibiliteit enerzijds en employability en opleiding anderzijds. Hierbij worden deuren geopend naar het debat over flexicurity (tweede onderzoeksluik).

Het cahier '*Contractueel flexibele werknemers: Wie zijn ze en waarom doen ze het?*' behandelt de vraag naar de persoonskenmerken van de contractueel flexibelen en hun motieven voor tijdelijk werk (tweede onderzoeksluik).

Het cahier '*Op zoek naar effecten van contractuele flexibiliteit bij werknemers*' gaat dieper in op de effecten van contractuele flexibiliteit op de kwaliteit van de arbeid en het welzijn van de werknemers (tweede onderzoeksluik).

Het cahier '*Flexibel, zeker? Reflecties over flexibiliteit en (on)zekerheid*' ten slotte vat de conclusies samen, formuleert reflecties op basis van de onderzoeksresultaten en zet een stap in de richting van beleidsgerichte aanbevelingen.

INHOUD

1. Inleiding 1

2. Methodologie 3

3. Het loonverschil berekend 7

- 3.1 Meer of minder 'menselijk kapitaal?' 10
- 3.2 Hogere of lagere functies 14
- 3.3 Tewerkgesteld in andere bedrijven 17

4. Extra voordelen 23

- 4.1 De opmars van de voordelen 23
- 4.2 Matheüs 25
- 4.3 Vast versus tijdelijk 26

5. Een verschil van niveau 33

- 5.1 Tijdelijke jobs zijn niet altijd precare jobs 34
- 5.2 Het niveauverschil in cijfers 37

6. Sectoren vergeleken 41

Conclusie 45

Bijlage 49

Literatuur 51

1. **INLEIDING**

De meeste studies komen tot de conclusie dat tijdelijke werknemers minder betaald worden dan hun vaste collega's en ook minder extra-legale voordelen (zoals verzekeringen, premies, pensioenregelingen, etc.) genieten (Mangum e.a., 1985; Russel, 1991; Nollen, 1996; Hipple, 1998). Dat ze minder extra-legale voordelen genieten, is vooral in de Angelsaksische context zorgwekkend, omwille van de zwakker uitgebouwde sociale zekerheid. Ook in Europees onderzoek komt men tot tal van indicaties van slechtere arbeidsvoorwaarden voor tijdelijke werknemers (Trommel & Veerman, 1987; Kleinknecht e.a., 1997). Zo blijkt uit het onderzoek van Kleinknecht (1997) dat een hoog percentage tijdelijke contracten in een bedrijf gepaard gaat met lagere gemiddelde lonen. Deze analyse op bedrijfsniveau is consistent met analyses op werknemersniveau waaruit blijkt dat mensen met een tijdelijk contract minder verdienen dan mensen met een contract van onbepaalde duur.

Het onderzoek naar de loonverschillen tussen vaste en tijdelijke werknemers is niet vrij van kritiek. We halen een drietal belangrijke punten aan.

1. Vergelijkingen uitgewerkt door de OECD (1999) laten uitschijnen dat de graad van 'dualisering' tussen vaste en tijdelijke werknemers sterk verschilt van land tot land, ook wanneer men deze dualisering in termen van loonverschillen uitdrukt. Deze verschillen worden mede veroorzaakt door verschillen in 'institutional engineering' (Sels & Van Hootegem, In Press). Specifiek over verschillen in arbeidsvoorwaarden zijn er momenteel nogal wat data beschikbaar voor de Angelsaksische landen, Scandinavië en Nederland. Voor andere continentaal Europese landen is dat veel minder het geval. Op basis van de nogal smalle empirische vergelijkingsbasis moeten we in elk geval concluderen dat we bij vergelijkingen van de arbeidsvoorwaarden niet zonder meer mogen voortbouwen op de empirische resultaten van onderzoek dat in andere institutionele contexten heeft plaatsgevonden. Wat geldt in de ene institutionele setting, gaat niet noodzakelijk op voor andere settings.
2. Lang niet in alle studies naar beloningsverschillen tussen vaste en tijdelijke werknemers wordt afdoende gecontroleerd voor 'confounding variables': factoren die de op het eerste zicht eenduidige relatie tussen de aard en duurzaamheid van het contract enerzijds en de loonhoogte anderzijds, verstoren. Zo is het best mogelijk dat vaste werknemers gemiddeld een hoger opleidingsniveau of een langere werkervaring laten optekenen en dat loonverschillen veeleer verklaard worden door zulke biografische verschillen dan door de aard en duurzaamheid van de arbeidsrelatie op zich. Tijdelijke werknemers kunnen bovendien ingezet worden op andere functieniveaus, zich sterker concentreren in bepaalde sectoren, etc. Ook deze verschillen kunnen een geobserveerd onderscheid in toegekende arbeidsvoorwaarden mede verklaren. Wat de studies naar loonverschillen moeilijk vergelijkbaar maakt, is dat niet altijd gecontroleerd wordt voor deze beïnvloedende variabelen. Studies die dat wel doen, controleren lang niet alle voor

dezelfde variabelen. Directe onderlinge vergelijking van de resultaten wordt hierdoor bemoeilijkt.

3. In heel wat onderzoek wordt de groep werknemers met een tijdelijk contract benaderd als een homogene groep 'secundaire werknemers' in een duale arbeidsmarkt. Dit beeld wordt meer en meer in vraag gesteld. Zo vergeleken Cohen & Haberfeld (1993) de beloning van Amerikaanse uitzendkrachten en vaste werknemers uit vier beroepscategorieën. Ze constateerden dat verschillen veel meer verklaard worden door het uitgeoefende beroep dan door het verschil 'tijdelijk - vast'. Het beeld van een homogene groep tijdelijke, 'secundaire' werknemers moet dus blijkbaar genuanceerd worden. Met andere woorden, om uitspraken te doen over verschillen in arbeidsvoorwaarden moet de vergelijking 'vast-tijdelijk' ook doorgevoerd worden per functieniveau, hiërarchisch niveau of beroepsgroep. Wat geldt voor het ene niveau of de ene beroepsgroep, gaat niet zonder meer op voor andere niveaus of groepen.

In deze bijdrage beantwoorden we vier onderzoeksvragen. De centrale onderzoeksvraag is of vaste en tijdelijke werknemers een gelijk loon voor gelijkaardig werk krijgen. We proberen met andere woorden de omvang van loonverschillen tussen deze twee werknemerscategorieën vast te stellen. We controleren daar voor eventuele verschillen in biografische, functiegerelateerde en bedrijfsgebonden kenmerken. De tweede onderzoeksvraag heeft betrekking op eventuele verschillen in extra voordelen. We analyseren of de vaststelling uit tal van internationale onderzoeken, namelijk dat tijdelijke werknemers minder delen in de extra voordelen, ook opgaat voor onze arbeidsmarkt. De derde onderzoeksvraag betreft de vraag naar de homogeniteit van de groep tijdelijke arbeidskrachten. Daartoe wordt nagegaan of de afstand in termen van arbeidsvoorwaarden varieert afhankelijk van het hiërarchisch niveau dat men bestudeert. In een afsluitend luik onderzoeken we of eventuele verschillen in arbeidsvoorwaarden zich even sterk manifesteren in industrie, diensten respectievelijk non-profit sectoren.

Gezien het survey-onderzoek dat in het kader van het VIONA-onderzoek werd uitgevoerd slechts rudimentaire informatie over de arbeidsvoorwaarden oplevert en, gezien de omvang van de respons, beperkingen stelt aan het type onderzoeksvragen dat beantwoord kan worden, maken we voor dit cahier gebruik van een andere databank. De onderzoeksvragen worden meer bepaald beantwoord met behulp van het bestand 'Vacature Salarisenquête 2000', een dataset met Belgische loongegevens.

2. METHODOLOGIE

In het verleden zijn meerdere pogingen ondernomen om met behulp van toevalssteekproeven zicht te krijgen op de loonhoogte en verschillen in toegekende arbeidsvoorwaarden. Deze pogingen leverden veelal een erg lage respons op. Bovendien valt op dat in tal van werknemerssurveys de item-non-respons op loongerelateerde vragen erg hoog is. Dat maakt dat in België tot voor kort enkel gewerkt kon worden met de loongegevens van het Nationaal Instituut voor Statistiek. Deze gegevens zijn echter aan tal

van beperkingen onderhevig. Vooreerst bevraagt NIS bedrijven. Deze bevragingwijze laat niet toe om bijvoorbeeld verschillen in arbeidsvoorwaarden tussen vaste en tijdelijke werknemers te onderzoeken. Bovendien worden bedrijven met minder dan tien werknemers en organisaties uit erg belangrijke sectoren zoals gezondheid, onderwijs, overheidsadministratie en not-for-profit uitgesloten. Gezien de sterke concentratie van tijdelijke werknemers in precies deze sectoren (Sels, 1996), levert de NIS-loonenquête een zeer onvolledige empirische basis op. Bovendien lenen deze bestanden zich niet voor verklarende analyses, gezien ze geen informatie bevatten over de meest essentiële biografische en functiegerelateerde loondeterminanten. Een laatste tekort is het volledig gebrek aan informatie over de extra voordelen die aan werknemers toegekend worden. De sterke toename van het gemiddeld aantal extra voordelen per werknemer, maakt inclusie van deze voordelen in analyses van de arbeidsvoorwaarden meer en meer noodzakelijk.

Om deze redenen hebben we er bewust voor geopteerd het spoor van een (vanuit kostenoverwegingen noodzakelijk beperkte) toevalssteekproef te verlaten. De survey die in deze bijdrage als basis wordt gebruikt, werd verspreid via het jobadvertentieblad *Vacature* dat een zeer ruime verspreiding kent onder bedienden en kaderleden (de zogenaamde 'hoofdarbeiders' of, in Angelsaksische termen, de 'pink- en white collars'). Deze methode leverde in de tweede golf van deze survey de erg hoge respons van 22.532 geldige meetpunten op (waaronder 1.867 werknemers met een contract van bepaalde duur of tewerkgesteld met een uitzendovereenkomst). De wijze van dataverzameling leidt wel tot het probleem dat de steekproefbetrouwbaarheid onmogelijk vast te stellen is. Dit legt een hypotheek op de mogelijkheden tot statistische veralgemening. Deze beperking is echter eigen aan nagenoeg alle loonenquêtes. Dat niet vertrokken is van een toevalssteekproef betekent overigens niet dat er geen moeite gedaan is om de doelpopulatie of het empirisch geldigheidsveld duidelijk af te bakenen bij de opbouw van de Salarisenquête 2000. Bij de afbakening van deze populatie werden daarom enkele belangrijke ingrepen doorgevoerd.

Een eerste ingreep is de systematische herweging van de salarisgegevens. Niet alle groepen uit de beroepsbevolking hebben in even sterke mate geparticipeerd aan de Salarisenquête. Bepaalde groepen, zoals de mannen en hoger geschoolden, waren oververtegenwoordigd. De salarisgegevens die de enquête opleverde zijn daarom herwogen op basis van de kenmerken opleidingsniveau en geslacht. Daartoe werd gebruik gemaakt van *Weight 2.1 for Windows* (Hajnal, 1995), een programma voor het herwegen van steekproeven aan de hand van populatiegegevens. De herweging laat toe om volgende belangrijke vraag te beantwoorden: stel dat het scholingsniveau van de respondenten identiek zou zijn aan de scholingsgraad van de weddetrekkende beroepsbevolking, en stel dat vrouwen even sterk vertegenwoordigd zouden zijn als op de arbeidsmarkt het geval is, hoe zouden de loonverschillen er dan uitzien? Deze herweging kan eventuele problemen van zelfselectie niet neutraliseren. Zelfselectie kan impliceren dat wie zichzelf succesvol vindt, meer geneigd is om dat succes te rapporteren via deelname aan dit type survey.

Een tweede ingreep is de uitsluiting van deeltijds werkenden. Met het oog op een zekere standaardisering van de arbeidstijden, spitsen de analyses zich toe op de voltijdse tewerkstelling. Een derde ingreep is de uitsluiting van handarbeiders ('blue collars'). De loongegevens zijn dus geen afspiegeling van de loonstructuur van de totale loontrekkende beroepsbevolking. De resultaten hebben enkel betrekking op zogenaamde 'hoofdarbeiders'. De loonbepaling én uitbetaling verloopt in België voor handarbeiders heel anders dan voor hoofdarbeiders of bedienden. Zo worden de lonen van handarbeiders in sterkere mate op sectorniveau gereguleerd. De gehanteerde methoden voor functie- en loonclassificatie verschillen soms sterk. Hand- en hoofdarbeiders zijn overigens veelal in gescheiden loonclassificaties ondergebracht. Bovendien wordt de verloning voor handarbeiders in uurlonen uitgedrukt, terwijl die voor hoofdarbeiders in maandlonen gebeurt én veel sterker gekoppeld is aan de opgebouwde anciënniteit. Het lijkt ons dan ook correcter om studies naar het relatieve belang van loondeterminanten voor deze twee groepen afzonderlijk uit te voeren. Gezien het zeer beperkte aantal tijdelijke arbeiders

waarover de Salarisenquête 2000 informatie oplevert, is besloten deze bijdrage te beperken tot een vergelijking van de lonen op het niveau van de hoofdarbeiders.

Een laatste methodologische noot heeft betrekking op de precieze betekenis van het begrip 'loon' in dit cahier. Onder 'loon' begrijpen we de bezoldiging voor arbeid, gepresteerd in een dienstverband bij een werkgever. De afhankelijke variabele in de analyses is steeds de natuurlijke logaritme van het bruto maandloon. Dit *brutoloon* is het basisloon van de werknemer, vóór elke afhouding van fiscale of sociale aard. Dit bedrag behelst niet enkel de gepresteerde uren arbeid maar tevens de uren afwezigheid wegens ziekte of vakantie, waarvoor de werknemer het recht op een normaal loon behoudt. Verder zijn in dit bedrag de lonen voor overuren vervat, evenals een schatting in geldwaarde van diverse voordelen. Ook premies, incentives, bonussen, commissielonen en dergelijke zijn in dit bedrag vervat. Vergelijking op basis van de bruto jaarlonen geven een meer accuraat beeld van verschillen in arbeidsvoorwaarden. Gezien we echter voor heel wat tijdelijke werknemers geen voltijdse jaarlonen ter beschikking hebben, zien we ons in deze analyse genoodzaakt om de verschillen op basis van bruto maandlonen weer te geven.

3. HET LOONVERSCHIL BEREKEND

In dit cahier spreken we van een 'vaste werknemer' wanneer hij of zij een contract van onbepaalde duur of vastheid van betrekking geniet. De 'tijdelijke werknemer' is hij of zij die een contract van bepaalde duur heeft of tewerkgesteld is als uitzendkracht (vgl. Nollen, 1996). In Tabel 1 geven we weer, per hiërarchisch niveau, hoe groot de verschillen in loonhoogte zijn tussen tijdelijke en vaste werknemers. Het gaat om een eenvoudige vergelijking, waarbij niet gecontroleerd is voor andere kenmerken. We geven telkens de mediaanwaarde, het gemiddelde en de procentuele afwijking tussen de gemiddelden weer.

Tabel 1. Bruto maandwedge, gewogen op basis van de verdeling naar opleidingsniveau en geslacht van de weddetrekkende beroepsbevolking (uitgedrukt in EURO).

	Mediaan		Gemiddelde		
	Tijdelijk	Vast	Tijdelijk	Vast	Tijd/vast
Totaal	1 859	2 362	2 052	2 576	0,796
Uitvoerend, administratief personeel	1 685	2 033	1 764	2 194	0,804
Professionele medewerkers	2 219	2 578	2 319	2 709	0,856
Middle managers	2 850	3 123	2 892	3 302	0,876

Naast het totale verschil in salaris wordt ook het verschil op drie hiërarchische niveaus weergegeven: middle management, professionele medewerkers en administratief en uitvoerende bedienden. Het middle management omvat de leidinggevendenden die de uitvoering controleren en niet rechtstreeks aan de algemeen directeur rapporteren. Professionals zijn werknemers in stafdiensten of staf functies, evenals zogenaamde professionals zoals academici, consultants, etc. Onder uitvoerend personeel begrijpen we personeelsleden die een vast omliggende taak uitoefenen in ondergeschikt verband, bijvoorbeeld een administratief bediende op een dienst boekhouding die onder een administratief directeur werkt of een graficus in een creatieve cel.

