

ARBEIDSVOORWAARDEN VAN VASTE EN TIJDELIJKE WERKNEMERS

Hoofdstuk 20

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

Tijdelijke werknemers krijgen gemiddeld 5% minder loon dan vaste werknemers wanneer rekening gehouden wordt met het feit dat ze andere biografische kenmerken hebben, in andere functies worden ingezet, en ook in andere organisaties werken. Vooral op de laagste niveaus van de bedrijfshierarchie lopen deze loonverschillen op. De kloof in beloning neemt een nog grotere vorm aan wanneer verder rekening wordt gehouden met de ongelijke toegang tot extra voordelen.

1 *Tijdelijke werknemers minder betaald?*

Tal van studies komen tot de conclusie dat tijdelijke werknemers minder betaald worden dan hun vaste collega's en minder voordelen zoals additionele verzekeringen of pensioenregelingen genieten (Mangum e.a., 1985; Trommel en Veerman, 1987; Russel, 1991; Nollen, 1996; Kleinknecht e.a., 1997; Hipple, 1998). Lang niet in al deze studies wordt echter afdoende gecontroleerd voor versturende variabelen: factoren die de op het eerste gezicht eenduidige relatie tussen de aard en duurzaamheid van het contract en de loonhoogte verstoren. Op basis van de *Vacature Salarisenquête 2000* proberen we in deze bijdrage de 'loonkloof' tussen vaste en tijdelijke werknemers te berekenen, onder controle van de verschillen in biografische kenmerken (leeftijd, geslacht, opleidingsniveau), uitgevoerde functie of tewerkstellende organisatie. Informatie over de gehanteerde methodologie is terug te vinden in de bijlagen van dit jaarboek.

In de analyses 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. In tabel 20.1 geven we de loonverschillen tussen tijdelijke en vaste (voltijdse) werknemers weer (mediaan, gemiddelde, procentuele afwijking tussen de gemiddelden).

Tabel 20.1

Bruto maandwedge, gewogen op basis van de verdeling naar opleidingsniveau en geslacht van de weddetrekkende beroepsbevolking (uitgedrukt in EURO) (België; 2000)

	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

Bron: Vacature Salarisenquête

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. Deze verschillen zijn echter niet noodzakelijk een indicatie van discriminatie door werkgevers of imperfecties op de arbeidsmarkt. Indien men lonen benadert als een reflectie van de productiviteit, dan moet men onderzoeken of tijdelijke werknemers *biografische kenmerken* hebben die het minder waarschijnlijk maken dat hun productiviteit even hoog is als deze van vaste werknemers. Daarnaast is bekend dat tijdelijke arbeid niet even sterk verspreid is in alle *types functies*. Als tijdelijken meer vertegenwoordigd zijn in relatief lager betaalde uitvoerende functies en minder in goedbetaalde managementposities en professionele functies, dan dragen mogelijk vooral deze verschillen in functiekenmerken bij tot de verklaring van loonverschillen. In deze analyse gaan we na wat het effect is van hiërarchisch niveau, functioneel domein, het aantal ondergeschikten, de budgettaire verantwoordelijkheid, de complexiteit van de job en de autonomie die de job biedt. Verschillen in uitgevoerde jobs kunnen deels deze 'wage gap' verklaren. Een ander deel van het verschil in beloning tussen tijdelijk en vast kan tenslotte te wijten zijn aan een meer frequente inzet van tijdelijken in minder betalende *bedrijven*. Het schaarse loononderzoek dat zich verdiept in vraagzijdefactoren, toont aan dat verschillende werkgevers ook verschillend belonen aan werknemers met vergelijkbaar 'menselijk kapitaal' (Groshe, 1991). We beperken ons in deze analyse tot de invloed van de sector waarin de organisatie actief is en de omvang van de organisatie. Vooraleer we de analyseresultaten toelichten, overlopen we kort enkele mogelijke verklaringen voor de verschillen in beloning naar drie biografische kenmerken: leeftijd, geslacht en onderwijsniveau.

