

Gelijk loon voor gelijk werk? Arbeidsvoorwaarden van vaste en tijdelijke werknemers

Deze bijdrage gaat in op drie vragen: (1) krijgen tijdelijke en vaste werknemers op de Belgische arbeidsmarkt een gelijk loon voor gelijkaardig werk?; (2) varieert de wage gap tussen tijdelijke en vaste werknemers naargelang het hiërarchisch niveau dat men bestudeert?; (3) delen vaste en tijdelijke werknemers in gelijke mate in extra voordelen die werkgevers hun werknemers bieden? De analyses steunen op de Salaris-enquête 2000, die details over de arbeidsvoorwaarden van meer dan 22.532 werknemers bevat. De analyses leren dat (1) de aard van de arbeidsrelatie een betekenisvolle bijdrage levert aan de verklaring van loonverschillen op de arbeidsmarkt, dat (2) de loonverschillen dalen naarmate men hogere hiërarchische niveaus in de analyse betreft en dat (3) tijdelijke werknemers in veel geringere mate participeren in de extra voordelen die bedrijven aan hun personeel verlenen. De discussie spitst zich vooral toe op de vraag in welke mate zulke achterstand als problematisch moet worden aangezien.

Inleiding

Tal van studies komen tot de conclusie dat tijdelijke werknemers minder betaald krijgen dan hun vaste collega's en ook minder voordelen zoals additionele verzekeringen of pensioenregelingen genieten (Mangum e.a., 1985; Trommel & Veerman, 1987; Russel, 1991; Nollen, 1996; Kleinknecht et al., 1997; Hipple, 1998). Het onderzoek naar loonverschillen tussen vaste en tijdelijke werknemers is echter niet vrij van kritiek. We halen drie punten aan.

1 Vergelijkingen uitgewerkt door de OECD (1999) leren dat de graad van dualisering tussen vaste en tijdelijke werknemers van land tot land sterk verschilt. Dit is mede een gevolg van verschillen in institutioneel ontwerp (Sels & Van Hoote gem, 2001). Wat geldt in de ene institutionele context, gaat niet

noodzakelijk op voor andere settings. Er moet bijgevolg voorzichtig worden omgesprongen met veralgemeningen.

2 Lang niet in alle studies naar beloningsverschillen tussen vaste en tijdelijke werknemers wordt afdoende gecontroleerd op verstoringende variabelen – factoren die de op het eerste gezicht eenduidige relatie tussen de aard en duurzaamheid van het contract enerzijds, de loonhoogte anderzijds, verstoren. Zo is het best mogelijk dat vaste werknemers gemiddeld een hoger opleidingsniveau of langere werkervaring laten optekenen en dat de loonverschillen bijgevolg veeleer worden verklaard door zulke biografische verschillen dan door de aard van de arbeidsrelatie. Tijdelijke werknemers kunnen bovendien worden ingezet in andere functies, zich sterker concentreren in bepaalde sectoren, etc. Lang niet in alle loonstudies wordt afdoende ge-

* Luc Sels is als hoogleraar verbonden aan de onderzoeksgroep 'Organization Studies' van het Departement Toegepaste Economische Wetenschappen (KU Leuven). Anneleen Forrier is als assistente verbonden aan dezelfde onderzoeksgroep. Hans De Witte is als hoofddocent verbonden aan de onderzoeksgroep voor Stress, Gezondheid en Welzijn van het Departement Psychologie (KU Leuven). Tom Vander Steene is onderzoeker bij de onderzoeksgroep Arbeids- en Organisatiesociologie van het Departement Sociologie, Faculteit Sociale Wetenschappen (KU Leuven). Geert Van Hoote gem is als docent verbonden aan dezelfde onderzoeksgroep.

controleerd voor deze beïnvloedende variabelen.

- 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 in twijfel getrokken. Zo vergeleken Cohen & Haberfeld (1993) de beloning van Amerikaanse uitzendkrachten en vaste werknemers uit vier beroepscategorieën. Ze constateerden dat verschillen eerder worden verklaard door het uitgeoefende beroep dan door de aard van de arbeidsrelatie (tijdelijk versus vast). Accurate uitspraken over verschillen in arbeidsvoorwaarden zijn dan ook pas mogelijk als de vergelijkingen worden doorgevoerd per functieniveau en/of beroepsgroep.

In dit artikel liggen drie vragen voor. De centrale onderzoeksvraag is of vaste en tijdelijke werknemers op de Belgische arbeidsmarkt een gelijk loon voor gelijkaardig werk krijgen. Hiermee proberen we tegemoet te komen aan de eerste kritiek, meer bepaald door de bestaande internationale empirische basis verder te verbreden. In deze analyse controleren we maximaal voor andere biografische, functiegerelateerde en bedrijfskenmerken. Door de keuze van de controlevariabelen zo sterk mogelijk theoretisch te funderen, proberen we ook aan de tweede kritiek tegemoet te komen. De tweede onderzoeksvraag betreft de vraag naar de homogeniteit van de groep tijdelijke arbeidskrachten. Daartoe wordt nagegaan of de loonafstand varieert afhankelijk van het hiërarchisch niveau. Met deze analysestap proberen we tegemoet te komen aan de derde kritiek. De derde, afgeleide onderzoeksvraag heeft betrekking op verschillen in extra voordelen. In die derde stap trekken we de enge kijk op het salaris open naar een analyse van de *total compensation*.