Uit de eenvoudige vergelijking in Tabel 1 kan afgeleid worden dat tijdelijke werknemers gemiddeld beduidend minder verdienen dan vaste werknemers. De coëfficiënt 'tijdelijk/vast' geeft aan dat het loon van tijdelijke werknemers zich gemiddeld op 79,6% van het loon van vaste werknemers situeert. Op elk van de drie hiërarchische niveaus tekenen we een grote loonachterstand op voor tijdelijke werknemers, zij het dat de kloof minder diep wordt naarmate men op hogere niveaus vergelijkt. Vergeleken met de US-arbeidsmarkt is het globale verschil, hoe omvangrijk ook, relatief beperkt. Voor de US wordt immers een globaal verschil van ongeveer één derde opgetekend (Nollen, 1996). Merken we bij Tabel 1 wel op dat de hier opgetekende verschillen kunnen toenemen indien we van maandlonen overstappen naar jaarlonen. Zo is het best denkbaar dat tijdelijke werknemers bijvoorbeeld in mindere mate genieten van jaarlijks toegekende bonussen of van 13de en 14de maand.

Zoals eerder aangegeven hoeven deze verschillen geen indicatie te vormen voor een 'discriminerende' behandeling door werkgevers of imperfecties op de arbeidsmarkt. Indien men lonen benadert als een reflectie van de productiviteit, dan moet men immers ook onderzoeken of tijdelijke werknemers biografische kenmerken hebben die het weinig waarschijnlijk maken dat hun productiviteit even hoog is als deze van vaste werknemers. Dit kan afgeleid worden uit Tabel 2, die de verschillen tussen werknemers met een vast werkverband en tijdelijke werknemers voor de Belgische beroepsbevolking weergeeft.

Tabel 2. Vergelijking van opleidingsniveau, leeftijdsverdeling en geslacht voor tijdelijk tewerkgestelden respectievelijk vaste werknemers (1999, gebaseerd op gegevens voor de Belgische beroepsbevolking).

	Vast werk	Tijdelijk werk
Leeftijdsverdeling		
- 15-24	7,1%	34,3%
- 25-49	76,8%	61,0%
- 50+	16,1%	4,7%
Totaal	100%	100%
Opleidingsniveau		
- laaggeschoold	31,3%	31,9%
- middengeschoold	36,9%	35,4%
- hooggeschoold	31,8%	32,7%
Totaal	100%	100%
Geslacht		
- man	58,6%	42,2%
- vrouw	41,4%	57,8%
Totaal	100%	100%

Bron: NIS EAK

Tijdelijke werknemers zijn gemiddeld beduidend jonger en laten bijgevolg ook een geringere werkervaring optekenen. In economische 'matching modellen' wordt dit als volgt verklaard. Een werknemer die aan potentiële werkgevers niet kan signaleren wat zijn minimum productiviteitsniveau zal zijn eens hij of zij tewerkgesteld is, zal ook minder snel een contract van onbepaalde duur aangeboden krijgen. Gezien jongeren veelal weinig relevante werkervaring hebben en bijgevolg geen gebruik kunnen maken van deze werkervaring om hun toekomstige productiviteit aan te tonen, kan ook verwacht worden dat ze een grotere kans hebben op tewerkstelling met een tijdelijk contract (Peeters, 1999). Bovendien maken tijdelijke contracten vaak deel uit van proefperiodes en zijn ze voor jongeren die hun loopbaan starten in bijvoorbeeld het onderwijs of aan een universiteit zelfs overmijdelijk in de startfase van de loopbaan. Ook bewuste keuzes van arbeidsaanbieders kunnen deze concentratie van jongeren in de populatie tijdelijken mede verklaren. Zo is het mogelijk dat jongeren van bijvoorbeeld uitzendarbeid gebruik maken om de arbeidsmarkt te verkennen en uiteenlopende uitzendopdrachten bij verschillende werkgevers hanteren om het aanbod van jobs te screenen. In dat geval is tijdelijk werk een bewuste keuze. Dat is ook het geval bij een andere groep jongeren die door Lendfers & Nijhuis (1989) omschreven worden als 'deeljaarswerkers' die in combinatie met studies systematisch een bepaalde periode van het jaar willen werken, bijvoorbeeld de zomerperiode (cfr. literatuurstudie).

Een tweede opvallend verschil tussen de populaties vasten en tijdelijken is de oververtegenwoordiging van vrouwen bij de tijdelijken. Ze vormen een meerderheid onder de tijdelijke werknemers, terwijl ze sterk in de minderheid zijn in de populatie vaste werknemers. Klassieke economische verklaringen zoeken hun heil nogal snel in 'supply side'-factoren. De uitleg is dan dat vrouwen bewust meer kiezen voor deze vorm van

tewerkstelling omdat dit een flexibele afstemming tussen gezin en arbeid vergemakkelijkt. Volgens de typologie van Lendfers & Nijhuis (1989) zouden tijdelijk werkende vrouwen dan vooral omschreven kunnen worden als 'overbruggers' die van tijdelijke contracten gebruik maken om gaten tussen andere activiteiten (gezinstitaken) te vullen. Indien ze deel uitmaken van een klassiek 'kostwinnersgezin' waarin de man als voltijdse kostwinner optreedt en de vrouw via deeltijdse en/of occasionele jobs (overbrugging) voor een nuttige aanvulling van het gezinsinkomen zorgt, gaat de prestatie van tijdelijke arbeid door de vrouw ook met minder 'risico's' voor het gezinsinkomen gepaard.

Toch moet er rekening mee gehouden worden dat ook processen aan de vraagzijde deze sterke vertegenwoordiging van vrouwen in de hand kunnen werken. We denken dan in de eerste plaats aan segmentatie. Segmentatie staat voor processen die leiden tot een beperking van de mededinging voor jobs. Zo kunnen bepaalde (types) arbeidskrachten moeilijker toegang krijgen tot bepaalde (types) jobs (met een gegeven loon), omdat bedrijven kandidaten selecteren op basis van individuele of groepskenmerken (Glebbeeck, 1993). De daarbij gehanteerde selectiecriteria kunnen zo systematisch toegepast worden dat een segmentatie van *arbeidskrachten* ontstaat, een segmentatie naar het type arbeidsplaatsen of jobs waarvoor ze in aanmerking komen. Hier kunnen processen spelen die voor vrouwen de selectiekans voor 'vast werk' verlagen en de selectiekans voor 'tijdelijk werk' verhogen. Toch moet het effect van zulke segmentatieprocessen op de kans op tijdelijk werk niet overroepen worden. De analyses van Peeters (1999) op de PSBH-data leren ons immers dat de kansen van mannen en vrouwen op tijdelijk werk niet langer significant verschillen, zodra men controleert voor andere factoren zoals verschillen in leeftijd, aantal jaren werkervaring, diplomaniveau, beroepscategorie of sector van tewerkstelling.

Beoordeeld naar het gemiddelde opleidingsniveau zijn de verschillen tussen vaste en tijdelijke werknemers erg gering. Mogelijk verbaast het hoge aandeel hooggeschoolden onder de populatie tijdelijke werknemers. Uit multivariate analyses op de PSBH-data waarin onder meer leeftijd, geslacht, sector van tewerkstelling en beroepscategorie zijn opgenomen, blijkt overigens dat hoger opgeleiden een significant hogere kans op tijdelijke tewerkstelling vertonen, maar dat hun kans op tijdelijke tewerkstelling wel sterk daalt naarmate ze ouder worden en bijgevolg meer werkervaring hebben (Peeters, 1999). Dit kan verklaard worden op basis van zogenaamde screeningtheorieën. Daar wordt geredeneerd dat hoger opgeleiden een grotere kans hebben op tijdelijke tewerkstelling - vooral in de start van hun loopbaan, gezien ze ook meer kandideren voor jobs die een hoog productiviteitsniveau vereisen. Indien het inderdaad zo is dat de jobs voor lager geschoolden minder veeleisend zijn in termen van vereiste kwalificaties of productiviteit, dan is het bij invulling van deze jobs ook minder noodzakelijk om tijdelijke contracten te hanteren als een soort 'screeningsinstrument' voor productiviteit. Ook het feit dat werknemers met een hoog opleidingsniveau gemiddeld duurder zijn (hogere lonen, hogere ontslagkosten) kan bedrijven er doen van afzien om hen onmiddellijk een contract van onbepaalde duur te geven. Naast deze vraagzijdekenmerken kunnen ook een aantal aanbodzijdekenmerken de gemiddeld vrij hoge scholing van tijdelijke werknemers in de hand werken. Zo wijst Groot (1990) er op dat hoger geschoolden zich gemiddeld minder 'risico-avers' opstellen dan lager geschoolden. Hun hogere graad van 'employability' maakt hun werkzekerheid immers minder afhankelijk van de huidige werkgever. Kortom, hoog geschoolde tijdelijken zouden eerder te typeren zijn als 'professionals' die vast werk minder aantrekkelijk vinden of, omgekeerd, hoge werkzekerheid geen prioritaire arbeidsvoorwaarde vinden (Lendfers & Nijhuis, 1989).

3.1 Meer of minder 'menselijk kapitaal'?

Met de werkervaring, het opleidingsniveau en het geslacht hebben we tevens de drie factoren aangehaald die vooral in competitieve loonmodellen aangereikt worden ter

verklaring van loonverschillen (Springael et al., 1998; Sels & Overlaet, 1999). De *human capital*-theorie is zo'n competitief model. In de standaardloonfunctie van de human capital-theorie worden loonverschillen voornamelijk verklaard op basis van het aantal jaren werkervaring (Duncan & Hoffman, 1978; Holzer, 1990; Strober, 1990; Williams, 1991) en het opleidingsniveau (Mincer, 1993; Nollen & Gaertner, 1991; Strober, 1990; Weiss, 1995).

Een belangrijke vraag in verband met verschillen in arbeidsvoorwaarden tussen vaste en tijdelijke werknemers, is of het in Tabel 1 vastgestelde verschil in bruto maandloon stand houdt indien de verschillen in opleidingsniveau, aantal jaren werkervaring en geslacht onder controle gehouden worden. Onze eerste hypothese luidt dan ook: *het verschil in loon tussen vaste en tijdelijke werknemers verdwijnt van zodra rekening gehouden wordt met de human capital-gerelateerde factoren die in de klassieke standaardloonfunctie als verklaring van loonverschillen worden aangereikt*. Anders geredeneerd: vasten en tijdelijken worden verschillend beloond, maar deze loonkloof is een zuivere reflectie van verschillen in biografische kenmerken die een directe impact hebben op de waarde van hun menselijk kapitaal.

Of deze redenering klopt, gaan we na met behulp van een relatief eenvoudig lineair regressiemodel. Het gaat om een lineaire regressie met de natuurlijke logaritme van het bruto maandsalaris als afhankelijke variabele. Als onafhankelijke variabelen weerhouden we:

Het hoogst behaalde diploma, waarbij middelbaar onderwijs of lager als referentiecategorie wordt opgenomen.

Het aantal jaren werkervaring, tevens gekwadrateerd opgenomen om te onderzoeken of de relatie tussen loonhoogte en werkervaring lineair, concaaf dan wel convex verloopt.

Het geslacht (0 = man; 1 = vrouw).

De aard van de arbeidsrelatie (0 = vast; 1 = tijdelijk).

Tabel 3. Lineaire regressie met als afhankelijke variabele het natuurlijk logaritme van het bruto maandsalaris

	Parameterschatting na logaritmische transformatie		Geëxponentieerde parameterschatting	
	Ongestaan-daar diseerd	Gestaan-daar- diseerd	Ongestaan-daar diseerd	Gestaan-daar- diseerd
Intercept	11.011 **	0		
Werkervaring	.039 **	.945	1.039	2.573
Werkervaring ²	-.0006 **	-.503	0.999	0.605
Diploma HOKT	.102 **	.120	1.107	1.127
Diploma HOLT	.248 **	.221	1.281	1.247
Diploma Universiteit	.382 **	.444	1.465	1.559
Geslacht (man=0; vrouw=1)	-.181 **	-.211	0.834	0.809
Arbeidsrelatie (vast=0; tijdelijk=1)	-.110 **	-.077	0.896	0.926
R ² = .415; Adj. R ² = .414				

** p<0.001

De verklarende kracht van deze klassieke 'human capital'-determinanten samen is relatief groot. Samen met de aard van de arbeidsrelatie 'tijdelijk werk versus vast werk' verklaren ze 41.5% van de totale variatie in loonhoogte.

Het effect van het **opleidingsniveau** is vrij vanzelfsprekend. In de human capital-benadering worden scholing en opleiding gezien als investering in menselijk kapitaal of productieve capaciteiten. Verondersteld wordt dat een individu zijn keuze voor een opleiding baseert op een afweging van kosten en baten. Een rationeel handelend persoon zal investeren in zijn menselijk kapitaal als de baten van die investering op termijn de kosten ervan ten minste evenaren of overstijgen. De bereidheid tot investering is dus afhankelijk van de verwachting dat de investering leidt tot een hoger loon. Loondifferentiatie op basis van opleidingsverschillen stimuleert bijgevolg de investeringsbereidheid.

De analyse bevestigt het grote belang van opleiding als determinant van de lonen. De analyse leert dat indien een werknemer ('hoofdarbeider') een universitaire opleiding achter de rug heeft, hij of zij een loon heeft dat gemiddeld 46.5% hoger ligt dan het loon van een (soortgelijke) werknemer die maximum een opleiding secundair onderwijs genoten heeft. Dit kan afgeleid worden uit de geëxponentieerde, ongestandaardiseerde parameterschattingen (1.465). Het gaat hierbij om een 'ceteris paribus'-voorstelling. De determinanten werkervaring, geslacht en aard van de arbeidsrelatie worden geneutraliseerd of onder controle gehouden. Dat het verschil tussen de opleidingsniveaus ook dan nog zo groot is, moet deels verklaard worden uit het feit dat functie- en sectorkenmerken in deze analyse niet onder controle gehouden worden. Dat gebeurt wel bij volgende stappen in de modelopbouw (cfr. infra).

Dat opleiding een impact heeft op de loonhoogte, impliceert nog geen bevestiging van de human capital-logica. Voor dit effect bestaat immers een waaier van concurrerende verklaringen. Een voorbeeld van een variant is het signaling model (Arrow, 1973; Spence, 1974). De human capital theorie gaat er van uit dat meer opleiding leidt tot een hoger loon omdat ze ook gepaard gaat met een hogere productiviteit. *Signaling* modellen stellen daarentegen dat werkgevers hoger opgeleiden hogere lonen zullen betalen, ook al heeft die opleiding geen direct effect op de productiviteit. Deze modellen starten wel van de assumptie dat er een correlatie is tussen bekwaamheid en productiviteit en dat, wanneer men potentiële werknemers indeelt in een groep met relatief hoge en één met relatief beperkte bekwaamheid, een additionele investering in opleiding voor de eerste groep relatief minder 'kost' (Strober, 1990). Gegeven dit kostverschil én de hogere beloning die werkgevers koppelen aan hogere opleiding, is het voor de meer bekwame groep ook aantrekkelijker om in extra opleiding te investeren en aldus de hogere bekwaamheid (en productiviteit) aan werkgevers te 'signaleren'. Werkgevers worden zo bevestigd in hun stelling dat hoger opgeleiden ook productiever zijn en gesterkt in hun gebruik van het opleidingsniveau als indicator of signaal van hogere productiviteit.

Bijzonder sterk in bovenstaand model is het effect van het aantal jaren **werkervaring**. We geven eens te meer de human capital-interpretatie bondig weer. Gesteld wordt dat de productiviteit van een werknemer (de waarde van zijn menselijk kapitaal) stijgt naarmate hij meer werkervaring heeft. Bovendien wordt het aantal jaren werkervaring gehanteerd als een 'proxy' voor niet observeerbare investeringen in on-the-job training (Duncan en Hoffman, 1978). De human capital benadering veronderstelt dan ook dat toenemende werkervaring gepaard gaat met een gestage verhoging van het loon (Strober, 1990). Deze relatie wordt bevestigd in de regressie. Vergelijkt men het 'gewicht' van de geëxponentieerde, gestandaardiseerde parameterschatting voor werkervaring met het gewicht van de andere factoren, dan kan men bovendien besluiten dat het aantal jaren werkervaring een zeer sterke verklarende kracht heeft voor de geobserveerde loonverschillen. De human capital theorie voorspelt tevens dat investeringen in menselijk kapitaal monotoon dalen met de leeftijd. Ervaring veroudert tevens, wat een daling in de productiviteit kan opleveren (depreciatie menselijk kapitaal). Dit leidt ertoe dat loonstijgingen mettertijd afnemen. Dit

vastroesteffect verklaart waarom loonprofielen geen lineair, maar een *concaaf* of holronde karakter hebben. Om dit concaaf karakter te toetsen is in het model de variabele 'werkervaring' niet alleen lineair, maar ook kwadratisch opgenomen. Deze kwadratische term is significant én negatief, wat aangeeft dat de loonstijgingen inderdaad afzakken met de jaren.

