



UvA-DARE (Digital Academic Repository)

Secundaire arbeidsvoorwaarden en geluk

Benda, L.; Tijdens, K.; Veenhoven, R.

Publication date

2014

Document Version

Final published version

Published in

TPEdigitaal

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Benda, L., Tijdens, K., & Veenhoven, R. (2014). Secundaire arbeidsvoorwaarden en geluk. *TPEdigitaal*, 8(1), 15-28. http://www.tpedigitaal.nl/assets/static/10_-1-2014.pdf

General rights

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <https://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

Secundaire arbeidsvoorwaarden en geluk

Luc Benda, Kea Tijdens en Ruut Veenhoven

Hoe verhouden secundaire arbeidsvoorwaarden zich tot geluk? Om deze vraag te beantwoorden is gebruik gemaakt van de Loonwijzer-webenquête (n=14.304). Uit de analyse blijkt dat een secundaire arbeidsvoorwaarde, na gecontroleerd te zijn voor primaire arbeidsvoorwaarden, alleen voor de laptop/pc-thuisregeling en voor training een positief verband met geluk laten zien. Secundaire arbeidsvoorwaarden in gesommeerde vorm hebben alleen een positief effect op geluk wanneer de toename absoluut is, maar niet wanneer de toename relatief is ten opzichte van anderen.

1 Inleiding

Vaak wordt beweerd dat geld niet gelukkig maakt, maar dit is niet het geval. Uit recent onderzoek (Wolfers en Stevenson 2013) blijkt dat een positieve relatie bestaat tussen inkomen en geluk en dat er ook geen verzadigingspunt bestaat waar geld geen toevoeging meer is op geluk. Over het algemeen wordt inkomen verworven via arbeid en de hoogte vastgesteld via de arbeidsvoorwaarden. De relatie tussen geluk en arbeid is intensief onderzocht. Daarbij is onder andere aangetoond dat werkenden meer tevreden zijn met het leven als geheel dan werklozen of arbeidsongeschikten (Echtelt 2011). Het hebben van 'slecht werk' verlaagt de tevredenheid met het leven, terwijl het hebben van 'goed werk' de tevredenheid met het leven verhoogt (Drobnic, Beham en Präg 2010). Zowel het hebben van werk als de inhoud van dit werk zijn dus gerelateerd aan geluk, maar ook de arbeidsvoorwaarden spelen een rol. In overzichtsartikelen (Veenhoven 2006c; Frey en Stutzer 2002; Helliwell en Putnam 2004; MacKerron 2012; Becchetti en Pelloni 2010) wordt uitgebreid ingegaan op de relatie tussen diverse arbeidgerelateerde onderwerpen en geluk. De meest voorkomende onderwerpen in relatie tot geluk betreffen het inkomen, de contractduur en het type contract. Daarbij vallen twee punten op. Ten eerste worden de arbeidsvoorwaarden nooit als geheel onderzocht in de relatie tot geluk, terwijl arbeidsvoorwaarden immers als een pakket, in de vorm van een contract, aangeboden worden en derhalve niet afzonderlijk beschouwd kunnen worden. Ten tweede ligt binnen de review-literatuur de focus op de primaire arbeidsvoorwaarden en wordt er nauwelijks aandacht besteed aan secundaire arbeidsvoorwaarden, terwijl de omvang hiervan toch niet onderschat moet worden. Onderzoek, gepubliceerd in dit tijdschrift, wees uit dat in 2008 Nederlandse werknemers gemiddeld 1,2 flexibele beloningsvormen ontvingen en dat 64% van de

werknemers ten minste een vorm van flexibele beloning ontving (Tijdens en Van Klaveren 2008). De centrale vraagstelling in dit artikel luidt: *Hoe verhouden secundaire arbeidsvoorwaarden zich tot geluk?* Onze studie richt zich op een empirische verkenning naar de relatie tussen geluk en secundaire arbeidsvoorwaarden binnen Nederland op basis van cross-sectionele data. Daarbij gaan we in op drie onderzoeksvragen:

1. Dragen secundaire arbeidsvoorwaarden in enkele vorm bij aan geluk?
2. Bestaat er een relatie tussen het aantal secundaire arbeidsvoorwaarden en geluk?
3. Hoe verhouden secundaire arbeidsvoorwaarden zich tot geluk in relatie tot primaire arbeidsvoorwaarden?

2 De relatie tussen geluk en arbeidsvoorwaarden

Geluk en arbeidsvoorwaarden. Laten we beginnen met vast te stellen waar we het precies over hebben, want het woord ‘geluk’ wordt namelijk in verschillende betekenissen gebruikt. Geluk is een vorm van ‘subjectief welbevinden’ en zal binnen onze studie gedefinieerd worden als: ‘betrekkelijke constante toestand van overwegende tevredenheid met het eigen leven als geheel’ (Veenhoven 2010, p. 2). Dit wordt ook wel ‘levensvoldoening’ genoemd.

Binnen het onderzoeksveld van arbeid is het begrip arbeidstevredenheid verwant aan geluk. Geluk kan gezien worden als contextvrij en arbeidstevredenheid als domeinspecifiek (Warr 2007, p. 25-7). Beide begrippen zijn positief aan elkaar gerelateerd, maar ze zijn niet uitwisselbaar (Judge en Watanabe 1993). Onze studie zal zich niet primair richten op de invloed van arbeidstevredenheid op de relatie tussen geluk en arbeidsvoorwaarden, maar arbeidstevredenheid zal wel opgenomen worden in de analysemodellen als controlevariabele.

