

# Kwalificaties en beloningen; verschuivingen in de tijd

*Het verband tussen gevraagde kwalificaties en beloningen blijkt sinds 1955 aan veranderingen onderhevig te zijn. Werden sociaal-normatieve kwalificaties als flexibiliteit en sociale vaardigheden in 1955 nog als vanzelfsprekend ervaren, sinds kort blijken deze, naast opleidingsniveau en ervaring, de beloningsstructuur mede te kunnen verklaren.*

In een prestatiesamenleving zouden beloningen verdeeld moeten worden op basis van verdienste. Dit verdeelingsmechanisme noemt men het prestatieprincipe. Het prestatieprincipe is een ordeningsprincipe. In ons arbeidsbestel zijn de meeste regelingen op dit prestatieprincipe geënt. Wie meer presteert verdient meer.

De vraag die in dit artikel aan de orde komt is in hoeverre veranderingen in dit prestatieprincipe te ontwaren zijn<sup>1</sup>. Uiteraard is dit een tamelijk lastige vraag. Men kan moeilijk onderzoek doen naar de prestatieopvattingen die mensen dertig jaar geleden aanhingen. Wat wel mogelijk is, is een longitudinaal onderzoek naar de kwalificaties die werkgevers van werknemers vragen in personeelsadvertenties. Ook de beloningen die geboden worden voor werkzoekenden met bepaalde kwalificaties staan in advertenties vermeld. Natuurlijk zijn kwalificaties niet gelijk aan prestaties; het zijn 'screening criteria'<sup>2</sup>. Maar ze zeggen wel degelijk iets over de 'hiring criteria', de criteria die de werkelijke produktiviteit van de werknemer aangeven.

Als beloningen verdeeld worden naar de geleverde prestatie kan men,

indien men deze redenering zou mogen omkeren, aan de hoogte van de beloning afmeten welke kwalificaties als een prestatie worden gezien.

Kwalificaties worden onderverdeeld in ascriptieve kwalificaties (sexe, ras, religie), technisch-instrumentele kwalificaties (opleiding, vaardigheden en ervaring) en sociaal-normatieve kwalificaties. Sociaal-normatieve kwalificaties worden door Van Hoof en Dronkers gedefinieerd als "die eigenschappen van personen die hen in algemene zin in staat stellen bepaalde vormen van arbeid te verrichten binnen de voor die soorten arbeid in ons bestel kenmerkende verhoudingen"<sup>3</sup>. Men kan onder andere denken aan eigenschappen als flexibiliteit, creativiteit, sociale vaardigheden, loyaliteit, gezagsetrouwheid, bereidheid tot hard en regelmatig werken.

In dit artikel staat vooral de vraag centraal of de sociaal-normatieve kwalificaties ten opzichte van andere kwalificaties lonender worden. Als dat zo is betekent dit immers dat deze kwalificaties tegenwoordig als een betekenis van prestatie worden gezien. Het prestatieprincipe is dan van inhoud veranderd.

Na een uiteenzetting over de gevolgen van de veranderingen in kwalificaties besproken. Daarna wordt de relatie tussen kwalificaties en monetaire beloningen geanalyseerd. Een conclusie sluit het artikel af.

## Steekproef en werkwijze

In het onderzoek vormen de personeelsadvertenties de onderzoekselementen. Steekproefelementen waren zeventig zaterdagedities uit de landelijke dagbladen Nieuwe Rotterdamse Courant-Handelsblad (NRC), Volkskrant (VK) en het Algemeen Dagblad (AD), die verschenen zijn in de jaren 1955, 1965, 1976, 1982, 1987, en 1990. Dit resulteerde in een bestand met een omvang van 5.346 advertenties.

## Gevraagde kwalificaties

Vele kwalificaties zijn onderzocht<sup>4</sup>. De belangrijkste hiervan zijn opleiding, geslacht, leeftijd, ervaring en sociaal-normatieve kwalificaties.