Een erg invloedrijk alternatief voor deze interpretatie wordt geboden door efficiency wage modellen. Ze stellen dat bedrijven die geconfronteerd worden met hoog verloop, bewust een langetermijn relatie willen stimuleren of problemen hebben om de individuele productiviteit te meten, loonschema's ontwikkelen die werknemers prikkelen om bij het bedrijf te blijven én een maximale productiviteit aan te houden. Zo'n loonschema kan inhouden dat werknemers onder het niveau van hun feitelijke waardecreatie betaald worden tijdens hun startjaren, maar boven dit niveau later in hun loopbaan. Dit geeft werknemers tijdens hun startjaren een perspectief op een hoger loon in latere jaren. Dit kan hen stimuleren om te blijven en doen afzien van 'lijntrekken' (mijden van ontslagrisico). Ook in latere jaren werkt dit effect. Door vertrek naar een andere werkgever riskeren werknemers immers terug te vallen op een loon dat zich niet boven, maar eerder op of onder het niveau van de feitelijke meerwaardecreatie situeert. Volgens efficiency wage modellen stijgt het loon dus niet met de werkervaring of anciënniteit omdat dit een toename in productiviteit (ten gevolge van on-the-job training) weerspiegelt, maar omdat werkgevers zich genoodzaakt zien hun werknemers additionele prikkels te geven (Medoff en Abraham, 1981). Een soortgelijke denklijn is ontwikkeld door interne arbeidsmarkttheorieën. Terwijl volgens efficiency wage theorieën de wortel van de loonsverhoging de bedrijfstrouw stimuleert, kennen interne arbeidsmarkttheorieën deze functie toe aan promotiekansen (Osterman, 1984).

Ook de derde klassieke 'human capital'-factor, het **geslacht**, levert in bovenstaand eenvoudig model zeer betekenisvolle bijdrage aan de verklaring van loonverschillen. Vrouwen verdienen, ceteris paribus, minder dan mannen. Indien we nog geen rekening houden met functie- en sectorkenmerken mannen en vrouwen zijn lang niet in alle sectoren en functies even sterk vertegenwoordigd - dan zien we dat het bovendien om een erg groot verschil van gemiddeld 16,6% gaat $((1 - 0.834) * 100)$. Volgens de human capital benadering hanteren vrouwen in hun levens- en loopbaanplanning andere 'utiliteitsfuncties' en maken ze op die basis ook andere keuzes (Strober, 1990); met name de keuze voor opleidingen met een geringere 'pay-off', voor jobs met hoge startlonen en geringe eisen inzake on-the-job training en, vooral, voor regelmatige (deeltijdse) loopbaanonderbreking (Polachek, 1987). Vooral de verwachting dat vrouwen hun loopbaan meer zullen onderbreken zou verklaren waarom hun startloon weliswaar even hoog is, maar hun 'leeftijd-loon'-profiel tevens vlakker. Juist ten gevolge van *verwachte* onderbrekingen zouden ze ook minder bereid zijn te investeren in on-the-job training, en wel omdat ze niet verwachten lang genoeg op de arbeidsmarkt actief te zijn om deze investering terug te verdienen. De *feitelijke* onderbrekingen gaan bovendien gepaard met een depreciatie van menselijk kapitaal. Dat dit slechts één, en lang niet de meest voor de hand liggende verklaring is, werd onder meer beklemtoond in Sels et al. (2000).

De belangrijkste vaststelling uit bovenstaande, erg rudimentaire analyse, is dat ook de **aard van de arbeidsrelatie** (tijdelijk versus vast) een statistisch betekenisvolle bijdrage aan de verklaring van loonverschillen levert ($p < 0.001$). Indien we verschillen in werkervaring, verdeling naar geslacht en opleidingsniveau neutraliseren, stellen we nog steeds een weliswaar ingekrompen loonachterstand van gemiddeld 10,4% $((1 - 0,896) * 100)$ voor tijdelijke werknemers vast. Het verschil tussen vast en tijdelijk blijft dus bestaan wanneer de klassieke factoren uit de standaardloonfunctie onder controle worden gehouden. Anders geformuleerd: indien de populatie tijdelijke werknemers gemiddeld evenveel werkervaring zou hebben, evenveel vrouwen zou tellen en gemiddeld een even hoge scholingsgraad als de populatie vaste werknemers zou vertonen, dan nog zouden we merken dat tijdelijke werknemers gemiddeld minder verdienen dan vaste werknemers, meer bepaald 10,4%.

3.2 Hogere of lagere functies

Loonverschillen tussen vasten en tijdelijken kunnen dus lang niet volledig verklaard worden door biografische verschillen die in human capital benaderingen zo sterk beklemtoond worden. Een tweede potentiële verklaring heeft betrekking op verschillen in uitgevoerde functie. Tijdelijke contracten worden lang niet in alle functies en bedrijfsdomeinen en lang niet op alle hiërarchische niveaus even frequent toegepast. Bijvoorbeeld: indien tijdelijke werknemers sterker geconcentreerd zouden zijn in relatief lager betaalde uitvoerende functies en relatief minder sterk vertegenwoordigd zouden zijn in de goed betaalde managementposities en professionele functies, dan is het mogelijk dat vooral verschillen in functiekenmerken bijdragen tot de verklaring van loonverschillen tussen tijdelijke en vaste werknemers. Als volgende onderzoekshypothese stellen we dan ook: *het verschil in loon tussen vaste en tijdelijke werknemers verdwijnt indien, bovenop de human capital-gerelateerde factoren, ook functiekenmerken in de analyse betrokken worden.*

Om deze hypothese te toetsen bouwen we een tweede model op, waarin een reeks functiegerelateerde kenmerken toegevoegd worden, meer bepaald:

Het hiërarchisch niveau (senior management, middle management, professionele medewerker; het niveau 'uitvoerend en administratief personeel' geldt als referentiecategorie);

Het functioneel domein (general management, personeelsbeleid, marketing, engineering, IT, etc.; domein 'dienst na verkoop' geldt als referentiecategorie);

Het aantal ondergeschikten (1-5; 6-15; 16-30; meer dan 30; de groep 'zonder ondergeschikten' geldt als referentiecategorie);

De budgettaire verantwoordelijkheid (beheerd budget kleiner dan 1.000.000; beheerd budget groter dan 1.000.000; werknemers die geen budget beheren gelden als referentiecategorie);

De complexiteit van de job (tienpuntenschaal op basis van factoranalyse; zie bijlage);

De autonomie die de job biedt (tienpuntenschaal op basis van factoranalyse; zie bijlage).

Tabel 4. Lineaire regressie met als afhankelijke variabele het natuurlijk logaritme van het bruto maandsalaris

	Parameterschatting na logaritmi- sche transformatie		Geëxponentieerde parameter schatting	
	Ongestandaardiseerd	Gestandaardiseerd	Ongestandaardiseerd	Gestandaardiseerd
Intercept	10.874 **	0		
Werkervaring	.027 **	.945	1.027	2.573
Werkervaring ²	-.0004 **	-.503	0.996	0.605
Diploma HOKT	.065 **	.077	1.067	1.080
Diploma HOLT	.145 **	.129	1.156	1.138
Diploma Universiteit	.235 **	.273	1.265	1.314
Geslacht (man=0; vrouw=1)	-.093 **	-.108	0.911	0.898
Arbeidsrelatie (vast=0; tijdelijk=1)	-.073 **	-.051	0.929	0.950

Professionele medewerker	.101 **	.114	1.106	1.121
Middle management	.215 **	.238	1.239	1.269
Senior management	.381 **	.263	1.464	1.301
Informatietechnologie	.125 **	.094	1.133	1.098
R&D	.121 **	.066	1.128	1.068
General management	.078 **	.059	1.081	1.061
Engineering	.074 **	.037	1.077	1.038
Marketing	.071 **	.036	1.074	1.037
Verkoop	.054 **	.049	1.055	1.050
Uitvoerende diensten	.043 *	.034	1.045	1.035
Financiën/boekhouding	.044*	.032	1.045	1.033
Technisch onderst. Dienst	.044 *	.032	1.045	1.033
Logistiek/aankoop, HRM, administratie, centrale dienst	(n.s.)			
Budget < 1.000.000 BEF	.030 **	.025	1.030	1.025
Budget > 1.000.000 BEF	.100 **	.083	1.105	1.087
1-5 ondergeschikten	.017 *	.019	1.017	1.019
6-15 ondergeschikten	.042 **	.035	1.043	1.036
16-30 ondergeschikten	.033 **	.018	1.034	1.018
Meer dan 30 ondergeschikten	.059 **	.038	1.061	1.039
Complexiteit	.017 **	.070	1.017	1.073
Autonomie	.008 **	.038	1.039	1.039
R ² = .568; Adj. R ² = .567; R ² Change = .153 ***				

** p<0.001

Na toevoeging van de functiegerelateerde determinanten aan het loonmodel, stijgt de totale verklarende kracht van 41,5% (model 1) naar 56,8%. Deze hoge totale verklarende kracht is onder meer toe te schrijven aan het omvangrijk aantal functiekenmerken die op basis van dit onderzoek kunnen geïntegreerd worden. In het meeste onderzoek blijft de aandacht voor functiekenmerken veelal beperkt tot een analyse van de invloed van het hiërarchisch niveau.

Een vrij vanzelfsprekend effect gaat uit van het **hiërarchisch niveau**. In het model is een onderscheid gemaakt tussen vier niveaus. Onder senior management begrijpen we de algemeen directeur en de hoofden van bedrijfsafdelingen, die rechtstreeks aan de 'grote baas' rapporteren. Het middle management omvat de leidinggevenden die de uitvoering controleren en niet rechtstreeks aan de algemeen directeur rapporteren. Professionals zijn werknemers in stafdiensten of staffuncties en professionals zoals academici of consultants. Onder uitvoerend personeel begrijpen we personeelsleden die een vast omlijnde taak uitoefenen in ondergeschikt verband. De analyse leert dat het bruto maandloon van professionals zich, ceteris paribus, gemiddeld 10.6% boven dat van uitvoerend personeel situeert. De lonen van middle managers situeren zich gemiddeld 23.9% boven deze van het uitvoerend personeel. Het maandloon van senior managers overstijgt, ceteris paribus, het maandloon van uitvoerend personeel met gemiddeld 46.4% (telkens afgeleid uit de geëxponentieerde, ongestandaardiseerde parameterschattingen). Uit deze niveaoverschillen in beloning kan afgeleid worden dat het salaris niet alleen een vorm van compensatie is, maar tevens een concreet en erg zichtbaar symbool van autoriteit (Robinson en Kelley, 1979; Wright, 1978).

Lonen verschillen niet alleen tussen niveaus. Ook de **functiefamilie** waartoe een job behoort, kan medebepalend zijn voor de som die maandelijks op de loonfiche verschijnt. Uit

de resultaten blijkt dat het domein 'dienst na verkoop' gemiddeld de laagste lonen laat optekenen (intercept). De gegevens in de tabel moeten steeds relatief ten aanzien van de lonen in deze referentiecategorie beoordeeld worden. Zo zien we dat de lonen in IT gemiddeld 13,3% hoger liggen dan deze in dienst na verkoop. In R&D liggen de lonen gemiddeld 12,8% hoger dan in dienst na verkoop. Groot zijn de verschillen echter niet. De functionele loondifferentiatie is in België dan ook relatief gering, zeker wanneer men deze vergelijkt met bijvoorbeeld de graad van differentiatie in de US (Foster, 1985).

Verder werden in de analyse enkele andere **functiekenmerken** opgenomen. Zowel de budgetverantwoordelijkheid als het aantal ondergeschikten hebben, bovenop het effect van het hiërarchisch niveau, nog een duidelijk significante invloed op de loonverschillen. Waar het niveau van verantwoordelijkheid in de job geïndiceerd werd met behulp van de factoren 'budgetverantwoordelijkheid' en 'aantal ondergeschikten', werden de complexiteit van de functie en de autonomie in de functie-uitvoering geanalyseerd met behulp van twee tienpuntenschalen (zie bijlage). Uit de analyse kan afgeleid worden dat een hoge graad van autonomie in het werk en een hoog niveau van complexiteit van de job (ceteris paribus) gepaard gaan met significant hogere lonen. Vooral de relatie tussen loonhoogte en autonomie in de job is niet zo vanzelfsprekend. Wat hier oorzaak is en wat gevolg is niet zo duidelijk. Uit de relatie kan wel afgeleid worden dat een lage intrinsieke beloning (lage autonomie in de job) niet gecompenseerd wordt door een hoge extrinsieke beloning (hoog loon). Hoge extrinsieke en hoge intrinsieke beloning versterken elkaar mogelijk.

Centrale vaststelling in deze analyse is dat de **aard van de arbeidsrelatie** (vast versus tijdelijk) ook na integratie van de functiegerelateerde loondeterminanten een statistisch betekenisvolle invloed op loonverschillen behoudt. Het verschil in loon tussen vast en tijdelijk krimpt echter van 10.4% (model 1) naar 7.1% indien rekening gehouden wordt met de functiekenmerken. Met andere woorden, een behoorlijk deel van het loonverschil tussen vaste en tijdelijke werknemers wordt mede verklaard doordat ze in verschillende functies ingezet worden en die functies bovendien verschillende kenmerken vertonen.

3.3 Tewerkgesteld in andere bedrijven

In onderzoek naar de determinanten van de loonhoogte zijn kenmerken van de vraagzijde van de arbeidsmarkt lange tijd verwaarloosd. Het schaarse onderzoek dat zich wel verdiept in vraagzijdefactoren, toont aan dat verschillende werkgevers ook verschillend belonen aan werknemers met vergelijkbaar 'menselijk kapitaal' (Groshen, 1991). Een deel van het verschil in beloning tussen tijdelijk en vast kan in die zin ook te wijten zijn aan het feit dat tijdelijke werknemers frequenter ingezet worden in minder betalende bedrijven. Er is dan geen sprake van rechtstreekse 'discriminatie' tussen vast en tijdelijk, maar eerder van een segmentatie tussen werkgevers op de arbeidsmarkt.