Methodologie

In het verleden zijn meerdere pogingen ondernomen om met behulp van toevalssteekproeven zicht te krijgen op de loonhoogte. Deze pogingen leverden veelal een lage respons op. Bovendien valt op dat in tal van werknemers-surveys de item-non-respons op loongerelateerde vragen hoog is. Dat maakt dat in België tot

voor kort enkel kon worden gewerkt met de loongegevens van het Nationaal Instituut voor Statistiek. Deze gegevens zijn echter aan beperkingen onderhevig. Vooreerst bevraagt NIS bedrijven. Dit 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 belangrijke sectoren zoals gezondheid, onderwijs, administratie en not-for-profit uitgesloten. Omwille van de concentratie van tijdelijke werknemers in precies deze sectoren (Sels, 1996), vormt de NIS-loonenquête een onvolledige empirische basis. Een ander tekort is het gebrek aan informatie over extra voordelen (*benefits*).

Daarom hebben we ervoor geopteerd het spoor van een toevalssteekproef te verlaten. De survey die als basis wordt gebruikt, werd verspreid via het jobadvertentieblad *Vacature* dat een ruime verspreiding kent onder bedienden en kaderleden (de 'hoofdarbeiders' of, in Angelsaksische termen, de *pink-* en *white-collars*). Deze methode leverde in de tweede golf van deze survey 22.532 geldige meetpunten op (waaronder 1.867 werknemers met een contract van bepaalde duur of een uitzendcontract). De wijze van dataverzameling maakt dat de steekproefbetrouwbaarheid niet is vast te stellen. Dit legt een hypotheek op de mogelijkheid tot statistische veralgemening. Deze beperking is echter eigen aan nagenoeg alle loonenquêtes. Bovendien is getracht bij de opbouw van de Salarisenquête het empirisch geldigheidsveld duidelijk af te bakenen. Daartoe werden 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. Terwijl de leeftijdsverdeling niet significant afwijkt van die van de populatie, is dit wel het geval voor de verdelingen naar geslacht en opleidingsniveau. Mannen en hoger geschoolden zijn 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. Vanzelfsprekend kan deze herweging eventuele problemen van zelfselectie niet neutraliseren.

Verder merken we op dat de analyses in deze bijdrage zich, met het oog op standaardisering van de arbeidstijden, toespitsen op de voltijdse tewerkstelling. Bovendien behoren enkel de 'hoofdarbeiders' tot het geldigheidsveld. 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. Bovendien wordt de verloning voor handarbeiders in uurlonen uitgedrukt, terwijl dat voor bedienden in maandlonen gebeurt én deze sterker is gekoppeld aan de opgebouwde anciënniteit. Het lijkt ons bijgevolg correcter om loonstudies voor deze twee groepen afzonderlijk uit te voeren.

Een laatste methodologische noot heeft betrekking op de precieze betekenis van het begrip 'loon'. Onder loon begrijpen we de bezoldiging voor arbeid, gepresteerd in dienstverband bij een werkgever. De afhankelijke variabele in de analyses is de natuurlijke logaritme van het brutomaandloon. Dit *brutomaandloon* 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 *incentives*, bonussen, commissielonen en dergelijke. Aangezien het bruto maandloon eventuele vergoedingen voor overuren bevat, zal in alle analyses worden gecontroleerd voor het gemiddeld aantal feitelijk gepresteerde arbeidsuren per week (inclusief overuren).

In wat volgt onderzoeken we eerst of vaste en tijdelijke werknemers op de Belgische ar-

beidsmarkt een gelijk loon voor gelijkaardig werk krijgen. Vervolgens gaan we na of de loonafstand varieert afhankelijk van het hiërarchisch niveau. We sluiten af met de derde onderzoeksvraag, namelijk deze naar de verschillen in extra voordelen. In de analyses spreken we telkens 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 is tewerkgesteld als uitzendkracht.

Gelijk loon voor gelijk werk?

In Tabel 1 geven we de loonverschillen tussen tijdelijke en vaste werknemers weer (mediaan, gemiddelde, procentuele afwijking tussen de gemiddelden).

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 hiërarchisch niveau 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 Amerikaanse arbeidsmarkt is het globale verschil, hoe omvangrijk ook, relatief beperkt. Voor de VS wordt een globaal verschil van ongeveer eenderde opgetekend (Nollen, 1996).

De verschillen zoals weergegeven in tabel 1 zijn niet noodzakelijk een indicatie van discriminatie door werkgevers of arbeidsmarktimperfections. Indien men lonen benadert als een reflectie van de productiviteit, moet men onderzoeken of tijdelijke werknemers *biografische kenmerken* hebben die het minder waarschijnlijk maken dat hun productiviteit even

Tabel 1 Bruto maandwedge, gewogen op basis van de verdeling naar opleidingsniveau en geslacht van de weddetrekkende beroepsbevolking (in euro's)

	Mediaan		Gemiddelde		Verhouding tijdelijk/vast
	Tijdelijk	Vast	Tijdelijk	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

hoog is als deze van vaste werknemers. Daarnaast is bekend dat tijdelijke arbeid niet even sterk is verspreid in alle *types functies*. Verschillen in uitgevoerde jobs kunnen bijgevolg deels deze *wage gap* verklaren. Een deel van het verschil in beloning tussen tijdelijk en vast kan ten slotte te wijten zijn aan een frequentere inzet van tijdelijke werknemers in minder betalende *bedrijven*. Wil men de vraag naar de loonkloof tussen vast en tijdelijk werk accuraat beantwoorden, dan moet bijgevolg een regressiemodel worden opgebouwd dat het toelaat om deze biografische, functie- en organisatiegerelateerde verschillen te neutraliseren. Voorafgaand aan de bespreking van de resultaten, lichten we toe welke biografische, functie- en organisatiekenmerken om welke reden zijn opgenomen in het regressiemodel.

Biografische kenmerken

Vergelijken we de populatie vaste werknemers met die van de tijdelijke, dan zien we vooral verschillen in de verdelingen naar leeftijd en geslacht (tabel 2).