Onder arbeidsvoorwaarden worden ‘alle afspraken tussen werkgever en werknemer over de voorwaarden waaronder arbeid verricht wordt’ verstaan (Van Ruysseveldt, De Witte en Von Grumbkow 1998, p. 19). Guiver-Freeman (2005) stelt dat het onderscheid tussen primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden gemaakt kan worden op basis van de beschikbaarheid van de voorwaarden. Zo worden primaire voorwaarden aan iedere werknemer uitbetaald of ter beschikking gesteld. Secundaire arbeidsvoorwaarden worden echter uitbetaald of ter beschikking gesteld na een speciale inspanning, of de werknemer dient zich hier speciaal voor op te geven. Onder primaire arbeidsvoorwaarden vallen ‘salaris, doorbetaling tijdens (basis)vakantie en verlof, vergoedingen en toeslagen voor bijvoorbeeld overwerk of onregelmatige diensten, maar ook: pensioenopbouw, doorbetaling bij ziekte en kortverlof’ (Ibid, p. 159). Onder de secundaire arbeidsvoorwaarden vallen ‘winstdelingsregelingen, extra vakantiedagen, VUT-regeling, arbeidstijdverkorting, gratificaties of bonussen, spaarloonregelingen, opleidingen, studiefaciliteitenregeling, kinderopvang en collectieve verzekeringen’ (Ibid, p. 159). Het onderscheid tussen primaire en secundaire voorwaarden kan als arbitrair geduid worden aangezien dit

onderscheid wisselend wordt gebruikt tussen diverse auteurs of tijdsperioden. Wij kiezen echter om het bovengenoemde onderscheid aan te houden.

Eerder onderzoek naar de relatie tussen geluk en arbeidsvoorwaarden. Wat weten we over geluk en arbeidsvoorwaarden? Om deze vraag te beantwoorden is onder andere gebruik gemaakt van de literatuursamenvattingen in de World Database of Happiness (WDH, <http://worlddatabaseofhappiness.eur.nl/>). De WDH is een register waar continu resultaten uit wetenschappelijk onderzoek omtrent geluk aan worden toegevoegd en gepresenteerd in gestandaardiseerde samenvattingen (Veenhoven 2013). Er is gebruik gemaakt van de secties over werkomstandigheden (WDH, collection of correlational findings, sectie W4) en werkgelegenheid (sectie E2). Deze secties bevatten ondermeer informatie over arbeidsvoorwaarden, zoals arbeidsduur en training. Wanneer er geen onderzoek is gevonden naar geluk en specifieke arbeidsvoorwaarden, is gekeken naar onderzoek over arbeidstevredenheid (als verwant begrip) en de desbetreffende arbeidsvoorwaarden.

Primaire arbeidsvoorwaarden

Het netto inkomen is een van de dimensies binnen de relatie tussen financiële compensatie en geluk. De vorm van betaling speelt ook een rol. Uit Frans onderzoek (Igalens en Roussel 1999) blijkt dat vaste betalingsvormen (basissalaris, senioriteitbonus en 13^e maand) zowel bij vrijgestelde als niet-vrijgestelde werknemers¹ tot een hogere arbeidstevredenheid leidt. Daarnaast is het van belang dat de compensatie in goede verhouding staat met de prestaties en vaardigheden van andere werknemers binnen de organisatie.

Alvorens in te gaan op de secundaire arbeidsvoorwaarden volgt kort een uiteenzetting over de relatie tussen het dienstverband en de contractuele arbeidsduur en geluk, aangezien deze variabelen een directe invloed hebben op het primaire inkomen. Onderzoek toont aan dat mensen met een tijdelijk arbeidscontract minder gelukkig zijn dan mensen met een permanent contract. Dit geldt zowel voor mensen die fulltime als die parttime werken. Tijdelijke contracten gaan gepaard met gevoelens van stress en ontevredenheid, en deze gevoelens zijn sterker dan de positieve effecten van tijdelijk werk, zoals meer vrije tijd en flexibiliteit (Nierop 2001). Als in de WDH gekeken wordt naar de relatie tussen contractuele arbeidsduur en geluk komt een ambigu beeld naar voren. Zo blijken mensen met een parttime contract gelukkiger te zijn dan mensen met een fulltime contract (Nierop 2001). Echter, in Duitsland is deze relatie bij mannen negatief gecorreleerd, wanneer gecontroleerd wordt voor inkomen, leeftijd en gezondheid (Pouwels, Siegers en Vlasblom 2008). Andere studies laten geen significant verband zien tussen arbeidsduur en geluk (Burke 1982; Conen 2005).

Secundaire arbeidsvoorwaarden

¹ Onder vrijgestelde werknemers worden binnen deze studie groepen werknemers verstaan welke hun overuren niet worden uitbetaald, zoals bestuurders, professionals en stafmedewerkers.

Uit het eerder genoemde Franse onderzoek blijkt dat zowel het variabele inkomen (winstdeling, prestatiebonus, vergoeding voor overwerk, etc.) als de uitgestelde baten (bedrijfsspaarplannen, aandeelhouderschap voor werknemers) geen effect hebben op de arbeidstevredenheid van vrijgestelde en niet-vrijgestelde werknemers. Als verklaring wordt gegeven dat individuen geen sterk verband leggen tussen de eigen bijdrage en de groepsprestatie. Aangezien deze flexibele betalingsvormen veelal bepaald worden door de groepsprestatie van het team of afdeling, zal de medewerker bij deze compensatie niet een direct verband leggen met zijn eigen, individuele bijdrage en dus ook niet meer arbeidstevredenheid vertonen (Igalens en Roussel 1999).

Uit het voorgaande onderzoek (Ibid) is tevens gebleken dat geen van de onderzochte arbeidsvoorwaardelijke regelingen een bijdrage leveren aan de arbeidstevredenheid van vrijgestelde en niet-vrijgestelde medewerkers. Verschillende verklaringen worden gegeven voor deze uitkomst. Zo wordt verondersteld dat medewerkers deze regelingen als een basisrecht beschouwen of dat ze gebaseerd zijn op het lidmaatschap van de organisatie en niet samenhangen met de prestaties van de medewerker. Om deze redenen zouden deze regelingen geen belonend en motiverend karakter hebben op arbeidstevredenheid. Mogelijk dat de relatie tussen arbeidsvoorwaardelijke regelingen en geluk anders ligt, aangezien veel van deze regelingen invloed hebben op meerdere levensdomeinen. Dit zou de regelmogelijkheid vergroten en zo bij kunnen dragen aan het geluk.

