



# Leiharbeit: Prekäre Arbeit in der Schweiz im Vormarsch

Die Beschäftigungsform der Leiharbeit, häufig auch als Temporärarbeit bezeichnet, ist im Vormarsch, sowohl in der Schweiz als auch in ganz Europa. In einigen Betrieben – auch im öffentlichen Sektor<sup>1</sup> – stellen die LeiharbeiterInnen mit einem Drittel oder mehr einen bedeutenden Teil der Belegschaft in der Einsatzfirma. Gemäss einer Studie (Fiore, Gfeller, Meyer 2006) des Observatoire Romand et Tessinois de l'Emploi (ORTE) haben sich die geleisteten Arbeitsstunden der LeiharbeiterInnen in der Schweiz während zwischen 1993 und 2005 vervierfacht.

Die Leiharbeit ist eine ganz besondere und atypische Form der Beschäftigung, die auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt zunehmend zur Normalität wird. Die Firmen haben damit die Chance, kurzfristige Personal-Engpässe zu beseitigen, ohne sich langfristig an die Arbeitnehmenden zu binden und ohne Verpflichtung, sie weiter zu beschäftigen. Tendenziell wollen die Unternehmen ihre Kernbelegschaft ›schlank‹ halten, eventuelle Entlassungen in den eigenen Reihen vermeiden und die Lohnkosten möglichst tief halten. Welches sind aber die Kehrseiten dieses Wandels, dieser Tatsache, dass die Leiharbeit stark im Vormarsch ist? Wird er zu einer strukturellen Veränderung des schweizerischen Arbeitsmarktes führen? Tatsächlich kann die steigende Anwendung von Leiharbeitsverträgen den Segmentierungsgrad des Arbeitsmarktes erhöhen. Und sie kann zu einer strukturellen Veränderung des Arbeitsmarktes und zu einer Zunahme von prekären Beschäftigungssituationen führen – oder hat schon dazu geführt.

Die Arbeitsform der Leiharbeit gehört zu den so genannten atypischen Beschäftigungsformen (Birchmeier 2002). In meiner Masterarbeit definiere ich sie als eine dreiseitige Beschäftigungsform beziehungsweise einen dreiseitigen Vertragstyp (Bianchi und Lampart 2007). Die Leiharbeitskraft wird vom Temporärbüro angestellt und entlohnt, um eine Tätigkeit in einem Einsatzbetrieb auszuführen. Das Hauptmerkmal dieser umfassenden Beschäftigungsform ist die Tatsache, dass das Temporärbüro nicht nur die Vermittlung der Arbeitskraft

---

## Mattia Mandaglio

1983. Ökonom, Gewerkschaftsfunktionär der Unia Region Zentralschweiz. Der Beitrag fusst auf seiner Masterarbeit ›Die Leiharbeit in der Schweiz: eine empirische Analyse und ökonomische Bewertung‹ aus dem Jahr 2008. Die Studie ist elektronisch erhältlich, bestellbar unter [mattia.mandaglio@unia.ch](mailto:mattia.mandaglio@unia.ch).

nen dreiseitigen Vertragstyp (Bianchi und Lampart 2007). Die Leiharbeitskraft wird vom Temporärbüro angestellt und entlohnt, um eine Tätigkeit in einem Einsatzbetrieb auszuführen. Das Hauptmerkmal dieser umfassenden Beschäftigungsform ist die Tatsache, dass das Temporärbüro nicht nur die Vermittlung der Arbeitskraft



besorgt, sondern auch dem Leiharbeiter, der Leiharbeiterin für die ganze Einsatzperiode den Lohn bezahlt; es ist und bleibt der vertragliche Arbeitgeber der Leiharbeitskraft.