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 is tewerkgesteld, zal ook minder snel een contract van onbepaalde duur krijgen aangeboden. Gezien jongeren weinig gebruik kunnen maken van relevante werkervaring om hun toekomstige productiviteit aan te tonen, kan worden verwacht dat ze een grotere kans hebben op tewerkstelling met een tijdelijk contract. Ook bewuste keuzes van aanbieders kunnen deze concentratie van jongeren in de populatie tijdelijk en mede verklaren. Denk aan jongeren die van uitzendcontracten gebruikmaken om het aanbod van jobs te screenen. In dat geval is tijdelijk werk een bewuste keuze. Dat is ook het geval bij jongeren die Lendfers & Nijhuis (1989) omschreven als *deelaarswerkers*: zij die in combinatie met studies een bepaalde periode van het jaar willen werken.

Een tweede opvallend verschil tussen de populaties vasten en tijdelijken is de oververtegenwoordiging van vrouwen bij de tijdelijken. Klassieke economische verklaringen zoeken hun heil vaak in *supply side*-factoren. De uitleg is dan dat vrouwen bewust meer kiezen voor tijdelijke arbeid omdat dit een flexibele afstemming tussen gezin en arbeid vergemakkelijkt. Volgens de typologie van Lendfers & Nijhuis (1989) zouden tijdelijk werkende vrouwen dan kunnen worden omschreven als 'overbruggers' die tijdelijke contracten gebruiken om gaten tussen zorgtaken te vullen. In een klassiek 'mannelijk' kostwinnersgezin houdt de keuze van de vrouw voor tijdelijke arbeid ook minder risico's in voor het gezinsinkomen. Toch kunnen ook processen aan de vraagzijde de sterke vertegenwoordiging van vrouwen in de hand werken. We denken aan segmentatieprocessen die voor vrouwen de selectiekans voor vast werk verlagen. Het effect van zulke segmentatie mag echter niet worden overschat. Zo toonde Peeters (1999) aan dat de kansen van mannen en vrouwen op tijdelijk werk niet langer significant verschillen, zodra men controleert voor verschillen in leeftijd, aantal jaren werkervaring, diplomaniveau en beroepscategorie. Beoordeeld naar het gemiddelde opleidingsniveau zijn de verschillen tussen vaste en tijdelijke werknemers gering. Mogelijk verbaast het hoge aandeel hooggeschoolden onder de tijdelijken. Uit multivariate analyses op de data van de Panel Survey van Belgische huishoudens blijkt dat hoger opgeleiden een significant hogere kans op tijdelijke tewerkstelling vertonen, maar dat hun kans op tijdelijke te-

Tabel 2 Vergelijking van de Belgische beroepsbevolking met vast en tijdelijk werk in 1999 naar opleiding, leeftijd en geslacht (in procenten)

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

Bron: NIS EAK

werkstelling sterk daalt naarmate ze ouder worden en meer werkervaring hebben (Peeters, 1999). Dit kan worden verklaard op basis van 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 solliciteren voor jobs die een hoog productiviteitsniveau vereisen. Indien het inderdaad zo is dat de jobs voor lager geschoolden minder vereisend zijn in termen van vereiste kwalificaties of productiviteit, is het bij invulling van deze jobs ook minder noodzakelijk om tijdelijke contracten te hanteren als *screening device* voor productiviteit. Daarnaast kunnen ook kenmerken van de aanbodzijde de gemiddeld hoge scholing van tijdelijke werknemers verklaren. Zo wijst Groot (1990) erop dat hoger geschoolden zich gemiddeld minder 'risico-avers' opstellen. Hun hogere graad van employability maakt hun werkzekerheid minder afhankelijk van de huidige werkgever.

Een belangrijke vraag is of het vastgestelde verschil in maandloon standhoudt indien de vermelde biografische verschillen worden geneutraliseerd. In de standaardloonfunctie zoals die op basis van de *human capital*-theorie vorm heeft gekregen wordt in dat verband bijzonder veel belang gehecht aan verschillen in opleiding (Nollen & Gaertner, 1991; Strober, 1990; Weiss, 1995), werkervaring (Duncan & Hoffman, 1978; Holzer, 1990; Williams, 1991) en geslacht (Polachek, 1987). Daarom integreren we naast de aard van de arbeidsrelatie (met vast werk = 0) en het gemiddeld aantal feitelijk gepresteerde arbeidsuren per week de volgende variabelen in het model: het hoogst behaalde diploma (met middelbaar of lager onderwijs als referentie), het aantal jaren werkervaring (tevens gekwadrateerd opgenomen om na te gaan of de relatie tussen loonhoogte en werkervaring lineair, concaaf dan wel convex verloopt) en het geslacht (0 = man).

Func tiekenmerken

Een tweede potentiële verklaring voor het loonverschil heeft betrekking op verschillen in uitgevoerde functie. Als tijdelijken meer zijn vertegenwoordigd in relatief lager betaalde uitvoerende functies en minder in goed betaalde managementposities en professionele functies,

dan dragen mogelijk vooral deze verschillen in functiekenmerken bij tot de verklaring van loonverschillen. We willen daarom nagaan of het verschil in loon tussen vaste en tijdelijke werknemers verdwijnt indien, bovenop de biografische, ook functiekenmerken in de analyse worden betrokken.

De volgende functiekenmerken worden opgenomen: hiërarchisch niveau (senior en middle management, professionele medewerker; 'uitvoerend en administratief personeel' als referentiecategorie), functioneel domein (general management, marketing, IT, etc.; 'dienst na verkoop' als referentiecategorie); het aantal ondergeschikten (1-5; 6-15; 16-30; meer dan 30; 'zonder ondergeschikten' als referentie), de budgettaire verantwoordelijkheid (beheerd budget kleiner dan 25.000; beheerd budget groter dan 25.000; werknemers die geen budget beheren als referentie), de complexiteit van de job (tienpuntschaal op basis van factoranalyse; zie bijlage) en de autonomie die de job biedt (tienpuntschaal op basis van factoranalyse; zie bijlage).