Uit de WDH komt naar voren dat werkgerelateerde training geen significante relatie heeft met geluk. Het betreft hier een studie onder mijnwerkers met een redelijk kleine steekproef (N= 469) (Gavin en Kelly 1978). Onderzoek naar werkgerelateerde training en arbeidstevredenheid laat echter een ander verband zien. Uit een onderzoek van Pichler en Wallace (2009) naar verschillen in arbeidstevredenheid binnen Europa blijkt een positieve relatie tussen werkgerelateerde training en arbeidstevredenheid. Mensen die een of meer werkgerelateerde cursussen volgden, hebben een hogere arbeidstevredenheid in vergelijking met mensen die geen cursus volgden (de regressiecoëfficiënt tussen beide variabelen is 0,33). Het verband tussen werkgerelateerde training en arbeidstevredenheid wordt zwakker, wanneer gecontroleerd wordt voor de subjectieve evaluatie van het werk (de regressiecoëfficiënt wordt verlaagd naar 0,12). Er is geen significant verband gevonden tussen niet-werkgerelateerde training en arbeidstevredenheid.

Absoluut en relatief inkomen

Voorals in de economische literatuur wordt uitgebreid ingegaan op de relatie tussen inkomen en geluk. Uit verschillende onderzoeksmodellen, zowel bivariaat als multivariaat, komt naar voren dat tussen beide variabelen een positieve relatie bestaat. De gevonden coëfficiënten zijn echter erg laag in vergelijking met die van andere variabelen, zoals gezondheid en burgerlijke staat (MacKerron 2012, p. 720; Ball en Chernova 2008).

Wanneer een tijdsdimensie in de relatie wordt geïncorporeerd, blijkt dat bij een stijging van inkomen het geluk nagenoeg constant blijft (Frey en Stutzer 2002, p.

409). Een mogelijke verklaring wordt geboden door Easterlin (2001, p. 473), namelijk vanuit het mechanisme van sociale vergelijking. Geluk wordt bepaald door het verschil tussen datgene wat geaspireerd wordt en dat wat bereikt is. Met een hoger inkomen worden de aspiraties ook hoger en blijft het geluksniveau dus constant. Daarnaast vergelijken mensen zichzelf met anderen. Wanneer het inkomen van anderen ook stijgt, blijft de afstand in vergelijking tot de ander constant en zo ook het geluk. Bij dit vergelijken geldt dat mensen vooral zijn geneigd om zichzelf te vergelijken met anderen die dicht bij hen zelf staan en met mensen die zij zien als gelijkwaardig (Torgler, Schmidt & Frey 2006). Recent onderzoek (Ball en Chernova 2008) toont aan dat het relatieve inkomen een groter effect heeft op geluk dan het absolute inkomen. Een vergelijkbare groei in zowel het absolute inkomen als in het relatieve inkomen laat een sterker effect zien op geluk bij de relatieve groei. De sociale positie is dus meer van belang dan het daadwerkelijk vergroten van persoonlijke welvaart. In onze studie zullen we controleren voor de relatieve en de absolute positie in verdeling van het aantal secundaire arbeidsvoorwaarden.

3 Onderzoeksmethode

Ons onderzoek spitst zich toe op de vraag of en hoe secundaire arbeidsvoorwaarden het geluk van werkenden beïnvloeden. In dit hoofdstuk wordt de gebruikte dataset voor de analyse beschreven, daarna de operationalisatie van de variabelen en ten slotte het analyseplan.

Data. Voor de beantwoording van de onderzoeksvraag zijn micro-data nodig met voldoende observaties voor geluk en voor de vele soorten secundaire arbeidsvoorwaarden. De Loonwijzer-survey is daarvoor geschikt vanwege de grote aantallen observaties en het grote aantal bevraagde arbeidsvoorwaarden. De Loonwijzer is een permanente, vrijwillige internet-enquête om meer inzicht te generen in lonen in relatie tot beroep. De enquête is onderverdeeld in zes clusters, namelijk: beroep, werkplek, werkgeschiedenis, werktijden, contract en salaris en persoonlijke eigenschappen. Tevens is een vraag over geluk bijgevoegd (Tijdens et al. 2010). De invitaties voor de enquête staan op een veel bezochte website: www.loonwijzer.nl. Met behulp van de Loonwijzer wordt de arbeidssituatie vergeleken met beroepsgenoten waarvan de salarisgegevens in de dataset zitten. De doelgroep van de Loonwijzer zijn mensen met een betaalde baan of mensen die op zoek zijn naar een baan. Personen die vrijwilligerswerk, overig onbetaald werk doen of met pensioen zijn, vallen buiten de inclusiecriteria.

Voor onze analyses hebben we de Loonwijzer-data van 2010 en 2011 gebruikt. Uit dat bestand is een selectie gemaakt, deels op basis van theoretische inzichten, deels op basis van praktische gronden. Alleen werknemers zijn geselecteerd, omdat de arbeidsvoorwaarden van zelfstandigen dermate anders georganiseerd zijn dat deze een vertekening in de analyses zouden kunnen geven. Ten tweede zijn alleen werknemers in de leeftijden tussen 15 en 65 jaar geselecteerd. Ten derde zijn alleen

werknemers met een minimale werkweek van 12 uur geselecteerd, uitgaande van de idee dat als arbeidsvoorwaarden invloed hebben op iemands geluk, werk dan een minimaal aandeel dient te hebben in het leven van die persoon. De laatste twee selecties zijn in overeenstemming met de definities van het CBS inzake de formele beroepsbevolking. Ten vierde zijn alleen werknemers met een bruto uurloon tussen de € 2,40 en € 200,- geselecteerd teneinde een vertekening door extreme waarden te voorkomen. Deze grenswaardes zijn bepaald na de selectie op basis van de hiervoor genoemde criteria en op basis van gender en leeftijd. De laagst gevonden waarde bij 1% van de steekproef is € 2,42 en de hoogst gevonden waarde bij 99% van de steekproef is € 199,98 (de minimale waarde was € 0,82 en maximale waarde € 352,19). Dit heeft geresulteerd in een onderzoeksgroep van 14.319 personen.