Gezien het beperkt aantal gegevens dat in dit salarisonderzoek verzameld werd over de werkgever (omvang, sector, nationaliteit, regio), kunnen weinig sluitende uitspraken gedaan worden over het belang van vraagzijdefactoren. We beperken ons in wat volgt tot de invloed van de sector waarin de organisatie actief is en de omvang van de organisatie. We voegen deze twee kenmerken toe aan het voorgaande model, wat ons toelaat om een derde, meer complexe hypothese te toetsen : *het verschil in loon tussen vaste en tijdelijke werknemers verdwijnt indien, bovenop de human capital-gerelateerde en functiegerelateerde factoren, ook kenmerken van het tewerkstellende bedrijf in de analyse betrokken worden.*

Tabel 5. Lineaire regressie met als afhankelijke variabele het natuurlijk logaritme van het bruto maandsalaris

	Parameterschatting na logaritmische transformatie	Geëxponentieerde parameterschatting

	Ongestandaardiseerd	Gestandaardiseerd	Ongestandaardiseerd	Gestandaardiseerd
Intercept	10.640 **	0		
Werkervaring	.027 **	.664	1.027	1.943
Werkervaring ²	-.0003 **	-.294	0.999	0.745
Diploma HOKT	.062 **	.073	1.064	1.076
Diploma HOLT	.134 **	.119	1.143	1.126
Diploma Universiteit	.224 **	.260	1.251	1.297
Geslacht (man=0; vrouw=1)	-.081 **	-.097	0.922	0.908
Arbeidsrelatie (vast=0; tijdelijk=1)	-.051 **	-.036	0.950	0.965
Professionele medewerker	.108 **	.122	1.114	1.129
Middle management	.211 **	.233	1.235	1.262
Senior management	.413 **	.285	1.511	1.329
Informatietechnologie	.114 **	.085	1.121	1.089
R&D	.106 **	.058	1.112	1.059
General management	.102 **	.078	1.107	1.081
Engineering	.068 **	.033	1.070	1.034
Marketing	.079 **	.041	1.082	1.042
Verkoop	.062 **	.056	1.064	1.058
Uitvoerende diensten	.087 **	.067	1.091	1.069
Financiën/boekhouding	.068 **	.049	1.070	1.050
Technisch onderst. dienst, logistiek/aankoop, HRM, administratie, centrale dienst	(n.s.)			
Budget < 1.000.000 BEF	.038 **	.019	1.039	1.019
Budget > 1.000.000 BEF	.083 **	.069	1.087	1.071
1-5 ondergeschikten	.028 **	.031	1.028	1.031
6-15 ondergeschikten	.039 **	.032	1.039	1.033
16-30 ondergeschikten	.031 **	.017	1.031	1.017
Meer dan 30 ondergeschikten	.055 **	.036	1.057	1.037
Complexiteit	.013 **	.059	1.013	1.061
Autonomie	.010 **	.046	1.010	1.047

Tabel 5. Lineaire regressie met als afhankelijke variabele het natuurlijk logaritme van het bruto maandsalaris (vervolg)

	Parameterschatting na logaritmische transformatie		Geëxponentieerde parameterschatting	
	Ongestandaardiseerd	Gestandaardiseerd	Ongestandaardiseerd	Gestandaardiseerd

Farmaceutica	.262 **	.106	1.299	1.112
Chemie	.252 **	.163	1.287	1.177
Energie	.241 **	.063	1.273	1.065
Telecommunicatie	.197 **	.111	1.218	1.117
Informatica	.182 **	.146	1.119	1.157
Bank en verzekering	.161 **	.127	1.175	1.135
Metaal	.157 **	.117	1.169	1.124
Voeding	.152 **	.069	1.164	1.071
Reclame en media	.144 **	.061	1.155	1.063
Textiel	.140 **	.045	1.150	1.046
Transport	.133 **	.057	1.142	1.059
Hout en papier	.121 **	.040	1.129	1.041
Bouw	.121 **	.050	1.129	1.051
Diensten aan ondernemingen	.107 **	.080	1.113	1.083
Distributie en logistiek	.102 **	.062	1.107	1.064
Onderwijs	.088 **	.052	1.092	1.053
Gezondheidszorg	.086 **	.048	1.089	1.049
Overheid	.073 **	.028	1.075	1.028
Lokale overheid, horeca	(n.s.)			
50-99 werknemers	.064 **	.064	1.066	1.066
200-499 werknemers	.083 **	.070	1.087	1.072
500-999 werknemers	.102 **	.075	1.107	1.078
1000 werknemers of meer	.133 **	.165	1.142	1.179
R ² = .641; Adj. R ² = .638; R ² Change = .073 ***				

** p<0.001

Het in Tabel 5 gepresenteerde model is ook het vervolledigde model. Het bevat een mix van biografische, functie- en bedrijfsgerelateerde loondeterminanten. De totale verklarende kracht is hoog. Meer dan 64% van de totale variatie in lonen kan verklaard worden door de in dit model geïntegreerde variabelen.

Een relatief sterk effect gaat uit van de **sector**. In de analyse werd het gemiddelde bruto maandloon in de socioculturele sector als referentiecategorie gehanteerd. De lonen in lokale overheid en horeca wijken niet significant af van de lonen in de socioculturele sector. Bekijken we de overige sectoren, dan tekenen zich wel duidelijke verschillen af. De resultaten geven blijk van een grote sectorale loondifferentiatie. Vergelijken we de polen van de loonhiërarchie, dan blijkt het gemiddelde maandsalaris in de farmaceutische industrie, ceteris paribus, gemiddeld 29.9% hoger te liggen dan dat in de socio-culturele sector (gebaseerd op geëxponentieerde, ongestandaardiseerde parameterschatting). Energie, chemie, telecommunicatie en informatica vervolledigen de top 5. Het beeld van een sterke sectorale loondifferentiatie wordt bevestigd in internationale vergelijkingen (Van der Wiel, 1999). Zo was de differentiatie in het begin van de jaren negentig in België groter dan in Finland, Denemarken, Nederland, Zweden, Frankrijk, Canada, Duitsland en de VS, maar kleiner dan in Japan, Italië, Noorwegen en het Verenigd Koninkrijk. Bekijkt men de toename van de differentiatie in de periode 1970-1990, dan blijken de loonverschillen tussen sectoren, op het Verenigd Koninkrijk na, nergens zo sterk te zijn toegenomen dan in België. Deze loondifferentiatie is tegelijkertijd stabiel.

De tweede factor die in de analyse toegevoegd is, is de **bedrijfs grootte**. Grotere bedrijven betalen, ceteris paribus, beter. Vergelijken we de bedrijven met 50 werknemers of meer met de bedrijven met minder dan 50 werknemers, dan zien we dat de bruto maandlonen gemiddeld 6.6% hoger liggen in de eerste groep. Het bruto maandsalaris in bedrijven met 200 werknemers of meer ligt al 8.7% hoger. Vooral de zeer grote bedrijven keren hoge lonen uit. Zo ligt het gemiddelde bruto maandsalaris in bedrijven met minstens

500 werknemers, *ceteris paribus*, 10.7% hoger dan in bedrijven met minder dan 50 werknemers. Meerdere studies vinden dit positief effect van de bedrijfsgrootte op lonen (Brown & Medoff, 1989; Springael et al., 1998). De interpretaties durven wel eens variëren. Zo wordt het hogere loon in grotere bedrijven in sommige studies gezien als een compensatie voor de grotere complexiteit van grote ondernemingen (Conyon, 1997). Deze redenering wordt vooral gevolgd in studies naar *management compensation*. Daarbij wordt verondersteld dat grotere bedrijven ook meer capabele managers nodig hebben. Andere argumentaties stellen dat werknemers in deze bedrijven hogere lonen eisen (en krijgen) als compensatie voor het minder aangename arbeidsklimaat (minder persoonlijke sfeer, sterkere arbeidsdeling, etc.). Merken we in elk geval op dat in onze analyse achter de bedrijfsgrootte ook verschillen in bedrijfsprestaties, kapitaalcracht, syndicale activiteit en vakbondsmacht, werknemersmobiliteit, etc. kunnen schuilgaan.

Kijken we afsluitend terug naar het resterende verschil in verloning tussen tijdelijke en vaste werknemers, dan blijven we een statistisch betekenisvol, maar tevens relatief beperkt verschil in loon optekenen. De **aard van de arbeidsrelatie** behoudt dus een significant effect. De omvang van het verschil krimpt echter. We zijn de analyses gestart met een geobserveerd verschil van meer dan 20% (Tabel 1). Na integratie van enkele bio- en demografische kenmerken (werkervaring, opleiding, geslacht) slinkt dit verschil tot 10,4% (Tabel 3). Houden we vervolgens rekening met verschillen in functie, dan wordt het aan de aard van de arbeidsrelatie toegeschreven loonverschil verder gereduceerd tot 7.1% (Tabel 4). In deze laatste analyse (Tabel 5) wordt aangetoond dat na opname van bedrijfskenmerken zoals de grootte en de sector waarin de onderneming actief is, het 'zuivere' verschil in loon tussen vasten en tijdelijken 'slechts' 5% bedraagt. Dit is het loonverschil dat effectief toegewezen kan worden aan het verschil in duurzaamheid van de arbeidsrelatie. Anders geformuleerd: wanneer we tijdelijke en vaste werknemers vergelijken die eenzelfde werkervaring hebben, een soortgelijk diplomaniveau behaald hebben, van hetzelfde geslacht zijn en soortgelijke functies bekleden in even grote bedrijven uit dezelfde sector, dan zien we dat de tijdelijke werknemer (nog steeds) gemiddeld 5% minder loon krijgt. We willen hierbij overigens nogmaals beklemtonen dat de vergelijking doorgevoerd is op basis van de bruto maandlonen, met alle beperkingen voor een accurate vergelijking als gevolg.

Merken we overigens op dat ook een aantal van de biografische kenmerken sterk aan effect inboeten nadat de functie- en organisatiekenmerken zijn toegevoegd in de analyse. Toch behoudt bijvoorbeeld het opleidingsniveau een wezenlijke invloed op de beloningsverschillen, ook wanneer het hiërarchisch niveau van de job, het functioneel domein waarin de job zich situeert, de specifieke jobkenmerken en de sector van tewerkstelling onder controle worden gehouden. We zien bijvoorbeeld dat in de uiteindelijke analyse, universitair geschoolden gemiddeld (*ceteris paribus*) 25.1% meer loon verwerven dan werknemers die hoogstens een diploma middelbaar onderwijs hebben afgerond. Dit resultaat bevestigt alvast eerdere bevindingen van Hartog (1986), die aangeeft dat de loonstructuur veel meer is dan een eenvoudige transformatie van de bestaande jobstructuren. Dit blijvend effect van het opleidingsniveau hoeft overigens nog steeds geen bevestiging van de human capital assumpties te impliceren. Ook hier zijn er immers alternatieve verklaringsgronden. Zo stelt Thurow (1975) dat kandidaten op de arbeidsmarkt in een competitie voor het verwerven van jobs verwickeld zijn. Die kandidaten worden gerangschikt door werkgevers. Hoger opgeleiden bevinden zich stelselmatig meer vooraan in de aldus gecreëerde arbeidsrij, omdat het opleidingsniveau door werkgevers vooral gehanteerd wordt als een signaal van 'trainability'. Werknemers worden vooral gestimuleerd om te investeren in extra opleiding, niet zozeer omdat ze zich dan via een hogere productiviteit ook een hoger loon kunnen verwerven, maar wel omdat ze op die wijze hun positie in de arbeidsrij kunnen bestendigen.

Er blijven overigens ook in de eindanalyse significante verschillen in beloning tussen mannen en vrouwen. Het verschil van 7,8% ($(1 - 0.922) * 100$) overstijgt overigens het

verschil tussen vasten en tijdelijken. Voor verklaringen van dit resistente verschil verwijzen we naar Sels et al. (2000).

4. EXTRA VOORDELEN

Wanneer men vandaag de lonen op de arbeidsmarkt wil vergelijken, dan kan men zich niet meer beperken tot het salaris in de klassieke betekenis van het woord. Bovenop dit salaris wordt immers steeds meer gegoocheld met allerlei (exotische en minder exotische) extra voordelen. Hier wordt een onderscheid gemaakt tussen additionele voorzieningen of secundaire arbeidsvoorwaarden (benefits) die per bedrijf of sector zijn overeengekomen (pensioen-, ziektekosten- en levensverzekering, etc.) en tertiaire arbeidsvoorwaarden (perquisites) zoals de bedrijfsauto, de GSM, de kilometervergoeding, het telefoongebruik, maaltijdcheques, gunstige spaarregelingen, etc. Afhankelijk van het voordeel waar men het over heeft, worden ook andere 'pro's' beklemtoond. Nu eens wordt gewezen op een toenemende 'fidelisering' van het personeel, dan weer op een versterking van de ondernemingsgeest, en ook wel eens op een grotere congruentie tussen de belangen van werkgever en werknemer. Maar bovenal overheerst het streven naar fiscale en parafiscale optimalisering.

Een belangrijke vraag is hier of tijdelijke werknemers in gelijke mate toegang hebben tot deze steeds breder wordende categorie van de extra voordelen. Op basis van de loonvergelijking kwamen we immers tot de vaststelling dat de verschillen tussen tijdelijk en vast weliswaar significant, maar tevens relatief beperkt zijn. Vraag is of deze kloof uitgediept wordt zodra we ook de extra voordelen in de analyse betrekken. Uit internationaal onderzoek blijkt alvast dat wat opgaat voor de vergelijking op basis van het loon, niet noodzakelijk opgaat voor de vergelijking op basis van de extra voordelen. Ze leren we uit het onderzoek van Van Dyne & Ang (1998) dat 'contingent' professionals uit Singapore een hoger uurloon, maar minder extra voordelen genieten dan reguliere professionals in vergelijkbare functies.

4.1 De opmars van de voordelen

Onderstaande tabel geeft een algemeen overzicht van een aantal beloningsvormen die steeds frequenter opduiken in de bedrijfspraktijk. We starten het overzicht met het eigenlijk salaris in de enge zin van het woord, en vullen vervolgens aan met een reeks voordelen die zich situeren in de sectoren mobiliteit, verzekeringen, kostenvergoedingen en sociale voordelen. De restcategorie is stilaan zo sterk uitgebreid dat we ons gemakshalve beperken tot de meest relevante (en minst exotische). De lijst met meer exotische voorbeelden is erg lang. Sommige van die voordelen brengen de privésfeer (sauna, fitness, ...) en de gezinssfeer (boodschappendienst, strijk- en wasdienst, opvang van kinderen en/of ouders, ...) binnen de bedrijfsmuren. Het bedrijf wordt dan een soort 'Biosfeer III'. Merken we overigens op dat werknemers veelal een erg geringe interesse vertonen voor dit soort 'biosfeer-voordelen' (Baeten, 2000).

Tabel 6. Overzicht van beloningsvormen (loon en voordelen).

Bruto Loon Bonus in cash Vakantiedagen Flexibele arbeidschema's Voordelen in natura	Mobiliteit Firmawagen Fietsvergoeding Km vergoeding Woon-werkverkeer Goedkope lening wagen	Verzekeringen Groep - pensioen Groep - overlijden Hospitalisatie Arbeidsongevallen Goedkope autoverz.
Kosten Forfaitaire kostenvergoeding Studiereizen Opleidingskosten Kosten documentatie PC Privé	Sociale voordelen Maaltijdcheques Bedrijfsrestaurant Cultuurcheques Cadeaucheques	Andere Kinderopvang Aanvullende kinderbijslag Aandelenopties Individuele pensioenbelofte

Dit overzicht is lang niet exhaustief, maar geeft voor zes categorieën een aantal representatieve en meer bekende voordelen die ook steeds meer een structurele positie verwerven in het arbeidsvoorwaardenbeleid. In volgende tabel selecteren we enkele van de meest typische benefits uit deze zes clusters en geven we weer hoe sterk ze verspreid zijn onder de bedienden en kaders in het bedrijfsleven. Daarbij hebben we de verspreiding weergegeven voor de vier zogenaamde 'loonkwartielen'. Het eerste kwartiel vertegenwoordigt de 25% minst betaalde bedienden en kaderleden, het vierde kwartiel de 25% best betaalde (berekend op basis van het bruto belastbaar jaarloon van voltijds tewerkgestelde bedienden uit de privé-sector).

Tabel 7. Aandeel bedienden en kaderleden die specifieke voordelen krijgen, opgedeeld per loonkwartiel (in percentage). Cijfers op basis van de Vacature Salarisenquête 2000, beperkt tot de privésector.

	1ste kwartiel	2de kwartiel	3ste kwartiel	4de kwartiel
Vergoeding voor verplaatsing	48.4	43.2	42.4	40.1
Maaltijdcheques of -vergoeding	41.5	43.9	48.7	56.3
Ziekte / hospitalisatieverzekering	32.3	40.2	49.3	63.1
Pensioenplan, groepsverzekering	23.0	35.1	48.0	66.0
Prijsreductie bedrijfsproducten	19.1	20.4	21.9	28.2
Geboorte- / huwelijkspremie	15.5	21.5	25.6	30.0
Leasewagen	13.1	17.7	23.9	39.4
Computer, internetaansluiting	7.7	11.0	16.7	26.1
Mobiele telefoon	7.4	16.2	24.6	42.0
Personal credit card	4.5	6.6	11.5	23.2
Bijdrage kinderopvang	3.8	4.4	6.0	7.8
Cultuur- of sportcheques	2.4	3.1	4.3	7.8
Aandelenopties	1.6	3.5	5.7	16.1
Winstdeling via aandelen	0.4	0.7	1.0	1.2

Wat deze tabel klaar weergeeft, is dat bepaalde voordelen een betrekkelijk structurele positie verworven hebben in het remuneratiebeleid. We denken dan in de eerste plaats aan de vergoedingen voor verplaatsing, de maaltijdcheque, de ziekte- en hospitalisatieverzekering en het pensioenplan of de groepsverzekering. Andere voordelen die in de pers veel aandacht krijgen, zijn weliswaar aan een opmars bezig, maar blijven vrij selectief gehanteerd. Denk in dit verband aan de winstdeling via aandelen of aan de aandelenopties. Ook de zogenaamde 'new age' benefits zoals cultuur- of sportcheques blijven schaars toegepast.

4.2 Matheüs

De overzichtstabel van de voordelen per loonkwartiel reveleert een sterk Matheüs-effect: wie veel heeft (hoge lonen), krijgt bovendien nog meer kansen om meer te krijgen (via additionele voordelen). De sterkte van dit effect varieert echter naargelang het voordeel dat in het vizier wordt genomen. Zo zien we dat de vergoedingen voor verplaatsing zelfs meer voorkomen in het laagste dan in het hoogste loonkwartiel. Dit wordt echter ruim 'gecompenseerd' door de veel sterkere verspreiding van leasewagens in de hoge loonsegmenten. Een voorbeeld van een voordeel dat betrekkelijk gelijk verdeeld is in de diverse loonklassen is de maaltijdcheque en, in iets mindere mate, de prijsreductie op bedrijfsproducten.