Organisatiekenmerken

Het schaarse loononderzoek dat zich verdiept in vraagzijdefactoren, toont aan dat verschillende werkgevers ook verschillend belonen aan werknemers met vergelijkbaar 'menselijk kapitaal' (Groschen, 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 worden ingezet 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 werd verzameld over de werkgever (omvang, sector, nationaliteit, regio), kunnen weinig sluitende uitspraken worden gedaan over het belang van vraagzijdefactoren. We beperken ons tot de invloed van de sector waarin de organisatie actief is (vgl. Van der Wiel, 1999) en de organisatiegrootte (Brown & Medoff, 1989; Conyon, 1997). Toevoeging van deze kenmerken laat toe om te onderzoeken of het verschil in loon tussen vaste en tijdelijke werknemers verdwijnt indien, bovenop de biografische en functiekenmerken, ook ken-

merken van het tewerkstellende bedrijf in de analyse worden betrokken.

Resultaten

In tabel 3 geven we de resultaten weer van de lineaire regressie. De afhankelijke variabele is de natuurlijke logaritme van het bruto maand-salaris.

De totale verklarende kracht van dit model is hoog. Meer dan 64% van de totale variatie in lonen kan worden verklaard door de in het model geïntegreerde variabelen. Kijken we naar het resterende verschil in verloning tussen tijdelijke en vaste werknemers, dan blijven we een statistisch betekenisvol verschil in loon optekenen. De omvang van het verschil is echter sterk gekrompen. We zijn de analyses gestart met een geobserveerd verschil van meer dan 20% (tabel 1). Een groot deel van dit geobserveerd verschil moet echter worden toegeschreven aan biografische verschillen tussen de populatie van vaste en deze van tijdelijke werknemers, aan de verschillen in uitgevoerde functie en tewerkstellende organisaties. Indien deze verschillen worden geneutraliseerd, komen we tot een 'zuiver' verschil in loon dat nog 'slechts' 5% bedraagt ($(1 - 0,950) \times 100$). Dit is het loonverschil dat kan worden toegewezen aan het verschil in duurzaamheid van de arbeidsrelatie. 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, en indien tijdelijken bovendien gelijkaardige functies zouden vervullen bij gelijkaardige werkgevers, zouden we merken dat tijdelijke werknemers gemiddeld 5% minder verdienen dan vaste.

Een verschil van niveau

In voorgaande analyses werd ingezoomd op algemene loonverschillen tussen vaste en tijdelijke werknemers. Daarbij werden tijdelijke werknemers als een homogene groep op de arbeidsmarkt benaderd. We kunnen uit die analyses enkel besluiten dat tijdelijke werknemers gemiddeld een significant lager 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 VS dat tijdelijke arbeid steeds minder enkel een arbeidsvorm voor laaggekwalficeerde functies is en ook sterk is verspreid onder hooggekwalficeerde jobs (Hipple, 1998). Melchionno (1999) spreekt van *a changing temporary work force*, hiermee verwijzend naar het toenemend gebruik van tijdelijke contracten in management-jobs, professionele staffuncties en hooggekwalficeerde technisch ondersteunende functies, vooral in sectoren zoals telecom, financiële diensten, gezondheid en informatica. Vooral op erg volatiele markten zoals die van de IT-branche blijken 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 vast personeel. Denk verder aan marketing specialisten die op tijdelijke basis ondersteuning bieden in bedrijven die slechts tijdelijk behoefte hebben aan diepgaande marketing expertise.

Voor België (Vlaanderen) zijn weinig accurate gegevens beschikbaar. 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 (management) en de basis (ongeschoolde en geschoolde handarbeid) van de hiërarchie. Enkel de 'tussenliggende' groepen die we in dit artikel typeerden als uitvoerende en administratieve bedienden en professionele medewerkers (*pink- en white-collars*) vertonen een significant hogere kans op een tijdelijk contract. Wel moeten we in de Belgische context vaststellen dat een aantal beroepen waarvoor frequent wordt gebruikgemaakt van langlopende tijdelijke contracten, zich hoog in de beroepshiërarchie bevinden en in de eerste plaats hoger geschoolden aantrekken. Denk aan onderwijzend personeel (tijdelijke aanstelling bij aanvang loopbaan), assistend personeel en assistant professors aan universiteiten, op hogere niveaus tewerkgesteld contractueel overheidspersoneel, etc. In de overheidssector is het overigens zo dat hoger opgeleiden een hogere kans hebben op een tijdelijke tewerkstelling (Peeters, 1999).

Dat ook hooggekwalficeerde jobs (kunnen)

Tabel 3 Lineaire regressie met als afhankelijke variabele de natuurlijke logaritme van het brutomaandsalaris (geëxponentieerde parameterschattingen na logaritmische transformatie)