Omdat het hier om een vrijwillige enquête gaat, kan geen generalisatie gemaakt worden naar de totale beroepsbevolking (Visser en Tijdens 2004, p. 1). Na vergelijking met sociografische data van het CBS blijkt dat er geen grote afwijkingen bestaan (Tijdens en Klaveren 2008, p. 80). In een studie waarin de netto-uurlonen in de Loonwijzer-data zijn vergeleken met die van het OSA Arbeidsvraagpaneel blijkt dat het gemiddelde uurloon in de Loonwijzer (€ 10,9) ongeveer € 0,5 lager is dan bij OSA (€ 11,5) (Steinmetz, Tijdens, Raess en De Pedraza 2012). In de literatuur wordt ook gesuggereerd dat gewogen data of mediaanquantielregressie gebruikt dient te worden om de bias te corrigeren, waarvan mediaanquantielregressie het sterkste effect heeft op het verkleinen van de bias, die door extreme waarden wordt gegenereerd (Freeman, Raess en Ferreras 2009). Steinmetz en Tijdens (2009: 18-9) stellen echter dat het gebruik van verschillende wegingsprocedures niet zorgen voor een verhoging van de generaliseerbaarheid van websurveys. Na toetsing van verschillende wegingsprocedures blijkt dat scores op webografische variabelen, zoals gezondheidstevredenheid en arbeidstevredenheid, minimaal beïnvloed worden. Op basis van deze argumenten zal geen weging van de data plaatsvinden. Hoewel eigenlijk geen sprake is van willekeurige trekking, beschouwen wij deze verzameling als een representatieve steekproef van 16- tot 65 jarige werknemers in Nederland met een werkweek van minstens 12 uur en een gangbaar uurloon.

Variabelen. In het model wordt geluk geschat op basis van secundaire arbeidsvoorwaarden. Geluk is geoperationaliseerd door middel van 10-puntsschaal met de vraagstelling: "En hoe tevreden, of ontevreden, ben je met je leven op dit moment?", waar 1 staat voor ontevreden en 10 voor tevreden.

De data maken onderscheid naar 15 verschillende secundaire arbeidsvoorwaarden. Deze zijn regelingen omtrent vervoer, onkosten- en representatiekostenvergoedingen, ziektekosten, laptop/pc thuis, goederen of loon in natura, resultaatafhankelijke 13^e maand, gegarandeerde eindejaarsuitkering/gratificatie, winstdeling, resultaatafhankelijke bonus, vakantietoelage, door de werkgever vergoede werkgerelateerde training(gemeten in zeven categorieën), werkloosheidsvoorzieningen, aandelen of opties, pensioenregelingen en spaarloon.

De primaire arbeidsvoorwaarden zijn opgenomen in het model als controlevariabelen, te weten het bruto uurloon, vast dienstverband als dummy en de contractuele

arbeidsduur in drie categorieën. Tevens is de arbeidstevredenheid als controlevariabele meegenomen. Door het samenvoegen van de volgende variabelen: hoe tevreden bent u met uw salaris, uw woon-werkverkeer, uw combinatie werk – familie, uw baan zekerheid, uw werkomgeving, uw werktijden en uw relatie met uw collega's en meerderen is een schaal gemaakt voor arbeidstevredenheid. Uit de factor- en betrouwbaarheidsanalyse blijkt dat deze voldoende samenhangend (Eigenwaarde: 3,89) en betrouwbaar (Cronbach's alpha 0,83) is. Leeftijd, opleidingsniveau, gender, familie grootte en -structuur zijn tevens opgenomen als controlevariabelen. Tabel 1 geeft de gemiddelde waarden en de standaarddeviaties weer van de variabelen die in de modellen zijn gebruikt.

Om iemands relatieve positie te berekenen zijn opleidingsniveau (drie categorieën) en leeftijd (vijf categorieën) gebruikt. Deze vijftien categorieën zijn beschouwd als peergroep. De gemiddelde scores op de arbeidsvoorwaarden in de peergroep zijn gebruikt om de individuele score tegen af te zetten en zo de relatieve positie vast te stellen. De absolute positie is bepaald door de afzonderlijke arbeidsvoorwaarden bij elkaar op te tellen.

Tabel 1 Frequenties (N=14.304)

	M	SD
Regelingen omtrent vervoer (0/1)	0.37	0.48
Spaarloon (0/1)	0.29	0.45
Werkloosheidsvoorzieningen (0/1)	0.11	0.32
Onkosten- of representatiekostenvergoedingen (0/1)	0.18	0.38
Aandelen of opties (0/1)	0.02	0.15
Pensioenregelingen (0/1)	0.45	0.50
Ziektekostenverzekering (0/1)	0.18	0.39
Laptop / PC thuis (0/1)	0.14	0.34
Goederen of loon in natura (0/1)	0.07	0.25
Resultaatafhankelijke 13e maand (0/1)	0.04	0.20
Gegarandeerde eindejaarsuitkering/gratificatie (0/1)	0.17	0.37
Winstdeling (0/1)	0.08	0.27
Resultaatafhankelijke bonus (0/1)	0.13	0.34
Vakantietoeslag (0/1)	0.59	0.49
Werkgerelateerde training (0-6)	1.45	1.56
Bruto uurloon (2,41–197)	17.88	13.62
Vast dienstverband (0/1)	0.79	0.41
Contractuele arbeidsduur (12-80,75)	35.54	6.78
Arbeidstevredenheid (8-40)	28.78	6.08
Geluk (1-10)	7.38	1.44
Leeftijd (15-65)	37.63	10.84
Opleidingsniveau (1-3)	2.23	0.73
Gender (0/1)	0.44	0.50
Aantal gezinsleden (1-6)	2.78	1.29
Gezinsstructuur (1-4)	2.21	0.88