Voor alle andere voordelen geldt dat grootverdieners een beduidend hogere kans op het voordeel hebben dan kleinverdieners. Dit is het meest uitgesproken voor aandelenopties, de personal credit card, GSM en leasewagen. Belangrijker voor het debat over de benefits is echter dat ook de verzekeringen zeer 'scheef' verdeeld zijn. We hebben het dan over de aanvullende ziekte- en hospitalisatieverzekering en, met het oog op de toekomst nog belangrijker, de deelname in pensioenplannen en groepsverzekeringen. Vooral de selectiviteit waarmee vormen van winstuitkering en aandelenopties worden toegepast geeft te denken. Deze vormen blijven in de meeste bedrijven voorbehouden voor het (top)kader. Opvallend is daarbij overigens dat bij de toekenning de functie in het bedrijf het voornaamste criterium is en niet de geleverde prestatie. Bij de stelling als zouden participatievormen een beloning voor meer inzet of prestaties zijn, moeten in die zin nogal wat vraagtekens geplaatst worden.

Het meest problematische punt in dit overzicht is zonder meer de relatief lage participatie in aanvullende pensioenregelingen van de lage loonkwartielen. Zelfs indien men vertrekt van het gezonde principe dat vooral de eerste pensioenpijler behouden én sterker gefinancierd moet worden, dan nog is het sterker uitbouwen van de tweede pijler (groepsverzekering/pensioenfonds) van cruciaal belang. 'Op veilig spelen' heet dat. Tegen die achtergrond is deze selectiviteit in de participatie in de tweede pijler een reëel probleem. Dit wijst nog maar eens op het belang van een sectoriële inplanting van de tweede pijler, bijvoorbeeld onder paritair beheer.

Cruciaal in het debat over loon(on)gelijkheid is in elk geval dat we ons bij de analyse van de zogenaamde loonspanning (de afstand tussen top- en lage lonen) niet meer kunnen beperken tot de analyse van de salarissen. We moeten meer gaan kijken naar de verschillen in 'total remuneration'. De kloof tussen 'top' en 'bottom' wordt immers systematisch uitgediept door het toenemend gebruik van extra voordelen en vooral de zeer selectieve toewijzing van deze voordelen. De boog van de loonspanning wordt opengetrokken door de ongelijke verdeling van de extra voordelen over de loonkwartielen.

4.3 Vast versus tijdelijk

Een steeds terugkerende vaststelling in onderzoek naar loonverschillen is dat tijdelijke

werknemers zelden de extra voordelen genieten die vaste werknemers krijgen (Segal & Sullivan, 1995; Nollen, 1996; Hipple, 1998). In institutionele systemen waar een groot deel van de sociale zekerheid opgebouwd wordt via de tewerkstelling en het bedrijf, is zulke dualisering hoogst problematisch. Ter verduidelijking geven we één voorbeeld voor de US. Slechts 1 tot 6% (afhankelijk van het jaar van meting) van de tijdelijke werknemers geniet er een ziekteverzekering die deels betaald wordt door de werkgever. Het overeenstemmende aandeel bij de werknemers met een 'vast' contract is 57 tot 72% (US Bureau of Labor Statistics Reports: Industry Wage Survey). In wat volgt proberen we de verschillen op de Belgische arbeidsmarkt in kaart te brengen.

In volgende tabel geven we eenvoudige participatiekansen weer voor werknemers met een contract onbepaalde duur of vastheid van betrekking, werknemers met een contract van bepaalde duur en werknemers met een uitzendcontract. Telkens wordt aangegeven of de opgetekende verschillen statistisch significant zijn.

Tabel 8. Aandeel werknemers dat extra voordelen geniet (in %). Vergelijking tussen werknemers met contract van onbepaalde duur/vastheid van betrekking, werknemers met een contract van bepaalde duur en werknemers met een uitzendcontract. Gewogen o.b.v. verdeling naar opleiding en geslacht van Belgische weddetrekkende beroepsbevolking.

	Contract on bepaalde duur	Contract be paalde duur	Uitzend-contra ct	Sign. ¹
Maaltijdcheques / -vergoeding	46,3%	24,9%	21,1%	***
Ziekteverzekering / hospitalisatie	44,7%	20,8%	4,0%	***
Pensioenplan / groepsverzekering	41,2%	7,9%	1,8%	***
Geboortepremie / huwelijkspremie	22,8%	11,4%	1,4%	***
Prijzreducties bedrijfsproducten	22,3%	13,6%	5,2%	***
Leasewagen	18,7%	6,9%	2,1%	***
Aandelenopties	5,9%	0,5%	0%	***
(Bijdrage) kinderopvang	5,1%	4,7%	0%	*
Winstdeling in aandelen	0,9%	0,2%	0%	*

1 Significantiets op basis van Pearson Chi-Square. * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

Opvallend, maar niet verrassend, is dat tijdelijke werknemers in veel geringere mate participeren in de extra voordelen. Voor een aantal voordelen is deze kloof op het eerste gezicht 'vanzelfsprekend', maar daarom niet minder problematisch. Zo vertaalt de tijdelijkheid van arbeidsrelaties zich in een veel lagere participatie in pensioenplannen en groepsverzekeringen, en in ziekte- en hospitalisatieverzekeringen. Het gaat hier om aanvullende voordelen die de sociale zekerheid van een individuele werknemer versterken. Een lage participatie onder tijdelijken betekent dan ook dat ze, bovenop het lagere loon en de grotere inkomensonzekerheid die eigen is aan het tijdelijk statuut, een geringere graad van sociale bescherming opbouwen dan vaste werknemers. Dit geeft ook aan dat het uitbouwen van additionele sociale verzekeringen via bedrijven bestaande vormen van dualisering op de arbeidsmarkt dreigt aan te scherpen. Dit is vooral een probleem voor die groepen die we in een ander cahier als 'permanente tijdelijken' en 'losse krachten' hebben omschreven. Vermoedelijk situeert de beperkte groep tijdelijken die toch participeren in pensioenplannen (7,9% van de tijdelijke werknemers, 1,8% van de uitzendkrachten) of aanvullende ziekte- en hospitalisatieverzekeringen (20,8% tijdelijken, 4,8% van de uitzendkrachten) zich voornamelijk onder die tijdelijke werknemers die een reëel perspectief

hebben op een contract van onbepaalde duur bij dezelfde werkgever. Deze groep hebben we eerder als 'doorstromers' gecatalogeerd.

Sommige verschillen zijn indicaties van een soort 'apartheid' in het personeelsbeleid, waarbij tijdelijke werknemers inderdaad ook apart behandeld worden en veel minder betrokken worden bij en gebonden worden aan het bedrijf via de extra voordelen. Meerdere types van extra voordelen zijn immers gericht op een soort 'fidelisering' van het personeel. Die strategie beperkt zich vaak tot vaste kernwerknemers. Opvallend in het overzicht is bijvoorbeeld dat vaste werknemers in veel sterkere mate prijsreducties op bedrijfsproducten genieten of geboorte- en huwelijkspremies krijgen. Ook op het vlak van de winst- en kapitaalparticipatie worden in dit verband opvallende verschillen opgetekend.

Ook bij dit overzicht stelt zich echter weer de vraag in welke mate deze verschillen te wijten zijn aan bijvoorbeeld het type bedrijf waarin men actief is, de grootte van dat bedrijf, het hiërarchisch niveau waarop de beklede functie zich situeert, e.d. Daarom zullen we in volgende analyses gebruik maken van de techniek van logistische regressie. Met behulp van deze techniek proberen we te achterhalen welke kenmerken 'discrimineren' ten aanzien van het wel of niet participeren in specifieke extra voordelen. We werken één voorbeeld uit, met name de logistische regressie met de kans op deelname aan een pensioenplan of groepsverzekering als afhankelijke variabele. Vervolgens zullen we de resultaten op de andere extra voordelen beknopt weergeven in één overzichtstabel.

Tabel 9. De kans dat men participeert in pensioenplan of groepsverzekering (logistische regressie; n=18.526)

R ² = 0.381	Coëfficiënt (B) ¹	Odds ratio ²	t-waarde
Constant	-5.962		745.315
Werkervaring	0.073 **	1.075	123.841
Werkervaring ²	-0.002 **	0.998	89.119
Diploma HOKT	0.380 **	1.462	69.834
Diploma HOLT	0.641 **	1.899	82.632
Diploma Universiteit	0.472 **	1.604	63.655
Arbeidsrelatie (vast=0; tijdelijk=1)	-1.279 **	0.278	181.345
Professionele medewerker	0.283 **	1.327	37.605
Middle management	0.533 **	1.704	123.046
Senior management	0.996 **	2.708	137.227

Farmaceutica	4.890 **	132.952	412.780
Banken en verzekeringen	4.851 **	127.926	526.022
Chemie	4.729 **	113.121	481.890
Energie	4.355 **	77.871	289.308
Metaal	4.315 **	74.847	414.216
Voeding	4.174 **	64.986	352.169
Diensten aan ondernemingen	4.172 **	64.826	380.286
Informatica	4.135 **	62.490	379.931
Telecommunicatie	3.923 **	50.563	329.288
Distributie en logistiek	3.882 **	48.521	327.511
Hout en papier	3.827 **	45.946	261.618
Horeca	3.731 **	41.724	202.218
Bouw	3.699 **	40.406	259.654
Reclame en media	3.581 **	35.921	239.305
Transport	3.277 **	26.490	222.573
Textiel	3.219 **	25.025	166.695
Gezondheidszorg	2.551 **	12.825	134.453
Socio-culturele sector	2.465 **	11.766	95.427
Onderwijs	1.348 **	3.850	30.118
Lokale overheid	(n.s.)		
50-99 werknemers	0.854 **	2.349	235.931
200-499 werknemers	1.335 **	3.802	458.773
500-999 werknemers	1.386 **	3.999	373.299
1000 werknemers of meer	1.291 **	3.637	619.143

* ** = $p < .001$

- 1 Een coëfficiënt met een positief teken duidt er op dat het hebben van dit kenmerk de kans verhoogt dat de werknemer in pensioenplan of groepsverzekering participeert
- 2 Een odds ratio groter dan één duidt op een positief verband, kleiner dan één op een negatief verband
- 3 Bij de bedrijfsgrootte is de groep '5-19 werknemers' de referentiegroep; bij sector is de overheid de referentiegroep.

Uit deze analyse kunnen we afleiden dat tijdelijke werknemers, ceteris paribus, een veel lagere kans hebben om te participeren in een pensioenplan of een groepsverzekering. De odds-ratio (0.278) daalt immers met 72.2% wanneer we de analyse doorvoeren voor tijdelijken in plaats van vasten. Dit geeft aan dat het erg grote verschil dat we in tabel 9 rapporteerden, stand houdt en zelfs toeneemt wanneer we verschillen in aantal jaren werkervaring, hiërarchisch niveau, vooropleiding, sector van tewerkstelling en grootte van het bedrijf neutraliseren.

Overigens hebben alle in het model opgenomen variabelen een zeer sterk effect op de kans om in een pensioenplan te participeren. Zo zien we dat werknemers in bedrijven met minder dan 50 werknemers (constante) een veel lagere kans hebben dan werknemers in bedrijven met meer dan 50 werknemers. Verder neemt de kans telkens significant toe naarmate men naar hogere grootteklassen overstapt. Ook het sectoreffect is aanzienlijk. Hierbij moet opgemerkt dat de overheid als referentiecategorie is opgenomen, wat de extreme afwijkingen voor bijvoorbeeld farmaceutica, chemie en banken en verzekeringen verklaart. Verder heeft ook het hiërarchisch niveau een statistisch zeer betekenisvolle bijdrage, ook wanneer andere kenmerken onder controle gehouden worden. Hoe hoger het hiërarchisch niveau, hoe groter de kans op participatie.

Volgende tabel geeft informatie over de voorspellende waarde van het getoetste model. Meer bepaald wordt weergegeven hoe de voorspelde waarden zich verhouden tot de geobserveerde waarden.

Tabel 10. Classificatietabel (voorspelling is 'ja' als voorspelde kans $\geq 0,50$)

	Voorspeld	Totaal
--	-----------	--------

	Niet	Wel	
Geobserveerd : Niet	8.567	2.343	10.910
Geobserveerd : Wel	2.337	5.113	7.450
Totaal	10.904	7.456	18.360

Uit de tabel kan worden opgemaakt dat van de 7.450 werknemers uit de steekproef die wel participeren in een pensioenplan of groepsverzekering, er op basis van het model 5.113 juist worden geklasseerd. Dit wijst er op dat het model in staat is om duidelijk te discrimineren tussen de twee toestanden (niet participeren versus wel participeren). In totaal wordt 74.51% van de werknemers juist geklasseerd.

In volgende tabel geven we de resultaten van de logistische regressies weer, voor de modellen met als afhankelijke variabele respectievelijk :

- Het krijgen van maaltijdcheques
- Het krijgen van een verplaatsingsvergoeding
- Het krijgen van een ziekte- en/of hospitalisatievergoeding
- Het krijgen van een leasewagen
- Het krijgen van prijsreducties bij aankoop van bedrijfsproducten
- Het krijgen van een geboorte- en/of huwelijkspremie.

Om de vergelijking te kunnen doorvoeren hebben we ook het resultaat van de analyse met de participatie in pensioenplannen opgenomen in de tabel.

Tabel 11. De kans dat men participeert in extra voordelen (logistische regressie; n=18.360) ¹

	Odds ratio en t-waarde effect tijdelijke arbeidsrelatie	R ² totale model	Voorspellende waarde (aandeel juist geclassificeerde eenheden)
1. Verplaatsings-vergoeding	.950 (n.s.) 0.7224	.116	63.79%
2. Prijsreducties bij aankoop bedrijfsproducten	0.761 * 9.790	.296	78.31%
3. Maaltijdcheques of vergoeding	0.692 ** 29.315	.278	68.75%
4. Geboortepremie en/of huwelijkspremie	0.6382 33.580	.151	77.67%
5. Leasewagen of wagen van de onderneming	0.582 ** 33.456	.259	77.01%
6. Ziekte- en hospitalisatie-verzekering	0.522 ** 85.398	.307	71.96%
7. Pensioenplan of groepsverzekering	0.278 ** 181.345	.381	74.51%

* = p<.01; ** = p<.001

¹ Naast de aard van de arbeidsrelatie (tijdelijk versus vast) werden in elk van deze analyses dezelfde controlevariabelen opgenomen in het model : het aantal jaren werkervaring (lineair en kwadratisch), het opleidingsniveau, het hiërarchisch niveau, de sector waarin men tewerkgesteld is en de omvang van het bedrijf of de organisatie.

In deze tabel wordt vooreerst de odds ratio weergegeven. Een odds ratio groter dan één duidt op een positief verband, kleiner dan één op een negatief verband. Het feit dat de odds

ratio in elk van deze zeven analyses kleiner is dan één, geeft aan dat tijdelijke werknemers een kleinere kans hebben dan vaste werknemers om de hier opgesomde extra voordelen te krijgen. Hoe verder de ratio neerwaarts afwijkt van één, hoe sterker de kans voor tijdelijke werknemers neerwaarts afwijkt van de kans van vaste werknemers op dit voordeel.

In deze tabel zijn de verschillende modellen gerangschikt in functie van de omvang van het effect dat het type arbeidsrelatie (tijdelijk/vast) heeft. Zo zien we dat de aard van de arbeidsrelatie geen significant effect heeft op de kans dat men een verplaatsingsvergoeding krijgt van de werkgever. Dit betekent, ceteris paribus, dat tijdelijke werknemers een even grote kans hebben om van hun werkgever verplaatsingsvergoedingen te krijgen als vaste werknemers. Het grootste effect wordt opgetekend voor het voordeel 'pensioenplan'. Hier laten de tijdelijke werknemers een veel kleinere kans op participatie optekenen dan de vaste werknemers. Ook voor ziekte- en hospitalisatieverzekering en de lease-wagen zijn de verschillen zeer groot.