	Ongestandaardiseerd	Gestandaardiseerd
Arbeidsrelatie (vast=0; tijdelijk=1)	0.950 ***	0.963
Aantal gepresteerde uren per week	1.003 ***	1.068
<i>Biografische kenmerken</i>		
Werkervaring ₂	1.027 ***	1.969
Werkervaring ₂	0.999 ***	0.745
Diploma hoger onderwijs, kort type	1.068 ***	1.081
Diploma hoger onderwijs, lang type	1.154 ***	1.134
Diploma Universiteit	1.258 ***	1.311
Geslacht (man=0; vrouw=1)	0.924 ***	0.911
<i>Functiekenmerken</i>		
Professionele medewerker	1.103 ***	1.118
Middle management	1.220 ***	1.246
Senior management	1.469 ***	1.309
Informatietechnologie	1.119 ***	1.086
R&D	1.110 ***	1.055
General management	1.107 ***	1.081
Engineering	1.065 ***	1.048
Marketing	1.062 ***	1.042
Verkoop	1.056 ***	1.038
Uitvoerende diensten	1.048 ***	1.036
Financiën/boekhouding	1.036 ***	1.024
Technisch onderst. dienst, logistiek/aankoop, HRM, administratie, centrale dienst	n.s.	
Budget ≤ 25.000 euro	1.021 ***	1.019
Budget > 25.000 euro	1.077 ***	1.063
Complexiteit	1.012 ***	1.055
Autonomie	1.009 ***	1.042
1-5 ondergeschikten	1.029 ***	1.032
6-15 ondergeschikten	1.042 ***	1.036
16-30 ondergeschikten	1.031 ***	1.016
Meer dan 30 ondergeschikten	1.053 ***	1.035
<i>Organisatiekenmerken</i>		
Farmaceutica	1.295 ***	1.110
Chemie	1.287 ***	1.114
Energie	1.233 ***	1.059
Telecommunicatie	1.215 ***	1.116
Informatica	1.129 ***	1.150
Bank en verzekering	1.165 ***	1.135
Metaal	1.169 ***	1.124
Voeding	1.164 ***	1.071
Reclame en media	1.155 ***	1.063
Textiel	1.150 ***	1.046
Transport	1.142 ***	1.059
Hout en papier	1.129 ***	1.041
Bouw	1.129 ***	1.051
Diensten aan ondernemingen	1.113 ***	1.083
Distributie en logistiek	1.107 ***	1.064
Onderwijs	1.092 ***	1.053
Gezondheidszorg	1.089 ***	1.049
Overheid	1.075 ***	1.028
50-99 werknemers	1.073 ***	1.075
200-499 werknemers	1.093 ***	1.079
500-999 werknemers	1.113 ***	1.081
1000 werknemers of meer	1.143 ***	1.181
R ² = .643 Adj. R ² = .639		

***: p < .001; **: p < .01

worden bezet met op het eerste gezicht 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 segment van gespecialiseerde functies, bijvoorbeeld in boekhouding, medische functies of IT. Ook het ter beschikking stellen van integrale projectteams of grote groepen uitzendkrachten behoort tot deze nichestrategie. Klassieke voorbeelden zijn het Amerikaanse Manpower dat leverancier van uitzendkrachten was voor de wereldbeker voetbal in Frankrijk en Randstad Millennium Services, opgericht voor de levering van programmeurs aan ondernemingen om hun systemen aan te passen aan het jaar 2000.

Dat tijdelijke arbeid steeds meer ingang vindt in hogere regio's is ook verklaarbaar door de sterke uitbreiding van de redenen waarvoor tijdelijke arbeid wordt ingeschakeld. Tijdelijke arbeid wordt vooral geassocieerd met de creatie van volume- en/of variantenflexibiliteit. Kijken we echter naar uitzendarbeid, dan zien we een sterke 'functieverbreding'. De klassieke rol van uitzendarbeid is die van *depannage* om tijdelijk personeelstekort in bedrijven op te vangen. Steeds meer is uitzendarbeid in gebruik geraakt als 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 op hogere niveaus stijgen. Denk aan de kleine maar groeiende markt voor interim-management, dat in meerdere landen een zo structurele positie heeft verworven dat het stilaan uitgroeit tot een afzonderlijk studiedomein (Inkson, Heising & Rousseau, 2001).

Als we merken dat tijdelijke arbeid zich doorzet op alle echelons, stelt zich tevens de vraag of de loonkloof tussen vast en tijdelijk zich doorzet op al die niveaus. Internationaal onderzoek wijst uit dat de loonkloof sterk varieert, afhankelijk van de functies en beroepen die men bestudeert. Zo stelt Nollen (1996) voor de VS vast dat tijdelijke werknemers in de professionele beroepen met een hoge status gemiddeld hogere lonen krijgen dan vaste werk-

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

Op basis van de Salarisenquête 2000 kunnen we onderzoeken of de verschillen in arbeidsvoorwaarden even groot zijn op diverse hiërarchische niveaus. 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 uitvoerende en administratieve bedienden. Telkens gaan we na of de aard van de arbeidsrelatie (vast versus tijdelijk) een significant effect heeft op de loonhoogte. We veronderstellen dat de loonspanning tussen tijdelijke en vaste werknemers veel kleiner is naarmate men deze spanning op hogere hiërarchische niveaus onderzoekt.

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 (zie tabel 3).

We noteren een significant loonverschil op het niveau van professionele medewerker en administratief en uitvoerend bediende. Dat is niet het geval op managementniveau. Kijken we naar de parameterschattingen, dan zien we dat het effect van de aard van de arbeidsrelatie op het loon afneemt naargelang werknemers op hogere niveaus worden vergeleken. Op het niveau 'management' merken we een statistisch *niet* significant gemiddeld verschil van 2,6% $((1 - 0,974) \cdot 100)$. Op het niveau van pro-

Tabel 4 Lineaire regressies met als afhankelijke variabele de natuurlijke logaritme van het brutomaandsalaris. Afzonderlijke analyses voor management, professionele medewerkers en uitvoerende en administratieve bedienden^a

	Parameterschatting na logaritm. transformatie		Geëxponentieerde parameterschatting	
	Ongestan- daardiseerd	Gestandaar- diseerd	Ongestan- daardiseerd	Gestandaar- diseerd
<i>Analyse senior en middle management</i>				
Intercept	10.835 ***	0		
Arbeidsrelatie (vast=0; tijdelijk=1)	-.027	-.013	0.974	0.987
	R ² = .448		Adj. R ² = .442	
<i>Analyse professionele medewerkers</i>				
Intercept	10.872 ***	0		
Arbeidsrelatie (vast=0; tijdelijk=1)	-.050 ***	-.046	0.951	0.955
	R ² = .432		Adj. R ² = .425	
<i>Analyse uitvoerende en administratief bedienden</i>				
Intercept	10.671 ***	0		
Arbeidsrelatie (vast=0; tijdelijk=1)	-.072 ***	-.071	0.931	0.931
	R ² = .438		Adj. R ² = .433	

^a Naast de aard van de arbeidsrelatie (tijdelijk versus vast) werden in elk van deze analyses dezelfde controlevariabelen opgenomen als degene vermeld in Tabel 3 (biografische kenmerken, functiekenmerken, organisatiekenmerken), op het hiërarchisch niveau na.