Bron: Loonwijzer-data 2010 en 2011, selectie: werknemers 15-64 jaar, werkweek \geq 12 uur en bruto uurloon tussen € 2,40 - 200,-

Analyse. Om de onderzoeksvragen te beantwoorden zijn twee multiple lineaire regressies uitgevoerd. Beide modellen zijn geschat op basis van OLS-regressie ge-

bruikmakend van de Enter-methode (Forced entry). Deze regressiemethode is volgens Studenmund en Cassidy (1987) het meest geschikt vanwege het simultaan inbrengen van variabelen in het model in plaats van stapsgewijs op basis van de hoeveelheid verklaarde variantie zoals bij de Stepwise-methode. Beide modellen zijn geschat op basis van de standaard regressieformule:

$$(1) y = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_n x_n + \varepsilon$$

In de eerste analyse zijn de afzonderlijke relaties tussen secundaire arbeidsvoorwaarden en geluk getoetst en gecontroleerd voor elkaar, voor de primaire arbeidsvoorwaarden en voor arbeidstevredenheid (Tabel 2, model 1 en 2).

Als tweede analyse is een multipale lineaire regressie uitgevoerd om de toegevoegde waarde van de secundaire arbeidsvoorwaarden op de primaire voorwaarden te toetsen. Tevens is gekeken naar het verschil in de absolute en relatieve positie (Tabel 3). De regressiecoëfficiënten zijn in beide tabellen uitgedrukt in ongestandaardiseerde β 's.

4 Resultaten

Het doel van deze studie is om een empirische verkenning te verrichten naar de relatie tussen secundaire arbeidsvoorwaarden en geluk. Uit Tabel 2 blijkt dat in eerste instantie zeven secundaire arbeidsvoorwaarden een positieve relatie laten zien met geluk. Het betreft hier spaarloon, aandelen of opties, laptop/pc-thuisregeling, winstdeling, resultaatafhankelijke bonus, vakantietoeslag en training. Na controle op de primaire arbeidsvoorwaarden en arbeidstevredenheid zijn de geldelijke secundaire arbeidsvoorwaarden echter niet meer significant, maar de laptop/pc-thuisregeling en de werkgerelateerde training blijven significant positief gerelateerd aan geluk. De laptop/pc-thuisregeling heeft een toegevoegde waarde van 0,138 ($p < 0,001$) op geluk. Het krijgen van een training voegt tussen 0,141 en 0,279 ($p < 0,01/p < 0,001$) toe aan geluk, variërend met de duur van de training. De regressiecoëfficiënten dienen geïnterpreteerd te worden vanuit een schaal van 1 tot 10.

Uit de gepresenteerde resultaten in Tabel 3 komt naar voren dat één secundaire arbeidsvoorwaarde 0,046 aan geluk toevoegt op een schaal van 0 tot 10, ten opzichte van de primaire arbeidsvoorwaarden. Als de vergelijking gemaakt wordt naar de absolute en de relatieve positie in het aantal arbeidsvoorwaarden, blijkt uit de resultaten dat de absolute positie significant positief gerelateerd is aan geluk ($p < 0,01$) en dat de relatieve positie niet significant gerelateerd is aan geluk ($p > 0,05$).

Robuustheid

Uit eerdere analyse is gebleken dat de arbeidsduur geen toegevoegde waarde heeft voor het totale analysemodel. Tevens is gecontroleerd op arbeidstevredenheid. Uit deze analyse komt naar voren dat de absolute positie in de verdeling van secundaire arbeidsvoorwaarden significant blijft en de relatieve positie in de verdeling van secundaire arbeidsvoorwaarden niet significant blijft. Om deze redenen zijn beide variabelen niet opgenomen in de analyse, welke gepresenteerd is in Tabel 3.

Tabel 2 Regressies met geluk als afhankelijke variabele

	Model 1		Model 2	
(Constant)	7.113***	(.024)	6.966***	(.183)
Regelingen omtrent vervoer	.042	(.029)	.037	(.028)
Spaarloon	.060*	(.029)	.029	(.029)
Werkloosheidsvoorzieningen	.073	(.041)	.052	(.040)
Onkosten- of representatiekostenvergoedingen	.000	(.034)	-.007	(.033)
Aandelen of opties	.174*	(.081)	.087	(.078)
Pensioenregelingen	-.014	(.030)	-.021	(.029)
Ziektekostenverzekering	.064	(.035)	.058	(.034)
Laptop / PC thuis	.171***	(.041)	.132***	(.040)
Goederen of loon in natura	.033	(.052)	.024	(.050)
Resultaatafhankelijke 13e maand	-.107	(.060)	-.111	(.057)
Gegarandeerde eindejaarsuitkering/gratificatie	.015	(.034)	-.041	(.033)
Winstdeling	.104*	(.046)	.087	(.045)
Resultaatafhankelijke bonus	.078*	(.039)	.035	(.037)
Vakantietoeslag	.063*	(.027)	.040	(.026)
Training (ref. 0 dagen)				
1-2 dagen	.166***	(.033)	.141***	(.032)
3-6 dagen	.246***	(.033)	.182***	(.032)
1-2 weken	.252***	(.043)	.201***	(.042)
3-4 weken	.203***	(.059)	.172**	(.057)
1-2 maanden	.319***	(.087)	.264**	(.084)
2 maanden of meer	.267***	(.066)	.227***	(.064)
Bruto uurloon (ref. 2,40 – 15 €)				
15-20 €			.117***	(.029)
20-25 €			.102**	(.039)
25-50 €			.240***	(.044)
50-200 €			.218*	(.097)
Vast dienstverband			.090**	(.030)
Arbeitsduur (ref. 24-36 uur)				
12-24 uur			.055	(.050)
36+ uur			.032	(.050)
Arbeidstevredenheid			.050***	(.002)
Leeftijd			-.090***	(.009)
Leeftijd kwadraat			.001***	(.000)
Gender (vrouw)			.091***	(.028)
Aantal gezinsleden			.019	(.013)
Familiestructuur (ref. geen partner, geen kinderen)				
Partner, geen kinderen			.476***	(.031)
Partner, kinderen			.450***	(.043)
Geen partner, kinderen			.014	(.064)
R ²		.018		.094
N		14.304	6.966***	(.183)