### Opleiding

Als gekeken wordt naar de hoogst genoemde opleiding in de advertenties, blijkt dat het gevraagde onderwijsniveau stijgt (tabel 1). De vraag naar het lagere onderwijs (lbo, mavo, havo) neemt sterk af. Wordt deze soort onderwijs in 1955 nog in 39% van de advertenties gevraagd, in 1990 bedroeg het aandeel nog maar 3%<sup>5</sup>. De vraag naar het middelbare opleidingsniveau (vwo, mbo) daalde in deze periode van 45% naar 20%. Het hbo-niveau schommelt vanaf 1965 rond de 30%. Het aantal advertenties waarin een academisch niveau gevraagd wordt stijgt van 6% in

**Tabel 1. Procenten advertenties waarin een opleidingstype als hoogste genoemd werd naar jaar**

	'55	'65	'76	'82	'87	'90
Laag	39	22	6	3	3	3
Midden	45	33	24	20	24	20
Hbo	10	29	27	30	27	31
Wo	6	16	43	47	45	46
n	338	727	614	466	656	609

Cramers V = 0,28    Pearsons R = 0,83

1. Voor een inleidende verhandeling over de betekenis van individuele arbeidsprestaties gebaseerd op opinie-onderzoek, zie J. Bering, *Nederlanders over de betekenis van individuele arbeidsprestaties*; in: L.J.M. d'Anjou en A.P.J. Bernts (red.), *Presteren en verdelen in Nederland*, Boom, Amsterdam, 1991.

2. P.B. Doeringer en M.J. Piore, *Labor markets adjustment and internal training*, Proceedings of the 18th annual winter meetings of the Industrial Relations Research Association, blz. 250-263, 1965.

3. J. Dronkers en J.J.B.M. van Hoof, *Onderwijs en arbeidsmarkt*, Kluwer, Deventer, 1980.

4. R. Moelker, *Zou hij onze nieuwe werknemer kunnen zijn. Veranderingen in gevraagde kwalificaties als weerspiegeling van veranderingen in de betekenis van prestatie. Een inhoudsanalyse van personeelsadvertenties*, dissertatie, Academisch Boeken Centrum, De Lier, 1992.

5. Deze percentages hebben alleen betrekking op die advertenties waarin een opleidingseis genoemd werd.

**Tabel 2. Percentage advertenties waarin de betreffende kwalificatie minstens één keer gevraagd werd, naar jaar**

Jaar	'55	'65	'76	'82	'87	'90	r
<b>Aantal cases</b>	899	1.254	919	44	893	737	
<b>Kwalificaties</b>							
Man/vrouw	-	-	0	4	2	2	0,09
Man	2	11	18	12	13	8	0,05
Vrouw	11	8	10	9	10	9	0,00 <sup>a</sup>
Min. leeftijd (gem.)	23	25	27	29	27	28	0,25
Max. leeftijd (gem.)	29	32	35	36	34	35	0,22
Ervaring	20	37	51	62	67	67	0,33
Sociaal normatief	17	33	42	58	59	68	0,34
• individueel	13	25	29	41	47	52	0,29
• collectief	4	14	27	39	35	40	0,30
• flexibiliteit	-	-	1	1	4	7	0,18

a. Niet significant bij  $\alpha = 0,05$ .

1955 naar 46% in 1990. De laatste veertien jaar wordt de mate van groei wel minder groot. Klaarblijkelijk is het gevraagde opleidingsniveau in de onderzochte kranten al zo hoog dat verdere stijging steeds moeilijker wordt.

#### Geslacht

In een prestatiesamenleving als de onze zouden mannen en vrouwen gelijke kansen op de arbeidsmarkt moeten hebben. Het percentage advertenties waarin woorden als 'hij', 'hem', enzovoort voorkomt, zou dan ook gelijk moeten zijn aan het percentage advertenties waarin de vrouwelijke woorden (zij, haar, dame, vrouw) gebruikt worden. Uit tabel 2 blijkt dat beide soorten woorden in alle jaren in ongeveer 10% van de advertenties worden genoemd. Toch is hier geen sprake van een werkelijke kansengelijkheid omdat er een duidelijk onderscheid is tussen mannen- en vrouwenberoepen. Leidinggevende en organiserende taken correleren positief met sexe (correlatiecoëfficiënt  $r$  is resp. 0,30 en 0,20). Dat wil zeggen dat deze taken vaker in de 'hij-vorm' omschreven worden. Secretariële taken worden daar in tegen vaker in de 'zij-vorm' omschreven ( $r = -0,09$ , voorbeeld: "zij heeft de zorg voor de administratie").

#### Leeftijd

De gemiddelde maximumleeftijd, die in personeelsadvertenties gevraagd wordt, stijgt van 29 naar 35 jaar (tabel 2). Ook de minimumleeftijd stijgt. Op het eerste gezicht zou men wellicht een daling van de leeftijdsgrenzen verwachten. Verondersteld wordt

dat werkgevers liever jonge werknemers aannemen. De gemiddelde minimum leeftijd blijkt echter over de jaren gelijk wanneer men corrigeert voor het opleidingsniveau. De gemiddelde maximum leeftijd blijft constant op hetzelfde niveau binnen de verschillende beroepsniveaus. Zo schommelt de gemiddelde maximum leeftijd voor het hoogste beroepsniveau tussen de 38 en 39 jaar.