*** $p < .001$.

fessionele medewerkers loopt dit verschil op tot gemiddeld 4,9% $((1 - 0,951) * 100)$. Het meest substantiële verschil wordt opgemeten op het niveau van uitvoerende en administratieve bedienden, namelijk een gemiddelde loonachterstand van 6,9% $((1 - 0,931) * 100)$ voor tijdelijke werknemers.

Deze bevindingen lopen parallel met de resultaten van Hippel (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 voorsprong van 2,4% opmerken voor de tijdelijken. Dat de loonkloof het grootst is op de laagste niveaus, is mogelijk deels te verklaren doordat de zogenaamde permanente tijdelijken vooral op dat niveau zijn terug te vinden. Met permanente tijdelijken doelen we op die groepen die een lage kans hebben om door te stromen naar vast werk. Uit het onderzoek van Peeters (1999) blijkt dat er zoiets bestaat als een 'tijdelijke arbeid'-val. Uit analyses op de PSBH-data blijkt

dat meer dan een vierde van de tijdelijke werknemers na één jaar is doorgestroomd naar een vaste job. Het probleem is echter dat deze doorstroomkans nadien niet sterk meer toeneemt. Tijdelijke werknemers die een periode van werkloosheid hebben gekend gedurende de afgelopen vijf jaar hebben een beduidend lagere transitiekans. Dit is een indicatie van een segmentering van arbeidskrachten. Een andere indicatie is dat tijdelijke werknemers met een langere werkervaring significant lagere doorstroomkansen laten optekenen. Mogelijk worden werknemers die ondanks een lange werkervaring nog steeds geen vast werk hebben gevonden door werkgevers geassocieerd met allerlei 'slechte' kenmerken.

Extra voordelen

De vergelijking van arbeidsvoorwaarden kan zich niet meer beperken tot het salaris in de klassieke betekenis van het woord. Bovenop dit salaris wordt steeds meer gegoocheld met allerlei (exotische en minder exotische) extra voordelen. Hier wordt een onderscheid gemaakt tussen additionele voorzieningen of se-

cundaire arbeidsvoorwaarden (*benefits*) die per bedrijf of sector zijn overeengekomen (pensioen-, ziektekosten- en levensverzekering, etc.) en tertiaire arbeidsvoorwaarden (*perquisites*) zoals de bedrijfsauto, GSM, maaltijdcheques, gunstige spaarregelingen, etc. Ter verklaring van dit toenemend succes van extra voordelen kan worden gewezen op het streven naar een sterkere 'fidelisering' van het personeel (*retention*), naar versterking van de ondernemingsgeest en een grotere congruentie tussen de belangen van werkgever en werknemer. Maar bovenal overheerst het streven naar fiscale en parafiscale optimalisering.

Een belangrijke vraag is of tijdelijke werknemers in gelijke mate toegang hebben tot deze steeds breder wordende waaier extra voordelen. Op basis van de loonvergelijking kwamen we tot de vaststelling dat de verschillen tussen tijdelijk en vast significant, maar tevens beperkt zijn. Vraag is of deze kloof wordt uitgediept zodra we ook de extra voordelen in de analyse betrekken. Uit internationaal onderzoek blijkt dat wat opgaat voor de vergelijking op basis van het loon, niet noodzakelijk opgaat voor de vergelijking op basis van extra voordelen. Zo leren we uit onderzoek van Van Dyne en Ang (1998) dat *contingent* professionals in Singapore een hoger uurloon, maar minder extra voordelen genieten dan reguliere professionals in vergelijkbare functies. Dat tijdelijke werknemers zelden de extra voordelen genieten die vaste werknemers krijgen, is overigens een constante in het onderzoek naar loonverschillen (Segal & Sullivan, 1995; Nollen, 1996; Hipple, 1998). In institutionele systemen waar een groot deel van de sociale zekerheid wordt opgebouwd via

de tewerkstelling en het bedrijf, is zulke dualisering hoogst problematisch. Ter verduidelijking geven we een voorbeeld voor de VS. Slechts 1 tot 6% (afhankelijk van het jaar van meting) van de tijdelijke werknemers geniet er een ziekteverzekering die deels wordt betaald 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 de volgende tabel geven we participatiekansen weer voor werknemers met een contract van onbepaalde duur of vastheid van betrekking, werknemers met een contract van bepaalde duur en werknemers met een uitzendcontract. Telkens wordt aangegeven of de verschillen statistisch significant zijn.