Bron: Loonwijzer-data 2010 en 2011, selectie: werknemers 15-64 jaar, werkweek \geq 12 uur en bruto uurloon tussen € 2,40 - 200,-

*** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$.

Tabel 3 Regressies met geluk als afhankelijke variabele

	Model 1		Model 2		Model 3	
(Constant)	7.179***	(.028)	7.099***	(.029)	7.096***	(.049)
Bruto uurloon (ref. 2,40 -15 €)						
15-20 €	.158***	(.029)	.119***	(.029)	.119***	(.030)
20-25 €	.192***	(.038)	.112**	(.039)	.111**	(.041)
25-50 €	.408***	(.040)	.284***	(.043)	.282***	(.046)
50-200 €	.378***	(.099)	.284**	(.099)	.283**	(.100)
Vast dienstverband	.102***	(.030)	.073*	(.030)	.073*	(.030)
Absolute positie (0-14,14)			.046***	(.005)	.047**	(.016)
Relatieve positie (-4,34-12,28)					-.001	(.017)
Arbeidstevredenheid						
R2		.011		.016		.016
						143
N		14304		14304		04

Bron: Loonwijzer-data 2010 en 2011, selectie: werknemers 15-64 jaar, werkweek \geq 12 uur en bruto uurloon tussen € 2,40 - 200,-

*** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

5 Discussie en conclusie

Uit de analyse is gebleken dat na controle voor primaire arbeidsvoorwaarden en arbeidstevredenheid dat training en de laptop/pc-thuisregeling als op zichzelf staande arbeidsvoorwaarde een positief verband hebben met geluk. In het geval van training komt het gevonden verband niet overeen met Gavin en Kelly (1978), die in hun onderzoek geen verband vonden tussen beide variabelen. Een potentiële verklaring voor de relatie is dat werknemers training aangeboden krijgen als beloning van de werkgever en door de beloningsprikkel gelukkiger worden. Een ander verklaring is dat diegene die carrière maken eerder trainingen aangeboden krijgen en gelukkiger worden door de voordelen die zij krijgen door het verwerven van een hogere arbeidspositie en dat trainingen als indicator gelden voor de arbeidspositie. Maar het is ook mogelijk dat werknemers die trainingen volgen dit ervaren als een bijdrage aan zelfontplooiing en daarom gelukkiger worden. Meer onderzoek is nodig om de relatie tussen werkgerelateerde training en geluk inzichtelijk te maken. De overige uitkomsten liggen wel in lijn met die van het Franse onderzoek (Igalens en Roussel 1999), waar geen verbanden werden aangetroffen tussen arbeidsvoorwaardelijke regelingen en arbeidstevredenheid. Hetzelfde patroon lijkt dus ook op te gaan voor de arbeidsvoorwaardelijke regelingen en compensatievormen binnen Nederland in relatie tot geluk. Ondanks dat voor enkele van de 15 secundaire arbeidsvoorwaarden significante verbanden aangetroffen worden, bieden de arbeidsvoorwaarden in enkele vorm weinig verklaringskracht voor geluk.

Wanneer gekeken wordt naar secundaire arbeidsvoorwaarden in gesommeerde vorm, blijkt dat naarmate iemand meer secundaire arbeidsvoorwaarden heeft dit gunstig uitpakt voor diens geluk. Meer is in die zin dus beter. Uit de analyse blijkt tevens dat 'meer dan de rest' geen significante invloed heeft. Dit komt echter niet overeen met het onderzoek van Ball en Chernova (2008), die stellen dat de relatie-

ve positie meer effect heeft op geluk dan de absolute positie. Wellicht dat de relatieve positie alleen een effect laat zien als gekeken wordt naar het totale inkomen of het primaire inkomen, maar dat niet geldt bij het secundaire inkomen. Het lijkt erop dat binnen de dimensie van de secundaire arbeidsvoorwaarden behoeftevervulling belangrijker is dan de eventuele statusverhogende werking die deze zou behelzen.

De effecten die gevonden zijn in ons onderzoek, zijn erg zwak te noemen. Andere onderzoeken tonen sterkere verbanden tussen diverse onafhankelijke variabelen en geluk aan. Zo rapporteren Bruni en Stanca (2006) dat gezondheid en vrijheid, beide gemeten op een 10-puntschaal, respectievelijk per toename van een eenheid 0,50 en 0,31 aan geluk (0-10) toevoegen.

Welke verklaringen zijn mogelijk voor het feit dat de secundaire arbeidsvoorwaarden zo weinig effect hebben geluk? Twee verklaringlijnen zijn dominant in de geluksliteratuur, namelijk geluk als cognitie en geluk als affectie.