In het voorgaande hebben we ons hoofdzakelijk beperkt tot 'cijfers' en 'verschillen'. Tijd voor de interpretaties. Centrale vragen zijn daarbij of het verschil in participatie in extra voordelen verklaard kan worden en of de vaststelling dat het verschil groot is al dan niet als een probleem aanzien moet worden. Veel hangt hierbij af van de functie die men weggelegd ziet voor de door bedrijven uitgekeerde extra voordelen én voor het gebruik van tijdelijke arbeid. Indien men er namelijk vanuit gaat dat extra voordelen 'verdiend' worden als een resultaat van trouwe dienst aan een werkgever - dit is het zogenaamde 'fideliseringskarakter' van de extra voordelen - dan is een verschil in participatie tussen vaste en tijdelijke werknemers makkelijk te begrijpen. De turnover van tijdelijk personeel is immers vanzelfsprekend erg hoog. Hun tijdelijk contract kan juist aanzien worden als een teken dat de werkgever hen helemaal niet wil 'fideliseren'.

Een alternatieve argumentatie die echter in dezelfde lijn ligt, kijkt in de eerste plaats naar het doel van de inschakeling van tijdelijke arbeid. Werkgevers kunnen onder meer gebruik maken van tijdelijke arbeid om vaste arbeidskosten zoveel mogelijk om te zetten in variabele arbeidskosten. Het verlenen van extra voordelen maakt het gebruik van flexibele krachten minder variabel. In tegenstelling tot het loon hebben vele extra voordelen immers het karakter van een vaste kost. Zo wordt een extra ziekteverzekering uitbetaald per werknemer, en niet per gepresteerd uur. Let wel, of de inschakeling van tijdelijke arbeid effectief leidt tot lagere (vaste) arbeidskosten voor de organisatie is niet alleen afhankelijk van het uitbetaalde loon en de kosten van extra voordelen, maar ook van onder meer de productiviteit en andere vaste tewerkstellingskosten. Dit wordt in dit debat te vaak over het hoofd gezien.

Men kan echter ook anders aankijken tegen het verlenen van extra voordelen, namelijk niet zozeer als een fideliseringsinstrument maar veeleer als een compensatie voor gepresteerde arbeid. Volgt men deze redeneerlijn, dan plaatst men de extra voordelen eigenlijk in het verlengde van het salaris. Verder kan men bepaalde voordelen (pensioenplan, ziekteverzekering, zelfs de vergoeding voor kinderopvang) concipiëren als een extra sociale bescherming die precies omwille van dat karakter aan zoveel mogelijk werknemers moet worden verleend. Volgt men één van deze twee laatste visies op extra voordelen, dan is een groot verschil in participatie tussen vasten en tijdelijken lang niet vanzelfsprekend. Een groot verschil in participatie kan dan zelfs getypeerd worden als een maatschappelijk probleem en/of als een probleem van verdelende rechtvaardigheid.

5. EEN VERSCHIL VAN NIVEAU

In voorgaande analyses werd ingezoomd op algemene loonverschillen tussen vaste en tijdelijke werknemers. Ook al zijn in die analyse tal van andere loondeterminanten onder controle gehouden, toch werden de tijdelijken werknemers er als één homogene groep op de arbeidsmarkt benaderd. We kunnen uit die analyses enkel besluiten dat tijdelijke werknemers gemiddeld een significant lager bruto maandloon krijgen dan vergelijkbare vaste werknemers die vergelijkbare functies uitvoeren in vergelijkbare organisaties.

Tijdelijke arbeid vindt echter hoe langer hoe meer ingang op verschillende niveaus in organisaties. Zo ziet men voor de US dat tijdelijke arbeid steeds minder enkel een arbeidsvorm voor laaggekwalificeerde functies is, maar intussen ook sterk verspreid is onder hooggekwalificeerde jobs (Hipple, 1998; o.b.v. Current Population Survey). Melchionno (1999) maakt dan ook gewag van een 'changing temporary work force'. Hij verwijst op die manier naar de sterk toenemende vraag naar tijdelijke arbeid in managementjobs, professionele staffuncties en hooggekwalificeerde technisch ondersteunende functies, vooral in sectoren zoals telecommunicatie, financiële diensten, gezondheidszorg en informatica. Vooral op erg volatiele markten zoals deze van de IT-branche blijken zijn nogal wat bedrijven van oordeel dat het op uitzendbasis inhuren van IT-specialisten een in termen van kosteneffectiviteit betere oplossing is dan het voortdurend bij- en/of omscholen van eigen, vast personeel. Een ander voorbeeld zijn boekhouders, die bovendien het voordeel hebben in zowat alle sectoren inzetbaar te zijn. In zulke weinig bedrijfsspecifieke functies kunnen werknemers op tijdelijke basis ingeschakeld worden ter voorbereiding van financiële rapporten, bij interne auditing of bij de installatie van een nieuw boekhoudkundig systeem. Denk verder aan marketing specialisten die op tijdelijke basis ondersteuning bieden in bedrijven die ook slechts een tijdelijke nood hebben aan meer diepgaande marketing expertise.

Voor België (Vlaanderen) zijn weinig accurate gegevens voor handen. Wel blijkt uit analyses op de PSBH-data dat de kans om met een tijdelijk contract tewerkgesteld te zijn (ceteris paribus) niet significant verschilt tussen de top en de basis van de hiërarchie (management enerzijds, ongeschoolde en geschoolde handarbeid anderzijds). Enkel de 'tussenliggende' groepen die we in dit cahier typeren als uitvoerende en administratieve bedienden en professionele medewerkers (pink en white-collars) vertonen een significant hogere kans op tewerkstelling in een tijdelijk contract. Wel moeten we in de Belgische context vaststellen dat een aantal beroepen waarvoor frequent gebruik gemaakt wordt van langlopende tijdelijke contracten, zich behoorlijk hoog in de beroepshiërarchie bevinden en ook in de eerste plaats hoger geschoolden aantrekken. Denk in dit verband aan het onderwijzend personeel (tijdelijke aanstelling bij aanvang loopbaan), assisterend personeel en assistant professors aan de universiteiten, op de hogere niveaus tewerkgesteld contractueel overheidsperoneel, etc. In de overheidssector is het overigens duidelijk zo dat hoger opgeleiden een hogere kans hebben op een tijdelijk contract (Peeters, 1999).

Dat ook hooggekwalificeerde jobs bezet (kunnen) worden met op het eerste zicht erg 'losse' krachten, blijkt ook uit de evolutie in de uitzendsector. Daar trachten bepaalde

uitzendondernemingen hun marges op te krikken door zich toe te spitsen op gespecialiseerde niches. Zij concentreren zich dan op één welbepaald segment van vaak erg gespecialiseerde functies, bijvoorbeeld in de sfeer van boekhouding, medische functies of de IT-sector. Ook het ter beschikking stellen van integrale projectteams of grote groepen uitzendkrachten behoort tot deze nichestrategie. Denk hier aan klassieke voorbeelden zoals dat van het Amerikaanse Manpower dat officieel leverancier van uitzendkrachten was aan de organisatoren van de wereldbeker voetbal in Frankrijk of dat van Randstad dat een speciale eenheid, Randstad Millennium Services, oprichtte voor de levering van programmeurs aan ondernemingen om hun systemen aan te passen aan het jaar 2000. Het is overigens deze toenemende specialisatie die mede aan de basis gelegen heeft van de stelselmatige daling van het traditioneel toch zeer grote overwicht van arbeiders bij de uitzendkrachten.

5.1 Tijdelijke jobs zijn niet altijd precare jobs

Dat tijdelijke arbeid niet noodzakelijk geassocieerd moet worden met precare jobs, gekenmerkt door een korte inleertijd en beperkte vereiste kwalificaties, werd overigens al in het intussen bejaarde 'flexible firm'-model van Atkinson verduidelijkt (Atkinson & Meager, 1986). In dat model wordt uitgegaan van een toenemende dualisering tussen een kern van vaste, functioneel flexibele (dus multi-inzetbare) werknemers en een periferie van losse krachten die mee-ademt met kwantitatieve en kwalitatieve schommelingen in de capaciteitsbehoefte. Kernwerknemers staan in voor de bedrijfsspecifieke kernactiviteiten. Ze zijn 'honkvast' - daar streeft het bedrijf althans naar - omdat hun vaardigheden niet zo gemakkelijk ingekocht kunnen worden op de externe arbeidsmarkt. Ze genieten werkzekerheid en de mogelijkheid om een carrière uit te bouwen op de interne arbeidsmarkt.

Naast de kernwerknemers onderscheidt Atkinson drie 'schillen' van perifere werknemers. Deze groepen zorgen voornamelijk voor numerieke flexibiliteit.

De eerste perifere groep zijn werknemers die instaan voor routinetaken die weinig leertijd en scholing vragen. Ze hebben weinig carrièrekansen in het bedrijf. Hen wordt een job aangeboden, geen carrière. Omdat de taken slechts een korte inleertijd vergen, kan het bedrijf deze jobs makkelijk invullen via de externe arbeidsmarkt (tijdelijke contracten, uitzendarbeit) of er een hire-and-fire politiek op na houden. Zeker indien voor deze functies sterke schommelingen in capaciteitsbehoefte optreden, staat weinig het uitgebreid gebruik van tijdelijke, uitzend- of studentenarbeid in de weg. Denk aan sorteerwerk van poststukken, bandwerk in de voedingsnijverheid, etc. Zelfs al krijgen deze krachten vaste contracten, dan nog verhoogt het vrijwillige verloop de numerieke flexibiliteit. Het hoge verloop wordt gestimuleerd door een beperkt carrièreperspectief en de smalle taakinhoud.

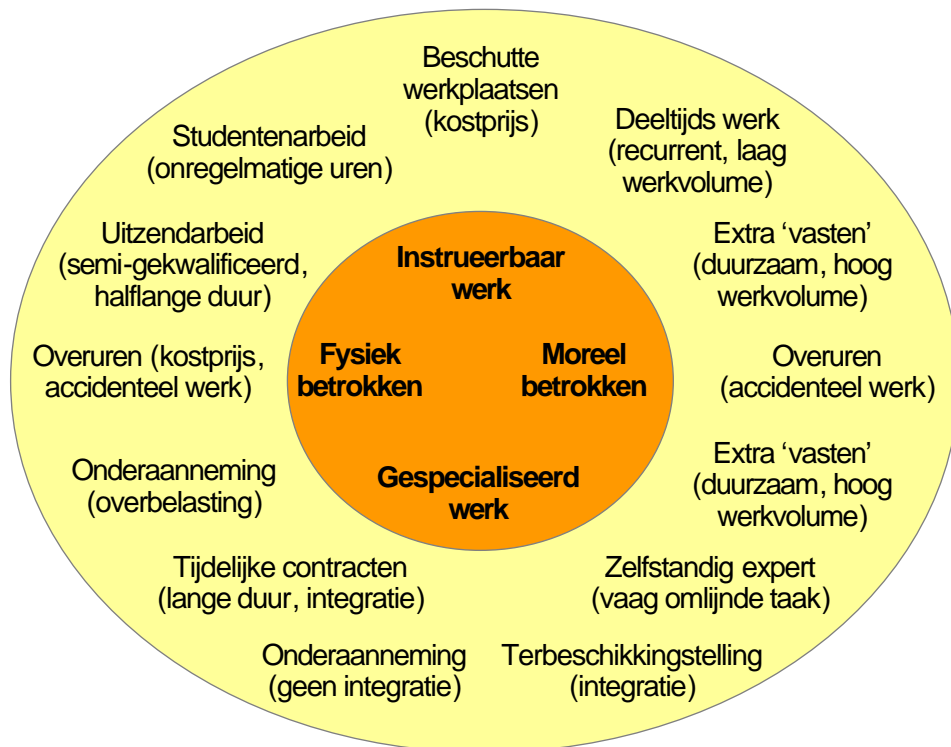
Een tweede schil wordt gevormd door werknemers die niet bedrijfsspecifieke functies vervullen. Eigenlijk is de term 'werknemers' hier niet accuraat, gezien het mee-ademen niet noodzakelijk middels tijdelijke of uitzendarbeit gerealiseerd wordt. Alternatieve oplossingen kunnen gezocht worden in uitbesteding, onderaanneming en organisatorische of schijnzelfstandigheid. Klassieke voorbeelden van zulke niet-bedrijfsspecifieke functies zijn catering, bewaking, schoonmaak, vervoer, e.d.

Een derde segment wordt gevormd door veelal hooggespecialiseerde en gekwalificeerde functies, waarvoor intern (bij de eigen werknemers) niet de benodigde kwalificaties aanwezig zijn of waarover de organisatie niet op een permanente basis moet beschikken. Het gaat hier om een vorm van flexibiliteit die ook wel eens - zij het op een minder accurate wijze - als extern functioneel omschreven wordt. Daarmee wordt bedoeld dat tijdelijk nieuwe functies gecreëerd worden waarvoor de vervullers ook tijdelijk uit de externe arbeidsmarkt (eventueel uit andere organisaties) worden aangetrokken. Het betreft hier vaak projectwerk. Denk aan de TQM consultant of

specialist die naar aanleiding van een IKZ-project de organisatie komt versterken, aan de gastprofessor die (bij intern gebrek aan benodigde kwalificaties) een leerstoel 'e-commerce' komt uitbouwen of aan een systeemanalyst die de implementatie van een nieuw workflow management systeem komt begeleiden.

Het model van Atkinson is vaak in duale termen geïnterpreteerd : vaste kern versus tijdelijke periferie. De term dualisering wijst dan op een groeiende afstand tussen de arbeidsvoorwaarden van kern- en perifere groepen. De werkzekerheid, carrière mogelijkheden en geïndividualiseerde, hoge verloning van de kernwerknemers contrasteren in dat beeld met de onzekerheid en lage lonen van de perifere groepen. Kijkt men naar de typering van de perifere schillen uit Atkinsons model, dan ziet men echter dat deze niet alleen lage status en laaggeschoolde jobs groeperen, maar ook hooggekwalificeerde en soms erg gespecialiseerde functies. Het is bijgevolg weinig waarschijnlijk dat de relatief slechte arbeidsvoorwaarden toegepast worden op elke schil uit die perifere band. De afstand in loon tussen 'vaste kern' en 'losse periferie' kan bijgevolg sterk verschillen naargelang de functies uit kern en periferie die men in de vergelijking betreft.

Rosseele & Vilrocx (1992) hebben dit verschil in segmenten op een meer overzichtelijke wijze gepresenteerd, uitgaande van de kenmerken van de te vervullen functies (overigens sterk gebaseerd op de redenering die bijvoorbeeld in transactiekostenbenaderingen wordt opgebouwd). Het onderscheid tussen functies wordt gecreëerd op twee assen, namelijk de as instrueerbaar versus gespecialiseerd werk en de as fysiek betrokken versus moreel betrokken. Volgende figuur geeft (ook al is ze onderhevig aan een zekere stereotypering) aan dat elke vorm van flexibiliteit zijn eigen niche heeft.



Figuur 1. Werktypes en flexibilisering bij productief fluctuaties (Rosseele & Vilrocx, 1992, p. 186)

In hun schema maken ze een tweedimensionaal onderscheid tussen enerzijds *gespecialiseerd werk* en *instrueerbaar werk* en tussen *fysieke betrokkenheid* en *morele betrokkenheid* (loyaliteit). Naarmate het werk meer gespecialiseerd is, wordt er eerder

beroep gedaan op specifieke personen of instellingen met een duidelijke contractuele verantwoordelijkheid over de kwaliteit van de te leveren goederen of diensten. Naarmate het werk meer loyaliteit en de behandeling van confidentiële gegevens inhoudt (zoals bijvoorbeeld het geval is voor een doordeweekse bankbediende), wordt de voorkeur gegeven aan formules die stoelen op een vaste binding tussen werkgever en werknemer. Ook langdurige tijdelijke contracten zijn hier echter denkbaar.

Tal van andere factoren bepalen de keuze tussen nabijgelegen werkvormen. Belangrijk zijn onder andere de *duur* en de *intermittentie* van fluctuaties: worden deze duurzaam geacht, dan kunnen extra aanwervingen worden voorzien of tijdelijke contracten worden afgesloten, zo niet zal eerder op studenten of uitzendkrachten beroep worden gedaan. Is het werk *regelmatig maar weinig omvangrijk*, dan komt een deeltijds personeelslid in aanmerking. Is het werk gespecialiseerd, dan is de vraag of het werk al dan niet ter plaatse dient te gebeuren. Vraagt het werk een constante coöperatie met de rest van het personeel en dus een sterke *integratie in de werkgroep*, dan zal eerder een beroep worden gedaan op tijdelijk personeel (contracten bepaalde duur). In het andere geval kan het werk worden uitbesteed of doorgegeven aan een zelfstandig expert. Randactiviteiten die geen samenwerkingsverband met de rest van het personeel noodzakelijk maken (zoals bewaking en onderhoud) kunnen in onderaanneming worden gegeven.