#### Ervaring

Het belang van ervaring blijkt toe te nemen. Ervaring werd in 1955 in 20% van de advertenties genoemd. In 1990 werd de ervaringseis in 68% van de advertenties gesteld. De informatie in tabel 2 is wat summier en geeft geen specificatie naar relevante variabelen, maar uit nadere analyse bleek de stijging het grootst bij de lagere beroeps- en opleidingsniveaus door een inhaaleffect. Bij hogere beroeps- en opleidingsniveaus werd ervaring vroeger ook al vaak gevraagd.

#### Sociaal-normatieve kwalificaties

Sociaal-normatieve kwalificaties winnen sterk aan belang. In 1955 werden deze kwalificaties in 17% van de advertenties genoemd, tegen 42% in 1976 en 68% in 1990 (tabel 2). Voorts werd in 1955 een dergelijke kwalificatie gemiddeld één keer op vijf advertenties genoemd, terwijl in 1982 gemiddeld in elke advertentie minstens één sociaal-normatieve kwalificatie werd genoemd en in 1990 zelfs twee.

De sociaal-normatieve kwalificaties kunnen onderverdeeld worden in collectivistische- en individualistische sociaal-normatieve kwalificaties. Het eerste type heeft betrekking

op die kwalificaties die op de arbeidsgroep of op het bedrijf gericht zijn, zoals teamgeest, samenwerking, contacten leggen, gezelligheid, identificatie met het bedrijf, berustend, geduld, enzovoort. Deze collectivistische sociaal-normatieve kwalificaties werden in 1955 in 4% van de advertenties genoemd. In 1990 is dit percentage tot 40 gestegen (tabel 2).

Het tweede type heeft betrekking op die kwalificaties die op het individu gericht zijn. Soms hebben deze individualistische sociaal-normatieve kwalificaties een psychologisch karakter (bij voorbeeld evenwichtigheid, creatief), soms zijn deze meer prestatiegericht (gedreven, dynamisch, ambitie). Dit soort individugerichte kwalificaties lijkt te wijzen op de werving van de snelle jongens op de arbeidsmarkt. Alleen al het woord 'flexibiliteit' neemt enorm in populariteit toe. In 1982 werd het nog slechts in 1% van de advertenties genoemd. In 1987 in 4%. In 1990 bedraagt het percentage al 7. Afgezien van het woord 'flexibiliteit' neemt het percentage op het individugerichte kwalificaties toe van 13 in 1955 naar 52 in 1990 (tabel 2).

#### Samenstelling beloningen

Een advertentie is onderverdeeld in segmenten zoals "wij vragen", "de uit te voeren werkzaamheden" en "wij bieden". In dit laatste segment worden monetaire- en niet-monetaire beloningen vermeld. Een aantal van de niet-monetaire beloningen, zoals de geboden "goede sfeer", lijkt bedoeld om de lagere monetaire beloningen te compenseren. Weer andere zijn wervend bedoeld. Zo wordt werk dat financieel hoog beloond wordt, ook vaak als stimulerend omschreven. Voor het overige is het verband tussen niet-monetaire beloningen en de verschillende soorten kwalificaties, hoewel significant, zeer zwak. De niet-monetaire beloningen blijven daarom verder buiten beschouwing.

#### Beloningen vs kwalificaties

Door middel van regressie-analyse kan berekend worden welke kwalificaties tot een hogere beloning leiden. De schatters vormen een lineaire combinatie waarbij de coëfficiënt voor de ruwe scores,  $b$ , aangeeft hoeveel eenheden de afhankelijke variabele (beloning) zal toenemen als de

**Tabel 3. Regressies van het maximum bruto maandsalaris (S) in guldens op de kwalificaties ervaring, sociaal-normatieve kwalificaties en opl. (4 = ac. niveau)**

	b0	Erv.	Soc.n.	Opl4	Adj. R <sup>2</sup>	Sig. F	n
S tot bèta	251 <sup>a</sup>	687 0,16	702 0,18	1.116 0,48	0,34	0,00	817
S 76 bèta	708 <sup>a</sup>	298 <sup>a</sup> 0,10 <sup>a</sup>	161 <sup>a</sup> 0,06 <sup>a</sup>	946 0,60	0,37	0,00	133
S 82 bèta	-253 <sup>a</sup>	826 0,24	187 <sup>a</sup> 0,06 <sup>a</sup>	1.339 0,69	0,54	0,00	156
S 87 bèta	803 <sup>a</sup>	406 <sup>a</sup> 0,10 <sup>a</sup>	383 <sup>a</sup> 0,11 <sup>a</sup>	1.132 0,50	0,29	0,00	201
S 90 bèta	1.035	611 0,17	411 0,12	1.166 0,55	0,32	0,00	234

a. Niet significant bij  $\alpha = 0,05$ .

onafhankelijke variabele (kwalificatie) met één eenheid toeneemt.