Cognitieve theorie is geënt op het basisidee dat geluk een product is van het menselijk denken en wordt bepaald door het verschil tussen wat men heeft en wat men verlangt. Verlangens worden in belangrijke mate bepaald door collectieve opvattingen, welke variëren per cultuur. Affectieve theorie stelt dat geluk primair afhangt van hoe prettig men zich over het algemeen voelt en ziet een verband tussen gevoelsmatige ervaring en bevrediging van 'behoefte'. In biologisch perspectief stellen positieve en negatieve gevoelens organismen in staat om te evalueren of het hen goed of slecht gaat, en zo nodig aanpassingen te maken. 'Goed' of 'slecht' betekent in dit verband dat 'behoefte' bevredigd worden, zoals voeding, beweging, seks, etc. Door te voldoen aan deze behoeften zal de stemming positief beïnvloeden. 'Behoeften' dienen niet gezien te worden als 'verlangens'. In deze optiek zijn 'behoefte' biologisch aangeboren en nodig om te overleven en 'verlangens' zijn sociaal aangeleerd en niet primair van belang te overleven (Veenhoven 2006, p. 16).

Wanneer vanuit een affectief theoretisch perspectief gekeken wordt naar de gevonden patronen, kunnen we stellen dat de secundaire arbeidsvoorwaarden niet of in zeer kleine mate aansluiten bij de huidige behoeften van de werknemer. In die zin geven de secundaire arbeidsvoorwaarden de medewerkers dus niet wat zij nodig hebben. Geredeneerd vanuit een cognitief theoretisch perspectief kan men stellen dat de secundaire arbeidsvoorwaarden niet aansluiten op wat medewerkers willen, en dat in feite in het personeelsbeleid onvoldoende rekening is gehouden met wat medewerkers verlangen. Dat secundaire arbeidsvoorwaarden zowel de verlangens als de behoeften van de medewerkers niet vervullen, blijkt ook uit het feit dat salarismaximalisatie het populairste doel is binnen het 'à la carte systeem' door middel van het verkopen van vrije dagen, terwijl dit systeem juist is ingevoerd om medewerkers beter in staat te stellen een goede balans te creëren tussen werk en privé (Delsen, Benders en Smits 2006, p. 53-70). De uitkomsten van ons onderzoek geven helaas weinig handvatten om een beleid betreffende secundaire arbeidsvoorwaarden te onderbouwen.

Een belangrijke beperking van dit het onderzoek is het gebrek aan longitudinale data en veroorzaakt mogelijk een bias. Bij vergelijking door de tijd blijkt geluk meestal stabiel te blijven en alleen significant te veranderen na grote levensgebeurtenissen zoals trouwen, of het sterven van een kind, terwijl kleine gebeurtenissen een tijdelijke en kleinere invloed hebben op geluk (Chamberlain en Zika 1992). Vervolgonderzoek is nodig om meer inzicht te genereren in de relatie tussen secundaire arbeidsvoorwaarden en geluk, waar een tijdsdimensie aan wordt toegevoegd om zo inzicht te verkrijgen of het ontvangen, verliezen of transformeren van secundaire arbeidsvoorwaarden invloed heeft op geluk.

De belangrijkste conclusie van ons onderzoek is dat van de 15 secundaire arbeidsvoorwaarden in enkele vorm alleen de werkgerelateerde training en de laptop/pc-thuisregeling een positief effect hebben op geluk nadat er gecontroleerd is op primaire arbeidsvoorwaarden. Wanneer de secundaire voorwaarden in een gesommeerde vorm worden genomen, hebben de voorwaarden alleen effect op het geluk als er een toename plaats vindt in absolute zin en niet relatieve zin.

Auteurs

Luc Benda (benda@fsw.eur.nl) is wetenschappelijk docent en onderzoeker aan de Faculteit Sociale Wetenschappen van de Erasmus Universiteit Rotterdam. Kea Tijdens (k.g.tijdens@uva.nl) is onderzoekscoördinator bij het Amsterdams Instituut voor Arbeidsstudies (AIAS) van de Universiteit van Amsterdam. Zij is tevens hoogleraar Arbeidsmarkt en Emancipatie aan de Faculteit Sociale Wetenschappen van de Erasmus Universiteit Rotterdam. Ruut Veenhoven (veenhoven@ese.eur.nl) is emeritus-professor 'sociale condities voor menselijk geluk' aan de Erasmus Universiteit Rotterdam en bijzonder hoogleraar aan de North-West University in Zuid-Afrika.

Literatuur

- Ball, R., en K. Chernova, 2008, Absolute Income, Relative Income, and Happiness, *Social Indicators Research*, vol. 88(3): 497-529.
- Becchetti, L., en A. Pelloni, 2010, What are we learning from the life satisfaction literature? *Econometrica Working Papers wp 20* - Università degli Studi di Milano-Bicocca.
- Bruni, L. en L. Stanca, 2006, Watching Alone: Relational Goods, Television and Happiness, *Journal of Economic Behavior and Organization*, vol. 30: 1-23.
- Burke, R.J., 1982, Impact of Occupational Demands on Non- work Experiences of Senior Administrators, *Journal of Psychology*, vol. 112: 195-211.
- Chamberlain, K, en S. Zika, 1992, Stability and change in subjective well-being over short time periods, *Social Indicators Research*, vol. 26: 101-117.