2 *Jong en vrouw*

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 weinig gebruik kunnen maken van relevante werkervaring om hun toekomstige productiviteit aan te tonen, kan ook verwacht worden dat ze een grotere kans hebben op tewerkstelling met een tijdelijk contract. Ook bewuste keuzes van arbeidsaanbieders kunnen deze concentratie van jongeren in de populatie tijdelijken mede verklaren. Denk aan jongeren die van uitzendcontracten gebruik maken 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, door Lendfers & Nijhuis (1989) omschreven als deeljaarswerkers, die in combinatie met studies systematisch een bepaalde periode van het jaar willen werken.

Tabel 20.2

Verdeling van de vaste en tijdelijke werknemers naar leeftijd, onderwijsniveau en geslacht (België; 1999)

	Vast werk	Tijdelijk werk
Leeftijdverdeling		
15-24 jaar	7,1%	34,3%
25-49 jaar	76,8%	61,0%
> 50 jaar	16,1%	4,7%
Totaal	100%	100%
Onderwijsniveau		
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

Een tweede opvallend verschil tussen de populaties vasten en tijdelijken is de oververtegenwoordiging van *vrouwen* bij de tijdelijken. Klassieke economische verklaringen zoeken hun heil nogal snel 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 vergemakelijkt. Volgens de typologie van Lendfers & Nijhuis (1989) zouden tijdelijk werkende vrouwen dan omschreven kunnen worden als 'overbruggers' die van tijdelijke contracten gebruik maken om gaten tussen andere (gezins-)taken te vullen. Indien ze deel uitmaken van een klassiek 'mannelijk' kostwinnersgezin, dan houdt de keuze van de vrouw voor een tijdelijke aanstelling ook minder risico's in voor het gezinsinkomen. Toch kunnen ook processen aan de vraagzijde deze sterke vertegenwoordiging van vrouwen in de hand werken, meer bepaald dan segmentatieprocessen die voor vrouwen de selectiekans voor 'vast' werk verlagen. Ook het effect van zulke segmentatie mag echter niet overschat worden. Analyses van Peeters (1999) wijzen immers uit 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 beroeps categorie.

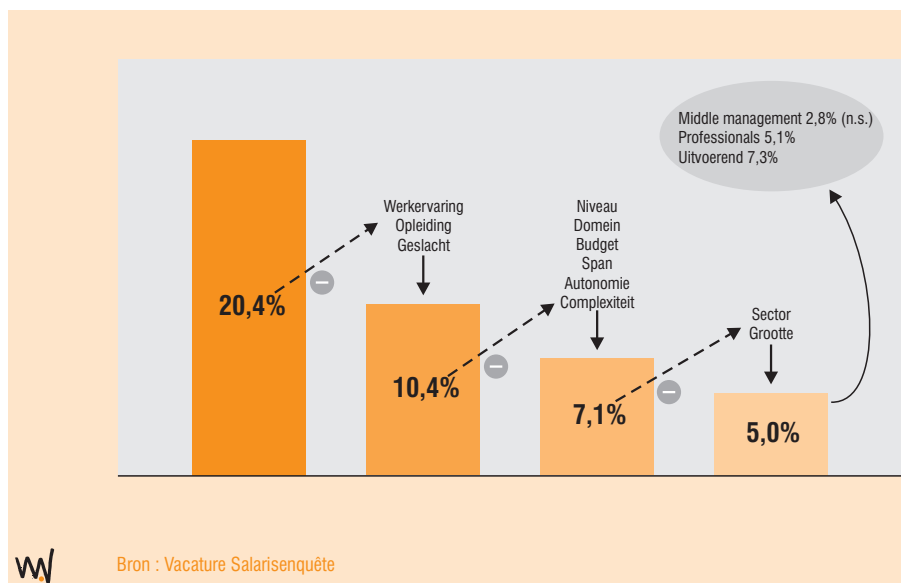
Beoordeeld naar het gemiddelde *onderwijsniveau* zijn de verschillen tussen vaste en tijdelijke werknemers gering. Mogelijk verbaast het hoge aandeel hooggeschoolden onder de populatie tijdelijke werknemers. Uit multivariate analyses op de data van de Panel Survey van Belgische Huishoudens, waarin onder meer leeftijd, geslacht, sector en beroeps categorie 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 screeningtheorieën. Daar wordt geredeneerd dat hoger opgeleiden een grotere kans hebben op tijdelijke tewerkstelling – vooral bij 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 veeleisend zijn in termen van vereiste kwalificaties of productiviteit, dan is het bij de 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 in de hand werken. Zo wijst Groot (1990) er op dat hoger geschoolden zich gemiddeld minder 'risico-avers' opstellen. Hun hogere graad van employability maakt hun werkzekerheid minder afhankelijk van de huidige werkgever.