Man spricht oft von Flexibilität, Prekarität und von atypischer Beschaffenheit der Arbeit, aber gemeinsame Definitionen solcher Phänomene existieren nicht. Der Gesetzgeber hat eine andere Interpretation als der Ökonom, der Soziologe richtet seine Aufmerksamkeit auf Aspekte, die der Statistiker nicht quantifizieren kann. Die Definition eines prekären Arbeitsverhältnisses hat die Unsicherheit als zentrales Merkmal. Es bestehen drei Hauptunsicherheiten: die zeitliche, die ökonomische (Einkommen) und die Schutz-Unsicherheit (schlechte oder fehlende Schutzbestimmungen). Die LeiharbeiterInnen sind besonders stark (überproportional) mit der Prekarität des Arbeitslebens konfrontiert. Das impliziert, dass diese besonders flexible Beschäftigungsform keinen positiven Beitrag zum Funktionieren der Arbeitsmärkte leistet, sondern für die beteiligten Arbeitnehmenden eher einen ›Drehtüreffekt‹ hat. Es besteht die Gefahr, dass die LeiharbeiterInnen ständig ohne Aussicht auf eine Festanstellung arbeiten, sie werden nur eingesetzt, um kurzfristige personelle Engpässe zu überbrücken. Wenn dieses Szenario Tatsache wird, dann ist die Gefahr von Kettenverträgen respektive des Drehtüreffekts extrem hoch. Die LeiharbeiterInnen werden viele kurze Engagements bestreiten, ohne die Perspektive auf eine Festanstellung zu haben. Sie wechseln stets zwischen zwei Beschäftigungssituationen, der Leiharbeit und der Arbeitslosigkeit, und das kann jahrelang oder sogar lebenslang dauern. Es ist eine Art Teufelkreis, weil die LeiharbeiterInnen in Leiharbeitsverträgen gefangen sind. Zusätzlich kann eine solche Situation auch einen stigmatisierenden Effekt erzeugen; die Abfolge von vielen und kurzen Leiharbeitseinsätzen kann sich bei eventuellen Bewerbungen für eine Festanstellung negativ auswirken.

Aus juristischer Sicht handelt es sich um eine Flexibilisierung der Regeln zur unbefristeten Anstellung. Ich bin der Meinung, dass die Flexibilisierung nur dem Ziel dient, den Firmen ›Hintertüren zu öffnen‹, ohne dass sie den Arbeitsschutz als allgemeines Ziel verfolgen müssen. Die Flexibilisierung ist mit vielen und gefährlichen Distorsionen und, allgemein gesehen, mit einer qualitativen Verschlechterung der Beschäftigungssituation auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt verbunden.

## Die Segmentationstheorien

Im Gegensatz zur neoklassischen Theorie gehen die Segmentationstheorien davon aus, dass ›der‹ Arbeitsmarkt nicht existiert. Vielmehr setzt sich der Arbeitsmarkt hier aus verschiedenen Segmenten bezie-



hungsweise Teilmärkten zusammen, zwischen denen Mobilitätsbarrieren bestehen und in denen der Lohnmechanismus die Allokationsfunktion nicht oder nur teilweise erfüllt. Dabei kann es sich auch nur um zwei Segmente handeln (vgl. Doering und Piore 1971, zitiert in Henneberger, Sousa-Poza, Ziegler 2004): die Kern- und die Randbelegschaft respektive der primäre (interne) Sektor und der sekundäre (externe) Sektor. Entscheidend ist die Tatsache, dass sich die Arbeitsbedingungen, die Löhne, das Ausbildungsniveau, die Weiterbildungsmöglichkeiten und die Vertragstypen dieser zwei Segmente deutlich unterscheiden. Laut den Segmentationstheorien unterliegt die Randbelegschaft im externen (sekundären) Sektor schlechteren Arbeitsbedingungen, tieferen Löhnen, weniger Weiterbildungsmöglichkeiten, einer grösseren Anzahl von befristeten Verträgen, weniger Karrieremöglichkeiten und einem tieferen Ausbildungsniveau als die Kernbelegschaft im primären Sektor.