- Conen, W., 2005, De Baan in Europa: Best belangrijk? Een onderzoek naar de Relatie tussen Arbeidsduur en Levensvoldoening, (Job in Europe: Important? On the Relation between Worktime and Life Satisfaction), Masterthesis, Universiteit Utrecht, Utrecht.
- Delsen, L., J. Benders en J. Smits, 2006, Choices Within Collective Labour Agreements *à la Carte* in the Netherlands, *British Journal of Industrial relations*, vol. 44(1): 51-72.
- Drobnic, S., B. Beham en R. Präg, 2010, Good Job, Good Life? Working Conditions and Quality of Life in Europe, *Social Indicator Research*, vol. 99(2): 205-25.
- Easterlin, R.A., 2001, Income and Happiness: Towards a Unified Theory, *The Economic Journal*, vol. 111(473): 465-484.
- Easterlin, R.A., 2003, Explaining happiness, *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, vol 100(19): 11176-83.
- Echtelt, P., 2011, Maakt werk gelukkig? Tevredenheid van werkenden, werklozen en arbeidsongeschikten, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, vol 27(2): 139-55.
- Freeman, R., D. Raess en I. Ferreras, 2009, Statistical Tests for the WageIndicator Web-Survey: A Preliminary Skirmish, *Concepts and Methods*, vol. 5(1): 3-6.
- Frey, B.S., en A. Stutzer, 2002, What Can Economists Learn from Happiness Research? *Journal of Economic Literature*, vol. 40(2): 402-35.
- Gavin, J.F., en R.E. Kelley, 1978, The Psychological Climate and Reported Well-Being of Underground Miners: An Exploratory Study, *Human Relations*, vol. 31(7): 567-81.
- Guiver-Freeman, M., 2005, *Personeelswerk*, Uitgeverij Lemma BV, Utrecht.
- Helliwel, J.F. en R.D. Putnam, 2004, The Social Context of Well-Being. *Philosophical Transactions: Biological Sciences*. Vol. 359(1449): 1435-1446.
- Hu, Y. (2005) *Essays on Labour Economics: Empirical Studies on Wage Differentials across Categories of Working Hours, Employment Contracts, Gender en Cohorts*, Tinbergen Institute, Amsterdam.
- Igalens, J. en P. Roussel, 1999, A study of the relationships between compensation package, work motivation and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, Vol 20(7): 1003-1025.
- Judge, T.A. en S. Watanabe, 1993, Another Look at the Job Satisfaction-Life Satisfaction Relationship. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 78(6): 939-948.
- Kahneman, D. en R.H. Thaler, 2006, Anomalies. Utility Maximization and Experienced Utility. *Journal of Economic Perspectives*, vol. 20(1): 221-34.
- MacKerron, G., 2012, Happiness Economics From 35 000 Feet, *Journal of Economic Surveys*, vol. 26(4): 705-35.
- Nierop, C., 2001, What are the Consequences of Non-Standard Work Arrangements for the quality of life? Paper for LoWER-conference 'Combining Home, Work and Education', 26-27 October 2001, Braga, Portugal.
- Pouwels, B., J.J. Siegers en J.D. Vlasblom, 2008, Income, Working Hours, and Happiness, *Economic Letters*, vol. 99(1): 72-74.
- Pichler, F., en C. Wallace, 2009, What are the Reasons for Differences in Job Satisfaction across Europe? Individual, Compositional, and Institutional Explanations, *European Sociological Review*, vol. 25(5): 535-549.
- Ruyssveldt, J. van, M. de Witte en J. von Grumbkow, 1998, *Organiseren van mens en arbeid. Hedendaagse benaderingen van de kwaliteit van de arbeid*, Open Universiteit Heerlen, Heerlen.
- Steinmetz, S., en K.G. Tijdens, 2009, Can weighting improve the representativeness of volunteer online panels? Insights from the German Wage indicator data. *Concepts and Methodes*, vol. 5(1): 7-11.
- Steinmetz, S., K.G. Tijdens, D. Raess en P. De Pedraza, 2012, Measuring wages worldwide – exploring the potentials and constraints of volunteer web surveys in: N. Sappleton

- (ed.), *Advancing Social and Business Research Methods with New Media Technologies*, IGI Global, Hershey (PA).
- Stevenson, B., en J. Wolfers, 2013, Subjective well-being and income: Is there any evidence of satiation? *American Economic Review: Papers & Proceedings*, vol. 103(3): 598-604.
- Studenmund, A.H., en H.J. Cassidy, 1987, *Using econometrics: a practical guide*, Boston: Little Brown.
- Tijdens K.G., S. van Zijl, M. Hughie-Williams, M. van Klaveren en S. Steinmetz, 2010, Codebook and explanatory note on the WageIndicator dataset, a worldwide, continuous, multilingual web-survey on work and wages with paper supplements, AIAS Working Paper 102; [www.uva-aias.net/files/aias/wp109.pdf], Universiteit van Amsterdam, Amsterdam.
- Tijdens, K.G., en M. van Klaveren, 2008, Flexibele beloning in Nederland, *TPEdigitaal*, vol. 2(4): 71-91.
- Torgler, B., S.L. Schmidt en B.S. Frey, 2006, *Relative Income Position and Performance: An Empirical Panel Analysis*, Social Science Research Network Electronic Paper Collection: <http://ssrn.com/abstract=889328>. opgevraagd: 22-9-2012.
- Veenhoven, R., 2006, What we know about happiness, *Kognition & Tidsskrift om gode læringsmiljøer Positiv Psykologi*, vol. 16(60): 14-50.
- Veenhoven, R., 2008, Sociological Theories of Subjective Wellbeing, in: M. Eid en R. Larsen (eds), *The Science of Subjective Wellbeing: A Tribute to Ed Diener*: 44-61, Guilford Publications, New York.
- Veenhoven, R., 2009, How Do We Assess How Happy We Are? Tenets, implications and tenability of three theories, in: A.K. Dutt en B. Radcliff (eds), *Happiness, Economics and Politics: Towards a multi-disciplinary approach*: 45-69, Edward Elgar Publishers, Cheltenham UK.
- Veenhoven, R., 2010, How universal is happiness? in E. Diener, J.F. Helliwell en E. Kahneman (eds), *International Differences in Well-Being*: 328-350, Oxford University Press, New York.
- Veenhoven, R., 2013, World Database of Happiness, Erasmus University Rotterdam, Nederland. <http://worlddatabaseofhappiness.eur.nl> opgevraagd: 27-2-2013.
- Visser, J., en K.G. Tijdens, 2004, *E-science en E-survey*, Amsterdams Instituut voor ArbeidsStudies (AIAS), Amsterdam.
- Warr, P., 2007, *Work, Happiness and Unhappiness*. Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah, New Jersey.