3 *Het loonverschil geanalyseerd*

Om te onderzoeken of verschillen in arbeidsvoorwaarden toe te wijzen zijn aan de aard en de duurzaamheid van de arbeidsrelatie hebben we gebruik gemaakt van een lineaire regressie met de natuurlijke logaritme van het bruto maandsalaris als afhankelijke variabele. De grafische voorstelling vat de belangrijkste vaststellingen bondig samen (figuur 20.1).

Figuur 20.1

Percentage loonachterstand van tijdelijke ten opzichte van vaste werknemers na controle voor biografische, functiegerelateerde en bedrijfskenmerken (België; 2000)



In een eerste stap zijn verschillen in geslacht, opleidingsniveau en aantal jaren werkervaring onder controle gehouden. De belangrijkste vaststelling uit deze rudimentaire analyse is dat de aard van de arbeidsrelatie (tijdelijk versus vast) een statistisch betekenisvolle bijdrage aan de verklaring van loonverschillen blijft leveren, ook als deze biografische kenmerken identiek worden verondersteld. De loonachterstand van tijdelijke werknemers krimpt wel van meer dan 20% tot gemiddeld 10,4%. Anders geformuleerd: indien de populatie tijdelijke werknemers gemiddeld evenveel werkervaring zou hebben, evenveel mannen zou tellen en gemiddeld een even hoge scholingsgraad als de populatie vaste werknemers zou vertonen, dan nog zouden we merken dat tijdelijke werknemers gemiddeld 10,4% minder verdienen dan vaste.

Loonverschillen tussen vasten en tijdelijken kunnen dus lang niet volledig verklaard worden door human capital-gerelateerde loondeterminanten. Een tweede potentiële verklaring heeft betrekking op verschillen in uitgevoerde functie. Uit de tweede analysestap leiden we af dat de aard van de arbeidsrelatie (vast versus tijdelijk) ook na integratie van de functiekenmerken een statistisch betekenisvolle invloed op de loonverschillen behoudt. Het verschil in loon tussen vast en tijdelijk krimpt echter van 10,4% 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.

In een laatste stap worden de kenmerken 'sector' en 'organisatiegrootte' toegevoegd aan het model. De totale verklarende kracht van dit vervolledigd model is hoog. Meer dan 64% van de totale variatie in lonen kan verklaard worden door de in dit 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 krimpt echter. We zijn de analyses gestart met een geobserveerd verschil van meer dan 20%. Na integratie van enkele biografische kenmerken (werkervaring, opleiding, geslacht) slinkt dit verschil tot 10,4%. Houden we vervolgens rekening met verschillen in functie, dan wordt het aan de aard van de arbeidsrelatie toegeschreven loonverschil gereduceerd tot 7,1%. Uit de laatste analyse leren we dat na opname van kenmerken zoals grootte en sector het 'zuivere' verschil in loon nog 'slechts' 5% bedraagt.

4 *De 'tijdelijke arbeid'-val*

In voorgaande analyse werden de tijdelijke werknemers als een homogene groep op de arbeidsmarkt benaderd. Tijdelijke arbeid vindt echter hoe langer hoe meer ingang op verschillende niveaus in organisaties. De loonkloof tussen vast en tijdelijk manifesteert zich evenwel niet op alle echelons van de organisatie. We noteren een significant loonverschil op het niveau van professionele medewerker en administratief en uitvoerend bediende. Dat is echter niet het geval op managementniveau. We zien 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 2,8%. Op het niveau van professionele medewerkers loopt dit verschil op tot gemiddeld 5,1%. Het meest substantiële verschil wordt opgemeten op het niveau van uitvoerende en

administratieve bedienden, namelijk een gemiddelde loonachterstand van 7,3% voor tijdelijke werknemers. Op basis van een vergelijkbaar regressiemodel komen Segal & Sullivan (1995) voor de Amerikaanse arbeidsmarkt 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 voor de tijdelijke werknemers.