Wat de figuur van Rosseel en Vilrocx alvast aangeeft, en wat in voorgaande analyse te weinig onderkend werd, is dat contractueel flexibele arbeidsvormen voor tal van uiteenlopende functies kunnen gehanteerd worden. Er is dan ook een bijzonder groot verschil tussen de uitzendkracht die tijdelijk ingeschakeld wordt voor instrueerbaar werk dat slechts een fysieke betrokkenheid vergt en de tijdelijke professionele medewerker die voor een behoorlijk lange maar weliswaar vooraf bepaalde termijn ingezet wordt voor een hooggespecialiseerd project. Accurate loonvergelijkingen zouden moeten opgebouwd worden per type van functie: vaste werknemers die instrueerbaar werk uitvoeren met losse krachten die instrueerbaar werk uitvoeren; vaste werknemers die hooggespecialiseerde taken uitvoeren met losse krachten die gespecialiseerd werk aanpakken; etc.

Een beperking van het model van Atkinson en van de 'roos' van Rosseel en Vilrocx is dat tijdelijke arbeid in deze benaderingen geassocieerd wordt met de creatie van volume- en/of variantenflexibiliteit. Dit is echter niet het enige doel dat bedrijven nastreven met de inschakeling van tijdelijke werknemers. Nemen we uitzendarbeid als voorbeeld. De klassieke rol van uitzendarbeid is deze van depannagefunctie om tijdelijke personeelstekorten in bedrijven op te vangen. Steeds meer is uitzendarbeid in gebruik geraakt als een beheersinstrument om arbeidskosten te flexibiliseren. Daarnaast is het een instroommechanisme op de arbeidsmarkt (eerste werkervaring, springplank naar een vaste job, toegang tot de arbeidsmarkt bij herintrede, screening door het bedrijf). Vooral de functie 'vervanging' doet de vraag naar contractueel flexibele arbeidsvormen ook op hogere hiërarchische niveaus stijgen. Denk in dit verband aan de kleine, maar groeiende markt voor interim management, die in meerdere landen een zo structurele positie verworven dat ze stilaan uitgroeit tot een afzonderlijk studiedomein (zie Inkson, Heising & Rousseau, 2001). Ook de kwalitatieve flexibilisering van de arbeidsinzet wint aan belang op hogere niveaus. Een treffend voorbeeld is de discussie over tijdelijke mandaten voor leidinggevend personeel in de overheidssector.

5.2 Het niveauverschil in cijfers

Een cruciale vraag is of de dualisering in arbeidsvoorwaarden waarvan we eerder spraken, zich doorzet op alle niveaus van de organisatie en in alle segmenten of domeinen waar tijdelijke arbeid ingezet wordt. Internationaal onderzoek wijst dat uit de loonkloof sterk varieert, afhankelijk van de functies en beroepen die men als basis bestudeert. Zo komt Nollen (1996) voor de US tot de vaststelling dat tijdelijke werknemers in de professionele

beroepen met een hoge status gemiddeld zelfs hogere lonen krijgen dan vaste werknemers. Het hoge loon geldt daar als een compensatie voor de geringere werkzekerheid. Dezelfde argumentatie gaat op voor professionele verpleegkundigen, waarvoor ook aangetoond wordt dat door dit hogere loon precies werknemers aantrekt die de extra compensatie hoger inschatten dan relatieve werkzekerheid (Segal & Sullivan, 1995). Melchionno (1999) komt, eveneens voor de US, tot de vaststelling dat werknemers die op uitzendbasis werken in het IT-domein zich met hun jaarloon in de hoogste decielen situeren van de vast aangestelde IT-specialisten. Cohen & Haberfeld (1993) stelden in een Israëlische studie vast dat tijdelijke boekhouders (*ceteris paribus*) even hoge lonen wegkopen dan boekhouders met een contract van onbepaalde duur. Op het lagere niveau van de administratieve en uitvoerende bedienden stelden ze wel een beduidend lager loon vast voor de tijdelijke werknemers.

Een beperking van het databestand dat we voor deze oefening gebruiken (Vacature Salarisenquête 2000), is dat de assen 'instrueerbaar versus gespecialiseerd' en 'fysiek versus moreel betrokken' niet gereconstrueerd kunnen worden. Ook de perifere segmenten van Atkinsons model kunnen niet als dusdanig onderscheiden worden. Het is wel mogelijk - als een soort 'proxy' - om de analyse van verschillen in arbeidsvoorwaarden te analyseren op diverse hiërarchische niveaus. We kunnen daarbij veronderstellen dat functies met een hoge morele betrokkenheid en hoge graad van specialisatie proportioneel sterker vertegenwoordigd zijn op het niveau van professionele medewerkers en op managementniveau. Als voorbeeld van de eerste categorie kunnen we weer de TQM specialist of de systeemanalist aanhalen. Het interim management of de mandaatfunctie op managementniveau kunnen aanzien worden als voorbeelden van tijdelijke arbeid op managementniveau.

In wat volgt geven we de resultaten weer van drie regressieanalyses. De eerste analyse beperkt zich tot de groep managers (middle en senior). De tweede analyse heeft de professionele medewerkers als doelgroep. De derde analyse heeft betrekking op de uitvoerende en administratieve bedienden. Telkens proberen we te achterhalen of de aard van de arbeidsrelatie (vast versus tijdelijk) een significant effect heeft op de loonhoogte en zo ja, hoe groot dit effect is. We veronderstellen dat de loonspanning tussen tijdelijke en vaste werknemers veel kleiner is naarmate men deze spanning op hogere hiërarchische niveaus onderzoekt. Onze uitgangshypothese is dan ook: *de loonspanning tussen tijdelijke werknemers en vaste werknemers is het grootst op de laagste hiërarchische niveaus.*

We beperken ons tot een weergave van het hoofdeffect van de aard van de arbeidsrelatie en de totale verklarende kracht van het getoetste model. Om de lezer niet te overbelasten met moeilijk interpreteerbare coëfficiënten, nemen we de effecten van de overige factoren niet langer op. Het betreft de effecten van de factoren geslacht, diplomaniveau, werkervaring (lineair en kwadratisch), complexiteit van en autonomie in de functie, functioneel domein, omvang van het beheerde budget, aantal ondergeschikten, sector waarin het bedrijf actief is en omvang van het bedrijf.

Tabel 12. Lineaire regressies met als afhankelijke variabele het natuurlijk logaritme van het bruto maandsalaris. Afzonderlijke analyses voor management, professionele medewerkers en uitvoerende en administratieve bedienden.

Parameterschatting na loga ritmische transformatie		Geëxponentieerde parameter schatting	
Ongestan- daar diseerd	Gestandaar- di seerd	Ongestan- daar diseerd	Gestandaar- di seerd

Analyse senior en middle management

Intercept ¹	10.839 **	0		
Arbeidsrelatie (vast=0; tijdelijk=1)	-0.028 (n.s.)	-0.015	0.972	0.985
		R ² =.444		Adj. R ² = .439

Analyse professionele medewerkers

Intercept ¹	10.873 **	0		
Arbeidsrelatie (vast=0; tijdelijk=1)	-0.052 **	-0.048	0.949	0.953
		R ² =.426		Adj. R ² = .420

Analyse uitvoerende en administratief bedienden

Intercept ¹	10.683 **	0		
Arbeidsrelatie (vast=0; tijdelijk=1)	-0.075 **	-0.073	0.927	0.929
		R ² =.438		Adj. R ² = .433

** p<0.001

¹ Naast de aard van de arbeidsrelatie werden volgende variabelen opgenomen in de het regressiemodel : geslacht, aantal jaren werkervaring (lineair en kwadratisch), diplomaniveau, complexiteit van en autonomie in de functie, functioneel domein, omvang van het beheerde budget, aantal ondergeschikten, sector waarin het bedrijf actief is en omvang van het bedrijf.

De hypothese wordt bevestigd in deze analyse. Zo valt op dat we wel een significant loonverschil merken (*ceteris paribus*) op het niveau van professionele medewerker en administratief en uitvoerend bediende, maar niet langer op het niveau van management. Kijken we naar de omvang van de ongestandaardiseerde, geëxponentieerde parameterschattingen, dan zien we bovendien dat het effect van de aard van de arbeidsrelatie op het loon afneemt naargelang werknemers op hogere hiërarchische niveaus worden vergeleken. Op het niveau van het management merken we een (statistisch overigens niet significant) gemiddeld verschil van 2,8% ((1 - 0,972) * 100). Op het niveau van de professionele medewerkers loopt dit verschil op tot gemiddeld 5,1% ((1 - 0,949) * 100). Het meest substantiële verschil wordt opgemeten op het niveau van de uitvoerende en administratieve bedienden, namelijk een gemiddelde loonachterstand van 7,3% ((1 - 0,927) * 100) voor tijdelijke werknemers.

Deze bevindingen lopen parallel met de resultaten van Hipple (1998) voor de Amerikaanse arbeidsmarkt. Op basis van een vergelijkbaar regressiemodel komen Segal & Sullivan (1995) tot de conclusie dat administratieve en uitvoerende bedienden (de 'pink-collars') gemiddeld 10,2% loonachterstand optekenen, terwijl ze voor de professionele medewerkers (hogere bedienden of white-collars) na controle op alle andere factoren zelfs een loonvoorsprong van 2,4% opmerken. Dat de loonkloof het grootst is op de laagste niveaus van de hiërarchie, is mogelijk deels te verklaren doordat de zogenaamde permanente tijdelijken vooral op dat niveau terug te vinden zijn. Enige evidentie hebben we hier niet voor. Met permanente tijdelijken doelen we op die groepen die een lage kans vertonen om door te stromen naar 'vast werk'. Uit het onderzoek van Peeters (1999) blijkt

dat er wel degelijk zoiets bestaat als een 'tijdelijke arbeid'-val. Uit analyses op de PSBH-data blijkt dat meer dan één vierde van de tijdelijke werknemers na één jaar doorgestroomd is naar een vaste job. Het probleem is echter dat deze doorstroomkans nadien niet sterk meer toeneemt. Tijdelijke werknemers die een periode van werkloosheid gekend hebben gedurende de afgelopen vijf jaar hebben bovendien een beduidend lagere transitiekans. Dit is alvast een indicatie van een vrij harde segmentering van arbeidskrachten. Een andere indicatie is dat tijdelijke werknemers met een hogere totale werkervaring (in jaren) een significant lagere doorstroomkans laten optekenen. Mogelijk worden werknemers die ondanks een lange werkervaring 'nog steeds geen vast werk gevonden hebben' door werkgevers geassocieerd met allerlei 'slechte' kenmerken.

6. SECTOREN VERGELEKEN

Een laatste vraag die we in dit cahier behandelen, betreft het verschil tussen de sectoren. Zoals bekend is de tijdelijke arbeid niet in alle sectoren even sterk doorgedrongen. Opvallend is daarbij dat vooral de quartaire sectoren hoge aandelen tijdelijke arbeid laten optekenen (Sels, 1996).

In deze afsluitende analyse gaan we na of de verschillen in loon even groot zijn in de diverse deelsectoren. We voeren deze analyse niet door op het niveau van elke sector, wel op het niveau van de zogenaamde metasectoren : industrie, diensten, quartaire sector. We clusteren in een eerste analyse alle industriële sectoren. In een tweede analyse herhalen we dezelfde oefening voor de dienstensectoren. De derde analyse maakt de vergelijking voor overheid en not-for-profit.

Tabel 13. Lineaire regressies met als afhankelijke variabele het natuurlijk logaritme van het bruto maandsalaris. Afzonderlijke analyses voor industrie, diensten en quartaire sectoren.

	Parameterschatting na loga ritmische transformatie		Geëxponentieerde parameter schatting	
	Ongestan- daar diseerd	Gestandaar- di seerd	Ongestan- daar diseerd	Gestandaar- di seerd
Analyse industriële sectoren	Energie, chemie, farmaceutische industrie, voeding, metaal, textiel en confectie, hout en papier, bouw			
Intercept ¹	10.856 **	0		
Arbeidsrelatie (vast=0; tijdelijk=1)	-.093 **	-.048	0.911	0.953
	R ² = .615		Adj. R ² = .612	

Analyse dienstensectoren	Telecommunicatie, informatica, reclame en media, horeca, distributie, bank en verzekering, diensten aan ondernemingen, transport			
Intercept ¹	10.680 **	0		
Arbeidsrelatie (vast=0; tijdelijk=1)	-.074 **	-.044	0.929	0.957
	R ² =.596		Adj. R ² = .594	
Analyse quartaire sectoren	Gezondheidszorg, onderwijs, socio-culturele sector, federale overheid, lokale overheden, overheden gemeenschappen en gewesten			
Intercept ¹	10.843 **	0		
Arbeidsrelatie (vast=0; tijdelijk=1)	-.042 **	-.033	0.959	0.967
	R ² =.577		Adj. R ² = .573	

** p<0.001

¹ Naast de aard van de arbeidsrelatie werden volgende variabelen opgenomen in de het regressiemodel : geslacht, aantal jaren werkervaring (lineair en kwadratisch), diplomaniveau, hiërarchisch niveau, complexiteit van en autonomie in de functie, functioneel domein, omvang van het beheerde budget, aantal ondergeschikten en de omvang van het bedrijf.

Wat in deze analyse opvalt is dat vooral in de industriële sectoren sprake is van een uitgesproken dualisering in de arbeidsvoorwaarden. Zo zien we dat het gemiddelde verschil (ceteris paribus) in beloning tussen vaste en tijdelijke werknemers in de industriële sectoren 8,9% is $((1 - 0.911) * 100)$. De dienstensectoren benaderen dit cijfer vrij dicht, met 7,1%. In overheid en non-profit is de kloof het minst diep, met een weliswaar nog statistisch betekenisvol maar relatief gering verschil van gemiddeld 4,1% $((1 - 0,959) * 100)$.

We kunnen hier met andere woorden concluderen dat de loonverschillen tussen tijdelijke en vaste werknemers gemiddeld het kleinst zijn in die sectoren waar de tijdelijke arbeid de ruimste verspreiding kent. De aandelen tijdelijke werknemers liggen veruit het hoogst in non-profit en overheid, gevolgd door de diensten. Tegelijk moeten we vaststellen dat voor met name de privésectoren vrij substantiële verschillen in loonhoogte worden geconstateerd. In deze sectoren komen we tot gemiddelde verschillen van 7 (diensten) à 9% (industrie).

CONCLUSIE

De centrale onderzoeksvraag van dit cahier was of vaste en tijdelijke werknemers een gelijk loon voor gelijkaardig werk krijgen. We hebben met andere woorden gepoogd de omvang van loonverschillen tussen deze twee categorieën vast te stellen. In elk van de analyses werd gecontroleerd voor eventuele verschillen in biografische, functiegerelateerde en bedrijfsgebonden kenmerken.

Uit de analyses leren we dat de **aard van de arbeidsrelatie** (tijdelijk versus vast) wel degelijk een betekenisvolle bijdrage levert aan de verklaring van loonverschillen op de arbeidsmarkt. Er is voor de hoofdarbeiders een geobserveerd verschil in bruto maandloon van meer dan 20%. Indien we verschillen tussen de populaties tijdelijke en vaste werknemers op het vlak van opleiding, werkervaring en geslachtsverdeling (de klassieke human capital-gerelateerde loondeterminanten) neutraliseren, dan slinkt de 'loonachterstand' van tijdelijke werknemers tot 10,4%. Maken we vervolgens ook abstractie van verschillen tussen de functies die tijdelijken bekleden en de functies die door vaste werknemers ingenomen worden, dan wordt het aan de aard van de arbeidsrelatie toegeschreven loonverschil verder gereduceerd tot 7.1%. Na opname van bedrijfskenmerken zoals de grootte en de sector waarin de tewerkstellende organisatie actief is, komen we tot een 'zuiver' verschil in loon tussen vasten en tijdelijken van 'slechts' 5%. We kunnen dit ook anders formuleren: als we tijdelijke en vaste werknemers vergelijken die eenzelfde werkervaring hebben, een soortgelijk diplomaniveau behaald hebben, van hetzelfde geslacht zijn en soortgelijke functies bekleden in even grote bedrijven uit dezelfde sector, dan zien we dat de tijdelijke werknemer (nog steeds) gemiddeld 5% minder loon krijgt.