De regressiecoëfficiënten b uit de verschillende jaren zijn niet met elkaar te vergelijken. Voor vergelijking over de tijd benutten we de bèta-coëfficiënt. Deze is gestandaardiseerd, dat wil zeggen dat de scores getransformeerd zijn in standardscores (z-scores). Bèta geeft de toename in standardscores voor de afhankelijke variabele aan, als de onafhankelijke variabele met één standardscore toeneemt.

De afhankelijke variabele *maximum salaris* staat voor het bruto maandsalaris dat in de advertentie genoemd is<sup>6</sup>. Tot mijn spijt kon de variabele *leeftijd* niet in de regressievergelijking opgenomen worden. Niet in elke advertentie wordt de gevraagde leeftijd vermeld. Het grote aantal ontbrekende gevallen leidt tot een grote uitval bij de methode van regressieanalyse. Om dezelfde reden is de kwalificatie *sexe* niet opgenomen. Toch bevestigt de maat van samenhang het vermoeden dat beroepen die in de 'hij-vorm' geformuleerd worden, beter betaald worden ( $r = 0,18$ ).

De variabele *opleiding* heeft vier waarden. Dit zijn: lbo- mavo-havo, vwo-mbo, hbo en wo. *Ervaring* en *sociaal-normatieve kwalificaties* zijn als variabelen gedichotomiseerd. Dit betekent dat deze of wel of niet in een advertentie genoemd werden<sup>7</sup>.

## Resultaten

Het eerste wat opvalt als we in tabel 3 de bèta's bestuderen, is dat in 1976 opleiding de enige kwalificatie is die

het mogelijk maakt het maximumsalaris van een werknemer te schatten<sup>8</sup>. Het verband tussen maximumsalaris en de overige kwalificaties was niet significant. Opleiding verliest in 1982 zijn unieke positie als *ervaring* een rol gaat spelen in het voorspellen van beloning. In 1990 zijn zowel opleiding, als ervaring als sociaal-normatieve kwalificaties voorspellend

voor salaris. Wel blijft opleiding de belangrijkste van de drie.

Voor het schatten van het salaris van een werknemer met bepaalde kwalificaties, worden weer de ongestandardiseerde coëfficiënten gebruikt. Het maximumsalaris in 1990 van een werknemer met een academische opleiding (score 4), ervaring (score 1) en sociaal-normatieve kwalificaties (score 1) bedraagt  $f$  6.721 ( $1.035 + 1.166 \times 4 + 611 \times 1 + 411 \times 1$ ). Op deze wijze is voor elke functie en voor elke combinatie van kwalificaties het maximumsalaris te schatten.

## Werving versus selectie

Nu zou het kunnen zijn dat de wervingsfase van de advertenties afwijkt van de selectiefase. Door middel van een telefonische enquête onder de adverteerders/werkgevers uit het jaar 1990 kon gecontroleerd worden of dit het geval was. De controleanalyse is gebaseerd op 83 vervulde vacatures. Uiteraard wijkt de regressievergelijking voor deze subgroep af van die voor de populatie advertenties van jaargang 1990 zoals vermeld tabel 3:

$$\text{Sal}_{90} = 1021 + 1116 \text{Erv} + 526 \text{Soc.nor} \\ \text{bèta} \quad \quad 0,34 \quad \quad 0,15 \\ + 1016 \text{Opl4} \\ \quad \quad \quad \quad \quad 0,50$$

( $R^2$  adj. = 0,38, sig. F-toets = 0,00, n = 83.

Kwalificaties hebben betrekking op de oorspronkelijke advertenties.)