### **Charakterisierung der Leiharbeit in der Schweiz**

Anhand einer Cross-Section-Analyse mit den zwischen 2002 und 2006 erhobenen SAKE-Daten wollte ich die Beschäftigungsform der Leiharbeit in einen Vergleich mit den segmentationstheoretischen Vorüberlegungen einbringen. Als statistische Methoden habe ich, neben den deskriptiven Statistiken, auch Probit-Modelle und OLS-Lohnregressionen<sup>2</sup> benutzt. Dabei habe ich untersucht, ob die LeiharbeiterInnen in der Regel Teil der Randbelegschaft sind oder nicht. Gäbe es dafür Belege, würde dies bedeuten, dass auch der Grad der Arbeitsmarktsegmentierung zugenommen hätte, was einer strukturellen Veränderung des Arbeitsmarktes entsprechen würde. Parallel zu diesen zwei miteinander verbundenen Hypothesen habe ich auch zu bestimmen versucht, ob die Leiharbeitsverhältnisse als prekäre Arbeitsverhältnisse klassifiziert werden können. Meine Definition von Prekarität richtete sich danach, ob sich die Hypothese, wonach LeiharbeiterInnen als Rand- beziehungsweise Peripheriebelegschaft gelten, widerlegen liess oder nicht. Falls nicht, würde die Schlussfolgerung lauten, dass die Leiharbeit zu prekären Beschäftigungssituationen führen kann. Denn das Hauptmerkmal der Prekarität ist die Unsicherheit, und genau das gilt auch für die Randbelegschaft und für die Leiharbeit.

Die Resultate aus der deskriptiven Statistik und aus der Probit-Analyse bestätigen fast alle Vorüberlegungen der Segmentationstheorien zu den Bevölkerungsgruppen, die zur Randbelegschaft gehören. In Bezug auf das Alter sind die LeiharbeiterInnen im Durchschnitt jünger als die anderen Arbeitnehmenden. Besonders stark vertreten und mit einer hohen Wahrscheinlichkeit, dazu zu gehören, sind die ausländischen Arbeits-



kräfte. Auch die Arbeitskräfte mit einem tiefen Ausbildungsniveau leisten durchschnittlich öfter Leiharbeit als andere Arbeitnehmende in der Schweiz. Gleichzeitig kann man auch sagen, dass ein tiefes Ausbildungsniveau die Wahrscheinlichkeit für eine Person erhöht, als LeiharbeiterIn tätig zu sein. Gemäss den Segmentationstheorien sollen die Frauen häufiger Leiharbeit leisten, weil sie eher in die Randbelegschaft eingeteilt werden. Gemäss meinen Untersuchungen ist das aber auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt nicht der Fall; die Leiharbeit in der Schweiz ist unter Männern viel häufiger anzutreffen als unter Frauen.

Weitere Indizien für Prekarität können unter der Kategorie ›Stellensuche und Arbeitsplatzunsicherheit‹ klassifiziert werden. Die LeiharbeiterInnen sind viel häufiger auf Stellensuche als andere Arbeitnehmende. Die meisten üben Berufe aus, die durch eine leichte Substituierbarkeit gekennzeichnet sind. Die Branchen, in denen die Leiharbeit verbreitet ist, sind durch eine schwankende Nachfrage charakterisiert.

### **Die Lohnproblematik**

Ein weiterer zentraler Aspekt bei der Beantwortung der Hypothesen war eine Lohnanalyse. Das Lohnniveau im externen (sekundären) Sektor, das heisst für die Randbelegschaft, sollte tiefer sein als für die Kernbelegschaft im internen (primären) Sektor. Meine Resultate bestätigen diese Aussage: Die LeiharbeiterInnen in der Schweiz verdienen durchschnittlich deutlich tiefere Löhne als die Festangestellten und die anderen temporär Beschäftigten. Das Ableisten von Leiharbeit induziert einen Lohnabschlag zwischen 10 und 15 Prozent, insbesondere in den Branchen verarbeitendes Gewerbe/Industrie und Verkehr/Nachricht und vor allem in der Romandie und im Tessin. Wichtig ist die Feststellung, dass man gemäss meinen Lohnanalysen nicht von einer systematischen Diskriminierung aufgrund des Vertragstyps sprechen kann. Es ist nicht auszuschliessen, dass der Lohnabschlag in der individuellen Heterogenität der LeiharbeiterInnen insbesondere bezüglich der Qualifikationen begründet ist. Meine Resultate können in diesem Fall also nur als Indizien beziehungsweise Hinweise eingestuft werden.