In meer gedetailleerde analyses werd vooreerst vastgesteld dat de loonverschillen niet indientiek zijn op alle trappen van de hiërarchie. Zo wordt er wel een significant loonverschil opgetekend op het niveau van professionele medewerkers en administratief en uitvoerend bedienden, maar niet op het niveau van management. De loonafstand tussen vast en tijdelijk neemt af naargelang werknemers op hogere hiërarchische niveaus worden vergeleken. Ten tweede werd geconstateerd dat de loonverschillen niet in elke sector even groot zijn. Vooral in de industriële sectoren is sprake van een uitgesproken dualisering in de arbeidsvoorwaarden. Zo zien we dat het gemiddelde verschil (ceteris paribus) in beloning tussen vaste en tijdelijke werknemers in de industriële sectoren 8,9% is. In overheid en non-profit is de kloof het minst diep, met een weliswaar nog statistisch betekenisvol maar relatief gering verschil van gemiddeld 4,1%. We kunnen hier dus concluderen dat loonverschillen tussen tijdelijke en vaste werknemers gemiddeld het kleinst zijn in die sectoren waar de tijdelijke arbeid de ruimste verspreiding kent.

Een verklaring voor de (variërende) loonachterstand van tijdelijke werknemers kunnen we ontleen aan theorieën over interne billijkheid en efficiency wage theorieën. Vaak gaat men er van uit dat werknemers 'marktconform' beloond moeten worden. Werknemers moeten met andere woorden betaald worden overeenkomstig hun zogenaamde opportuniteitsloon, de waarde van hun diensten elders. Efficiency wage theorieën stellen echter dat het

voordelig kan zijn voor een bedrijf om meer te betalen dan dit marktloon. Hoger belonen maakt het voor de werkgever makkelijker om een langetermijn relatie met de werknemers te realiseren. Meer betalen dan dit 'marktloon' zou dus moeten toelaten de verloopneiging van personeel te drukken en de zogenaamde turnover costs te reduceren.

Er is echter geen reden om aan te nemen dat bedrijven die het efficiënt vinden om meer dan het marktloon te betalen, dit efficiënt moeten vinden voor al hun jobs en werknemers. Zo kunnen bedrijven beslissen om boven het marktloon te betalen voor jobs waarvoor voorafgaande screening van kwalificaties moeilijk is of waarvoor maximale retentie van werknemers belangrijk is, terwijl ze het marktloon betalen voor andere jobs. Net zo goed kunnen bedrijven een promotie en loongroeiplan toekennen aan sommige maar niet aan alle werknemers. Hierin sterke verschillen aanbrengen kan echter leiden tot geringere productiviteit (motivatie) bij de eigen werknemers die een lager loon of minder perspectief krijgen. Dit kan problemen van interne billijkheid veroorzaken of bijvoorbeeld haaks staan op het syndicale streven naar verdelende rechtvaardigheid. Er zijn inderdaad indicaties dat bedrijven die hoge lonen betalen dit ook doen voor al hun vaste werknemers en niet slechts voor die in specifieke functies (Segal & Sullivan, 1995). Het inhuren van tijdelijke werknemers en uitzendkrachten om jobs uit te voeren die de werkgever slechts aan het marktloon wil vergoeden kan dan een aantrekkelijke manier zijn om een tweeledige loonstructuur te implementeren - Amerikanen spreken in dit verband van een 'two-tiered' wage structure en tegelijk toch alle eigen, vaste werknemers op een intern billijke en min of meer gelijkaardige wijze te belonen. Tijdelijke arbeid inhalen laat met andere woorden toe om een loongebouw met twee etages op te bouwen, waarbij toch alle eigen, vaste werknemers op dezelfde verdieping verblijven.

Op basis van de loonvergelijkingen kwamen we tot de vaststelling dat de verschillen tussen tijdelijk en vast weliswaar significant, maar tevens relatief beperkt zijn. Een andere onderzoeksvraag was of deze kloof uitgediept wordt zodra we ook de extra voordelen in de analyse betrekken. Een op zich weinig verrassende vaststelling is dat tijdelijke werknemers in veel geringere mate participeren in de extra voordelen. Voor een aantal voordelen is deze kloof op het eerste gezicht 'vanzelfsprekend', maar daarom niet minder problematisch. Zo vertaalt de tijdelijkheid van arbeidsrelaties zich in een veel lagere participatie in pensioenplannen en groepsverzekeringen, evenals in ziekte- en hospitalisatieverzekeringen. Deze lage participatie betekent dat tijdelijke werknemers niet alleen door een lager loon en grotere inkomensonzekerheid worden gekenmerkt, maar dat ze tevens een geringere graad van additionele sociale bescherming opbouwen dan vaste werknemers. Dit geeft ook aan dat het uitbouwen van additionele sociale verzekeringen via bedrijven bestaande vormen van dualisering op de arbeidsmarkt kan aanscherpen. Dit is vooral een probleem voor die groepen die we elders als 'permanente tijdelijken' en 'losse krachten' hebben omschreven.

Is deze geringe participatie een 'probleem'? Het antwoord is afhankelijk van de functie die men toekent aan deze door bedrijven uitgekeerde extra voordelen én aan het gebruik van tijdelijke arbeid. Indien men er vanuit gaat dat extra voordelen 'verdiend' worden als een resultaat van trouwe dienst aan een werkgever (fidelisering), dan is een verschil in participatie tussen vaste en tijdelijke werknemers makkelijk te begrijpen. De turnover van tijdelijk personeel is vanzelfsprekend erg hoog. Hun tijdelijk contract kan juist aanzien worden als een teken dat de werkgever hen helemaal niet wil 'fideliseren'. Een alternatieve argumentatie die in dezelfde lijn ligt, kijkt in de eerste plaats naar het doel van de inschakeling van tijdelijke arbeid. Werkgevers kunnen onder meer gebruik maken van tijdelijke arbeid om vaste arbeidskosten zoveel mogelijk om te zetten in variabele arbeidskosten. Het verlenen van extra voordelen maakt het gebruik van flexibele krachten minder variabel. In tegenstelling tot het loon hebben vele extra voordelen immers het karakter van een vaste kost. Zo wordt een extra ziekteverzekering uitbetaald per werknemer, en niet per gepresteerd uur.

Men kan echter ook anders aankijken tegen het verlenen van extra voordelen, namelijk

niet zozeer als een fideliseringsinstrument maar veeleer als een compensatie voor gepresterde arbeid. Volgt men deze redeneerlijn, dan plaatst men de extra voordelen eigenlijk in het verlengde van het salaris en is een verschil in participatie tussen vast en tijdelijk veel minder voor de hand liggend. Verder kan men bepaalde voordelen (pensioenplan, ziekteverzekering, zelfs de vergoeding voor kinderopvang) concipiëren als een extra sociale bescherming die precies omwille van dat karakter aan zoveel mogelijk werknemers moet worden verleend. Volgt men één van deze twee laatste visies op extra voordelen, dan is een groot verschil in participatie tussen vasten en tijdelijken lang niet vanzelfsprekend. Een groot verschil in participatie kan dan zelfs getypeerd worden als een maatschappelijk probleem en/of als een probleem van verdelende rechtvaardigheid.

Een belangrijke afsluitende opmerking bij de analyses in dit hoofdstuk, is dat het op basis van de gehanteerde databank niet mogelijk is om tijdelijke arbeid op zijn diverse functies te beoordelen. Zo is het antwoord op de vraag of de sterke verschillen in deelname aan extra voordelen een 'probleem' is, deels afhankelijk van de functie die tijdelijke arbeid in een specifieke situatie vervult. Het is wél een probleem voor de zogenaamde 'permanente tijdelijken', namelijk werknemers die van het ene tijdelijke contract in het andere terecht komen bij gebrek aan kansen op vast werk. Het is veel minder een probleem voor de zogenaamde 'doorstromers'. Voor hen is het niet krijgen van voordelen veeleer een kwestie van uitstel dan van afstel. Een derde mogelijke functie van tijdelijke en uitzendarbeid is deze van reïntegratiemechanisme. Zo kan uitzendarbeid een belangrijk kanaal zijn voor herintrede. De lagere verloning of mindere extra voordelen worden dan vermoedelijk ruim gecompenseerd door een aantal positieve effecten zoals de mogelijkheid om werkervaring op te doen, het kwalificatieniveau te verhogen en kennis en ervaring op te doen in een ruimere waaier van functies en bedrijven. Tijdelijk werk staat hier immers niet haaks op investering in menselijk kapitaal, maar wordt precies een mechanisme om dat human capital te ontwikkelen bij diegenen die een achterstand in employability hebben.

BIJLAGE

De factoren 'autonomie' en 'complexiteit' die als determinanten in de regressiefunctie zijn opgenomen, zijn het resultaat van een persoonlijke inschatting door de respondenten. Daartoe werd in de vragenlijst een batterij items voorgelegd, die telkens op een 4-puntenschaal geëvalueerd moesten worden (gaande van helemaal niet eens tot helemaal eens). Na een reliability analysis werden op basis van deze items drie tienpuntenschalen geconstrueerd, die respectievelijk de door de respondent ingeschatte graad van autonomie in de job en complexiteit weergeven. In wat volgt geven we voor elk van deze schalen weer op welke items ze gebaseerd zijn.

Autonomie

'Ik word voortdurend op de vingers gekeken door mijn chef', 'Ik kan zelf beslissen hoe ik mijn werk doe', 'Mijn werkwijze wordt in grote mate voorgeschreven', 'Ik beslis zelf wanneer ik een taak uitvoer', 'Mijn werktempo wordt volledig opgelegd door anderen'.

Complexiteit

'Ik word in mijn job vaak voor onverwachte gebeurtenissen geplaatst', 'Ik kan mijn werk grotendeels op routine doen', 'Ik moet in mijn werk veel dingen tegelijk in de gaten houden', 'Mijn werk bestaat bijna geheel uit moeilijke taken', 'Mijn baan vereist een hoog vaardigheidsniveau', 'Mijn baan vereist dat ik voortdurend nieuwe dingen leer'

LITERATUUR

- Arrow, K. (1973), 'Higher education as a filter', in: *Journal of Public Economics* 2 (2) 193-216.
- Atkinson, J. & Meager, N. (1986), *New forms of work organisation*. Brighton, Institute of Manpower Studies.
- Baeten, X. (2000), *Onderzoek bij werknemers m.b.t. arbeidsvoorwaarden en pensioen*. Gent: Vlerick Leuven Gent Management School.
- Brown, C. & J. Medoff (1989), 'The employer size-wage effect', in: *Journal of Political Economy* 97 (5) 1027-1059.
- Cohen, Y. & Haberfeld, Y. (1993), 'Temporary help services workers: employment characteristics and wage determination', *Industrial Relations*, 32: 272-87.
- Conyon, M.J. (1997), 'Corporate governance and executive compensation', in: *International Journal of Industrial Organization* (15) 493-509.
- Duncan, G.J. & S. Hoffman (1978), 'On-the job training and earnings differences by race and sex', in: *The Review of Economics and Statistics* 61 (4) 594-603.
- Foster, K. E. (1985), 'An anatomy of company pay structures', in: *Personnel* (3) 69-70.
- Glebbeek, A.C. (1993), *Perspectieven op loopbanen*, Assen: Van Gorcum.
- Groot, W. (1990), 'Heterogeneous Jobs and Re-employment Probabilities', *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 52 (3): 253-67.
- Groshen, E.L. (1991), 'Five reasons why wages vary among employers', in: *Industrial Relations* 30 (3) 350-381.
- Hajnal, I. (1995), *Weight 2.1 voor Windows*, Leuven: Centrum voor Dataverzameling en Analyse.
- Hartog, J. (1986), 'Earnings functions: beyond human capital', in: *Applied Economics*, 18 (3) 1291-1309.
- Hipple, S. (1998), 'Contingent work: results from the second survey', *Monthly Labor Review*, (11): 22-35.
- Holzer, H. (1990), 'The determinants of employee productivity and earnings', in: *Industrial Relations* 29 (3) 403-421.
- Inkson, K., Heising, A. & Rousseau, D.M. (2001), 'The interim manager: prototype of the 21st -century worker?', *Human Relations*, 54 (3): 259-284.
- Kleinknecht A., Oosendorp R. & Pradhan M. (1997), 'Flexibiliteit en prestaties', *ESB*, 12, 869-870.
- Lendfers, M. & Nijhuis, F. (1989), *Flexibilisering van de arbeid en gezondheidseffecten*. 's-Gravenhage : OSA.
- Mangum, G., Mayall, D. & Nelson, K. (1985), 'The temporary help industry: a response to the dual internal labor market', *Industrial and Labor Relations Review*, 38 (4), 599-611.
- Medoff, J.L. & K.G. Abraham (1981), 'Are those paid more really more productive: the case of experience', in: *Journal of Human Resources* 16 (2) 186-216.
- Melchionno, R. (1999), 'The changing temporary work force: managerial, professional, and technical workers in the personnel supply services industry', *Occupational Outlook*

- Quarterly*, 43 (1): 24-36.
- Mincer, J. (1993), 'Human capital and earnings', in: J. Mincer, *Studies in human capital*, Brookfield: Edward Elgar, 69-97.
- Nollen, S.D. & K.N. Gaertner (1991), 'Effects of skill and attitudes on employee performance and earnings', in: *Industrial Relations* 20 (3) 435-455.
- Nollen, S.D. (1996), 'Negative aspects of temporary employment', *Journal of Labor Research*, 17 (4): 567-82.
- OECD (1999), 'Training of Adult Workers in OECD Countries: Measurement and Analysis', in *Employment Outlook*, pp. 132-175.
- Osterman, P. (1984), 'White-collar internal labor markets', in: P. Osterman (ed.), *Internal Labor Markets*, Cambridge: MIT Press, 163-189.
- Peeters, A. (1999), *Labour turnover costs, employment and temporary work*. Leuven: Faculteit ETEW.
- Polachek, S.W. (1987), 'Occupational segregation and the gender wage gap', in: *Population Research and Policy Review*, 6: 47-67.
- Robinson, R.V. & J. Kelley (1979), 'Class as conceived by Marx and Dahrendorf: effects on income inequality and politics in the United States and Great Britain', in: *American Sociological Review*, 42, 285-301.
- Rosseel, E. & J. Vilrocx (1992), *Atypisch Belgisch*. Leuven: ACCO.
- Russel, K. (1991), 'An Analysis of Contingent Labor', *Review of Radical Political Economics*, 23 (1 & 2), 208-225.
- Segal, L.M. & Sullivan, D.G. (1995), 'The temporary labor force', *Economic Perspectives*, 19 (2): 2-18.
- Sels, L. (1996), 'Statuut versus contract. Een veranderende arbeidsruil in de Belgische overheidssector', *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 12 (4): 325-337.
- Sels, L., Gevers, A., Overlaet, B. & J. Welkenhuysen-Gybels (2000), 'Wie verdient meer?', *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 18 (4).
- Sels, L. & B. Overlaet, B. (1999), *Lonen in Vlaanderen*, Leuven: ACCO.
- Sels, L. & G. Van Hoetegem (In Press), Seeking the balance between flexibility and security. A rising issue in the low countries, *Work, Employment and Society*.
- Spence, M. (1974), *Market signalling: Informational transfer in hiring and related screening processes*, Cambridge: Harvard University Press.
- Springael, L., D. De Graeve, W. Nonneman, W. De Wit, A. Meeusen, I. Merckx, S. Pareit & T. Van Woensel (1998), 'Bezoldigingen van alumni Toegepaste Economische Wetenschappen en Handelsingenieur', in: *Economisch en Sociaal Tijdschrift*, 52 (4) 585-608.
- Strober, M. (1990), 'Human capital theory: implications for HR managers', in: *Industrial Relations*, 29 (2) 214-239.
- Thurow, L.C. (1975), *Generating inequality. Mechanisms of distribution in the U.S. economy*, New York: Basic Books.
- Trommel, W. & Veerman, T. (1987), *Flexibilisering van de arbeid*. Leiden: Stichting Burgerschapskunde, Nederlands Centrum voor Politieke Vorming.
- Van der Wiel, H.P. (1999), 'Loonverschillen tussen bedrijfstakken', in: *ESB* 84 (4210) 492-494.
- Van Dyne, L. & Ang, S. (1998), 'Organizational Citizenship Behavior of Contingent Workers in Singapore', *Academy of Management Journal*, 41 (6), 692-703.
- Weiss, A. (1995), 'Human capital versus signalling explanations of wages', in: *Journal of Economic Perspectives*, 9 (4) 133-154.
- Williams, N. (1991), 'Re-examining the wage, tenure and experience relationship', in: *The Review of Economics and Statistics*, 73 (3) 512-517.
- Wright, E.O. (1978), *Class structure and income inequality*, New York: Academic Press.