Opvallend, maar niet verrassend, is dat tijdelijke werknemers in veel geringere mate genieten van de extra voordelen. Voor een aantal voordelen lijkt deze kloof vanzelfsprekend. Ze is daarom niet minder problematisch. Zo vertaalt de tijdelijkheid van arbeidsrelaties zich in een veel lagere participatie in pensioenplannen, groeps-, ziekte- en hospitalisatieverzekeringen. Het gaat hier om aanvullende voordelen die de sociale zekerheid van een werknemer versterken. Een lage participatie betekent dat tijdelijke werknemers, bovenop het lagere loon en de grotere inkomensonzekerheid die eigen is aan het statuut, ook een geringere graad van sociale bescherming opbouwen. Dit geeft aan dat de uitbouw van additionele sociale verzekeringen via bedrijven bestaande vormen van dualisering op de arbeidsmarkt dreigt

Tabel 5 Aandeel werknemers dat extra voordelen geniet, gewogen o.b.v. verdeling naar opleiding en geslacht van Belgische weddetrekkende beroepsbevolking (percentages)

	Contract onbepaalde duur	Contract bepaalde duur	Uitzend- contract	Sign. ^a
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	***
Prijsreducties 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	*

^a Significantietoets op basis van Pearson Chi-Square (* $p < .05$; *** $p < .001$).

aan te scherpen. Ook dit is vooral een probleem voor de 'permanente tijdelijken'. Vermoedelijk situeert de beperkte groep tijdelijken die toch participeren in pensioenplannen (79% 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. Dit zijn de 'doorstromers' onder de tijdelijke werknemers.

Sommige verschillen zijn indicaties van een soort 'apartheid' in het personeelsbeleid, waarbij tijdelijke werknemers apart worden behandeld en minder worden betrokken bij en worden gebonden aan het bedrijf. Meerdere types van extra voordelen zijn gericht op '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 geboorteen huwelijkspremies krijgen. Ook op het vlak van de winst- en kapitaalparticipatie worden opvallende verschillen opgetekend.

Ook bij dit overzicht stelt zich de vraag in welke mate de verschillen te wijten zijn aan het type bedrijf waarin men actief is, de grootte van dat bedrijf, het hiërarchisch niveau waarop de job zich situeert, en dergelijke. In de volgende analyses maken we gebruik van logisti-

sche regressie om te achterhalen welke kenmerken discrimineren ten aanzien van het wel of niet participeren in specifieke extra voordelen. In de volgende tabel geven we beknopt de resultaten weer van zeven logistische regressies die achtereenvolgens op de volgende afhankelijke variabelen inzoomen:

- 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;
- het participeren in een pensioenplan/groepsverzekering.

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. We nemen de participatie in een pensioenplan als voorbeeld. Uit de 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* (0.278) van de tijdelijken zijn immers 72,2% lager dan de *odds* van de vasten (de *odds* = de kans dat men participeert/de kans dat men niet participeert). Dit geeft aan dat het grote verschil dat we in Tabel 5 rapporteerden, standhoudt en zelfs toe-

Tabel 6 Logistische regressie: kans op participatie in extra voordelen (N=18.360) ^a

	<i>Odds ratio^b effect tijdelijke arbeidsrelatie (t-waarde tussen haakjes)</i>	<i>R² totale model</i>	<i>Voorspellende waarde (aandeel juist geclasseerde eenheden; %)</i>
Verplaatsingsvergoeding	0.950 (0,7)	.116	63,9
Prijsreducties bij aankoop bedrijfsproducten	0.761 * (9,8)	.296	78,3
Maaltijdcheques of vergoeding	0.692 ** (9,3)	.278	68,8
Geboortepremie en/of huwelijkspremie	0.638 (33,6)	.151	77,7
Leasewagen of wagen van de onderneming	0.582 ** (33,5)	.259	77
Ziekte- en hospitalisatie-verzekering	0.522 ** (85,4)	.307	72
Pensioenplan of groepsverzekering	0.278 ** (181,3)	.381	74,5

^a 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.

^b Een *odds ratio* groter dan één duidt op een positief verband, kleiner dan één op een negatief verband.

* $p < .01$; ** $p < .001$.

neemt als we verschillen in aantal jaren werkervaring, hiërarchisch niveau, vooropleiding, sector en grootte van het bedrijf neutraliseren. 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 van het type arbeidsrelatie (tijdelijk/vast). 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. Ook voor de ziekte- en hospitalisatieverzekering en de lease-wagen zijn de verschillen zeer groot.

Conclusie

De analyses uit deze bijdrage leren dat de *aard van de arbeidsrelatie* (tijdelijk versus vast) een betekenisvolle bijdrage levert aan de verklaring van loonverschillen op de arbeidsmarkt. Uit de analyses leren we dat tijdelijke werknemers gemiddeld 5% minder loon krijgen dan vaste werknemers die eenzelfde werkervaring hebben, een soortgelijk diplomaniveau hebben behaald, van hetzelfde geslacht zijn en gelijkaardige functies bekleden in even grote bedrijven uit dezelfde sector. In gedetailleerdere analyses werd vastgesteld dat de loonverschillen niet identiek 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.

Een verklaring voor de variërende loonachterstand van tijdelijke werknemers kunnen we ontleen aan theorieën over interne billijk-

heid en *efficiency-wage*-theorieën. Vaak gaat men ervan uit dat werknemers 'marktconform' moeten worden beloond (overeenkomstig hun 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 langetermijnrelatie met de werknemers te realiseren. Meer betalen dan dit 'marktloon' zou dus moeten toelaten de verloopneiging van personeel te drukken en *turn-over 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 *al* hun werknemers. Zo kunnen bedrijven beslissen om enkel boven het marktloon te betalen voor jobs waarvoor voorafgaande screening van kwalificaties moeilijk is of waarvoor maximale retentie van werknemers belangrijk is. 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 werknemers die een lager loon of minder perspectief krijgen. Dit kan problemen van interne billijkheid veroorzaken. 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 (*two-tiered wage structure*) uit te bouwen en tegelijk toch alle eigen, vaste werknemers op een intern billijke en min of meer gelijkaardige wijze te belonen. Tijdelijke arbeid inhalen laat dus toe om een loongebouw met twee etages op te bouwen, waarbij toch alle eigen, vaste werknemers op dezelfde etage verblijven.