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. Met permanente tijdelijken bedoelen we die groepen die een lage kans hebben 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 een vierde van de tijdelijke werknemers na één jaar doorgestroomd is naar een vaste job. Het probleem is echter dat deze doorstroomkansen 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 een indicatie van een vrij harde 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 gevonden hebben door werkgevers geassocieerd met allerlei 'slechte' kenmerken.

5 *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 secundaire arbeidsvoorwaarden (benefits) die per bedrijf of sector zijn overeengekomen (pensioen-, ziekte- 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 gewezen worden 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 hier of tijdelijke werknemers in gelijke mate toegang hebben tot deze steeds breder wordende waaier van extra voordelen. 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.

In volgende tabel geven we de 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.

Tabel 20.3

Aandeel werknemers dat extra voordelen geniet, gewogen op basis van verdeling naar opleiding en geslacht (België; 2000)

	Contract onbepaalde duur	Contract bepaalde duur	Uitzend-contract	Sign. ¹
Maaltijdcheques / -vergoeding	46,3%	24,9%	21,1%	***
Ziekte- / hospitalisatieverzekering	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%	***
Lease-wagen	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 Significantietoets op basis van Pearson Chi-Square. * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

Bron: Vacature Salarisenquête

Opvallend, maar niet verrassend, is dat tijdelijke werknemers in veel geringere mate genieten van 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 werknemer versterken. Een lage participatie betekent dan ook 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 aan te scherpen. Ook dit is vooral een probleem voor de 'permanente tijdelijken'. 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. Dit zijn de 'doorstromers' onder de tijdelijke werknemers.

Sommige verschillen zijn indicaties van een soort 'apartheid' in het personeelsbeleid, waarbij tijdelijke werknemers apart behandeld worden en minder betrokken worden bij en gebonden worden aan het bedrijf. Meerdere types van extra voordelen zijn immers gericht op een '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 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 beklede functie zich situeert, e.d. Met behulp van logistische regressies is echter ook hier gepoogd om allerlei verstorende variabelen uit te sluiten. De verschillen houden echter stand. Uit de logistische regressies leren we verder dat het grootste verschil opgetekend wordt voor het voordeel 'pensioenplan/groepsverzekering'. Hier laten de tijdelijke werknemers een veel kleinere kans op participatie optekenen dan de vaste. Ook voor ziekte- en hospitalisatieverzekering en de lease-wagen zijn de verschillen zeer groot.

6 *Ongelijke beloning tijdelijken billijk?*

De analyses uit deze bijdrage leren dat de *aard van de arbeidsrelatie* (tijdelijk versus vast) wel degelijk 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 diploma-niveau behaald hebben, van hetzelfde geslacht zijn en gelijkaardige functies bekleden in even grote bedrijven uit dezelfde sector. In meer gedetailleerde 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 ontlennen aan theorieën over interne billijkheid en 'efficiency wage'-theorieën. Vaak gaat men er van uit dat werknemers 'marktconform' beloond moeten 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 langetermijnrelatie met de werknemers te realiseren. Meer betalen dan dit 'marktloon' zou dus moeten toelaten de verloopneiging van personeel en de hieraan verbonden extra kosten ('turnover') te drukken. 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 fidelisering 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 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 etage verblijven.

Een andere vaststelling is dat tijdelijke werknemers in veel geringere mate participeren in de extra voordelen die bedrijven in toenemende mate aan hun personeel verlenen. Een belangrijke vraag is of dit verschil in participatie als een probleem moet gezien 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 ervan uitgaat dat extra voordelen 'verdiend' worden als een resultaat van trouwe dienst aan een werkgever – dit is het '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 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 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 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 tussen vasten en tijdelijken lang niet zo 'onprobleematisch' en vanzelfsprekend. Een groot verschil in participatie kan dan zelfs getypeerd worden als een probleem van verdelende rechtvaardigheid.

Een belangrijke afsluitende nuance bij de analyses in dit hoofdstuk is dat het op basis van de gehanteerde databank niet mogelijk is om 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 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 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 'doorstromers'. Voor hen is het niet krijgen van voordelen veeleer een kwestie van uitstel dan van afstel. Een derde 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.