Bovenstaande vergelijking gaat uit van de kwalificaties uit de adverten-

ties. Maar het gaat hier om de vergelijking met de kwalificaties van de sollicitant die daadwerkelijk aangenomen is voor de gepubliceerde vacature. Zo is de relevante opleiding hier niet de gevraagde opleiding van de advertentie, maar het daadwerkelijke opleidingsniveau van de nieuwe werknemer. De variabele sociaal-normatieve kwalificaties geeft hier aan dat de personeelsfunctionaris geantwoord heeft dat deze kwalificaties de doorslag hadden gegeven in de selectieprocedure.

$$\text{Sal}_{90} = 825 + 1247 \text{Erv} + 360 \text{Soc.nor} \\ \quad \quad \quad \quad \quad 0,36 \quad \quad \quad 0,11 \\ + 747 \text{Opl4} \\ \quad \quad \quad \quad \quad 0,32$$

( $R^2$  adj. = 0,22 sig. F-toets = 0,00, n = 83. Kwalificaties hebben betrekking op de kwalificaties van de feitelijk aangenomen sollicitant.)

Vooral het feit dat het werkelijke opleidingsniveau tot minder grote verschillen in inkomen leidt valt op. Overige verschillen zijn niet spectaculair. Daarom kunnen wij concluderen dat er tussen wervings- en selectiefase niet al te grote verschillen in beloning voor sociaal-normatieve kwalificaties bestaan.

## Conclusies

Van alle veranderingen in kwalificaties is het toenemende belang van sociaal-normatieve kwalificaties de

6. Uiteraard bestaat ook de mogelijkheid om de relaties tussen salaris, beroep, krant en sector te analyseren. Beroep is in vijf niveaus ingedeeld (van laag-handarbeid naar hoger- hoofdarbeid). De sectoren en kranten zijn als dummy-variabelen ingevoerd. De totaalregressievergelijking voor alle geldige cases vat de deelenalyses voor de verschillende jaren goed samen:  $\text{Salaris} = 1.437 + 850 \times \text{beroep} + 523 \times \text{tertiare sector}^* - 454 \times \text{quartaire sector}^* - 920 \times \text{volkskrant} - 983 \times \text{algemeen dagblad}$ ,  $R^2 = 0,30$ , sig. F: 0,000, n = 924 (\* = niet significant).

7. De variabelen moesten gedichotomiseerd worden om een scheve frequentieverdeling te corrigeren en omdat de gedichotomiseerde variabelen eenvoudiger te interpreteren zijn.

8. Voor 1955 en 1965 kunnen geen significante resultaten bereikt worden omdat de regressievergelijkingen te weinig cases bevatten. Het was vroeger nog niet zo normaal om salarisinformatie 'open en bloot' te publiceren.

meest opmerkelijke. Dit blijkt uit het toenemende aantal keren dat deze kwalificaties in advertenties genoemd worden. Omdat het belang dat werkgevers hieraan hechten stijgt, heeft de werkzoekende een hogere kans op een baan wanneer hij of zij over sociaal-normatieve kwalificaties beschikt.

Voor de beantwoording van de vraag of sociaal-normatieve kwalificaties ook als een *prestatie* te beschouwen zijn, is een eenvoudige hulpregel benut: wanneer een kwalificatie het voor werkgevers waard is om beloond te worden, dan zien zij het als een prestatie. De relatie tussen beloning en sociaal-normatieve kwalificaties kon empirisch aangetoond worden door middel van de regressieanalyses.

De meest lucratieve kwalificatie blijft over de jaren heen de opleidingskwalificatie. De opleiding is echter na 1976 niet meer de enige kwalificatie die voorspellende waarde heeft. In 1990 zijn opleiding, ervaring en sociaal-normatieve kwalificaties belangrijke voorspellers voor salaris.

De redenering dat alles wat beloond wordt een prestatie is, kan men zeer wel bekritisieren. Het is namelijk niet waar dat alle prestaties beloond worden. Toch kan de redenering, zoals uit het artikel bleek, heel goed als een zoeklicht gebruikt worden om veranderingen in de betekenis van prestatie op te sporen. Men kan hier het Thomas-theorema parafaseren<sup>8</sup>: als werkgevers (sociaal-normatieve) kwalificaties als echte prestaties definiëren, dan zullen deze definities ook werkelijk consequenties hebben. Een van die consequenties is dat werknemers, die aangenomen worden in de verwachting dat zij deze kwalificaties bezitten, een hoger salaris verdienen.

### **René Moelker**

De auteur is als universitair docent verbonden aan het Koninklijk Instituut voor de Marine. De onderzoeken werden gedeeltelijk gesteund door de Stichting Sociaal-Culturele Wetenschappen, die wordt gesubsidieerd door de Nederlandse organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek. Mijn dank gaat uit naar prof.dr. J. Berting die altijd als stimulerende factor aanwezig was tijdens dit onderzoek.

---

9. Het Thomas-theorema luidt: "If men define situations as real, they are real in their consequences".