Een andere vaststelling is dat tijdelijke werknemers in veel geringere mate participeren in de extra voordelen die bedrijven hun personeel verlenen. Een belangrijke vraag is of dit verschil in participatie als een probleem moet worden gezien. 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

ervan uitgaat dat extra voordelen een beloning zijn voor trouwe dienst aan een werkgever, is een verschil in participatie tussen vaste en tijdelijke werknemers gemakkelijk te begrijpen. De *turnover* van tijdelijken is immers vanzelfsprekend hoog. Hun tijdelijk contract kan juist worden gezien 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 gebruikmaken 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 ook anders aankijken tegen het verlenen van extra voordelen, namelijk als een compensatie voor gepresteerde arbeid. Volgt men deze redeneerlijn, dan plaatst men de extra voordelen in het verlengde van het salaris. Verder kan men bepaalde voordelen (pensioenplan, ziekteverzekering, vergoeding voor kinderopvang) concipiëren als een extra sociale bescherming die precies daarom aan zoveel mogelijk werknemers moet worden verleend. Volgt men een van deze twee laatste visies op extra voordelen, dan is een groot verschil in participatie lang niet zo onproblematisch en vanzelfsprekend. Een groot verschil kan dan zelfs worden getypeerd als een probleem van verdelende rechtvaardigheid.

Een belangrijke afsluitende nuance bij de analyses in dit artikel is dat het op basis van de gehanteerde databank niet mogelijk is een onderscheid te maken tussen de diverse 'functies' die tijdelijke arbeid kan vervullen. Zo is het antwoord op de vraag of de sterke verschillen in het pakket 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 permanente tijdelijken, namelijk werknemers die van het ene tijdelijke contract in het andere terechtkomen bij gebrek aan kansen op vast werk. Het is veel minder een probleem voor de doorstromers. Voor hen is het niet krijgen van voordelen veel eerder een kwestie van uitstel dan van afstel. Een derde functie van tijdelijke en uitzendarbeid is die van reïntegratiemechanisme. Zo kan uitzendarbeid een belangrijk kanaal zijn voor herintrede. De lagere verloning of beperkte extra's worden dan 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 niet haaks op investering in menselijk kapitaal, maar wordt een mechanisme om dat *human capital* te ontwikkelen bij diegenen die een achterstand in employability hebben.

Literatuur

- Brown, C. & J. Medoff (1989), 'The employer size-wage effect', in: *Journal of Political Economy* 97 (5) 1027-1059.
- Cohen, Y. & Y. Haberfeld (1993), 'Temporary help services workers: employment characteristics and wage determination', in: *Industrial Relations* 32 (2) 272-287.
- Canyon, M.J. (1997), 'Corporate governance and executive compensation', in: *International Journal of Industrial Organization* 15 (4) 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.
- Groot, W. (1990), 'Heterogeneous Jobs and Re-employment Probabilities', in: *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.
- Hipple, S. (1998), 'Contingent work: results from the second survey', in: *Monthly Labor Review* 121 (11) 22-35.
- Holzer, H. (1990), 'The determinants of employee productivity and earnings', in: *Industrial Relations* 29 (3) 403-421.
- Inkson, K., A. Heising & D.M. Rousseau (2001), 'The interim manager: prototype of the 21st-century worker?', in: *Human Relations* 54 (3) 259-284.
- Kleinknecht A., R. Oostendorp & M. Pradhan

- (1997), 'Flexibiliteit en prestaties', in: *Economisch Statistische Berichten* 82 (4128) 869-870.
- Lendfers, M. & F. Nijhuis (1989), *Flexibilisering van de arbeid en gezondheidseffecten*, 's-Gravenhage: OSA.
- Mangum, G., D. Mayall & K. Nelson (1985), 'The temporary help industry: a response to the dual internal labor market', in: *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', in: *Occupational Outlook Quarterly* 43 (1) 24-36.
- 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', in: *Journal of Labor Research* 17 (4) 567-82.
- OECD (1999), 'Training of Adult Workers in OECD Countries: Measurement and Analysis', in: *Employment Outlook*, 132-175.
- 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.
- Russel, K. (1991), 'An Analysis of Contingent Labor', in: *Review of Radical Political Economics* 23 (1 & 2) 208-225.
- Segal, L.M. & D.G. Sullivan, (1995), 'The temporary labor force', in: *Economic Perspectives* 19 (2) 2-18.
- Sels, L. (1996), 'Statuut versus contract. Een veranderende arbeidsruil in de Belgische overheidssector', in: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 12 (4) 325-337.
- Sels, L., A. Gevers, B. Overlaet & J. Welkenhuysen-Gybels (2000), 'Wie verdient meer?', in: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 18 (4) 367-384.
- Sels, L. & G. Van Hootegem (2001), 'Seeking the balance between flexibility and security. A rising issue in the low countries', in: *Work, Employment and Society* 15 (2) 327-352.
- Strober, M. (1990), 'Human capital theory: implications for HR managers', in: *Industrial Relations* 29 (2) 214-239.
- Trommel, W. & T. Veerman (1987), *Flexibilisering van de arbeid*, Leiden: Stichting Burgerschapskunde, Nederlands Centrum voor Politieke Vorming.
- Van der Wiel, H.P. (1999), 'Loonverschillen tussen bedrijfstakken', in: *Economisch Statistische Berichten* 84 (4210) 492-494.
- Van Dyne, L. & S. Ang (1998), 'Organizational Citizenship Behavior of Contingent Workers in Singapore', in: *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.

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 vierpuntschaal moesten worden geëvalueerd (gaande van helemaal niet eens tot helemaal eens). Na een *reliability analysis* werden op basis van deze items drie tienpuntschalen 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 zijn gebaseerd.

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 voorgescreven';
- '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'.