### **Die Weiterbildungsproblematik**

Auf der Basis der Humankapital-Theorie besagen die Segmentationstheorien, dass das Verhältnis zwischen Leiharbeitsverträgen und der Wahrscheinlichkeit einer Teilnahme an Weiterbildungskursen negativ ist. Meine Untersuchungen anhand der SAKE-Daten bestätigen dieses negative Verhältnis: Bei LeiharbeiterInnen ist im Vergleich zu anderen Arbeitnehmenden die Wahrscheinlichkeit geringer, dass sie an Weiter-

bildungskursen teilnehmen. Mit andern Worten, die LeiharbeiterInnen werden in der Frage der Weiterbildung diskriminiert. Für diese Diskriminierung gelten ähnliche Aussagen wie für die Lohndiskriminierung; man kann nicht eindeutig von Diskriminierung aufgrund der Vertragsform sprechen, weil die individuelle Heterogenität (Human-kapital-ausstattung) der LeiharbeiterInnen allein die Differenz erklären könnte. Diese Resultate gewinnen an Bedeutung, wenn man an eine wichtige Prekarisierungsgefahr für die Leiharbeit denkt, nämlich an den Drehtüreffekt (Kettenvertragsverhältnisse). Genau die Möglichkeit, an Weiterbildungskursen teilzunehmen, kann als ›Gegenrezept‹ gegen diese Gefahr und als entscheidender Hoffnungsträger für eine Festanstellung gesehen werden.

### **Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit**

Ein Schwerpunkt der Untersuchung lag in der Thematik der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes (GSAS). Andere Themen und Aspekte der Arbeitsbedingungen könnten sicher auch noch breiter analysiert werden. Die komplexe und vielfältige Thematik GSAS ist jedoch einer der wichtigsten Aspekte im Leben jedes und jeder Erwerbstätigen. Leider konnten sich meine Untersuchungen nicht auf SAKE-Daten stützen, und auch andere grosse Datenquellen stehen in der Schweiz nicht zur Verfügung. Auf der Basis von wenigen Daten aus der Sammelstelle für die Statistik der Unfallversicherung (SSUV) und aus einer Umfrage der Gewerkschaft Unia für den Bausektor kann man – zusammen mit einigen persönlichen qualitativen Überlegungen – trotzdem Schlussfolgerungen über das Verhältnis zwischen der Leiharbeit und GSAS ableiten.

Demnach erleiden LeiharbeiterInnen in der Schweiz mehr Berufsunfälle als die Festangestellten. Gleichzeitig zählen sie im Baugewerbe als Risikofaktor für die anderen Arbeitnehmenden. Die Leiharbeit als Risikofaktor ist nicht nur eine subjektive Einschätzung der Befragten. Vielmehr erleben die Festangestellten auch objektiv mehr Belastungen in Präsenz von LeiharbeiterInnen. Denn diese sind für die Festangestellten unbekannte Personen, die ihren Einsatz ohne die notwendigen betriebsspezifischen und häufig sicherheitsspezifischen Kenntnisse über das Arbeitsumfeld und die Arbeitsabläufe leisten. Die Tatsache, dass LeiharbeiterInnen nur aushilfsweise eingesetzt werden, impliziert eine Unkenntnis der üblichen betrieblichen Arbeitsabläufe, die die Gefahr für sich selbst und für alle Arbeitnehmenden erhöht. Folglich können LeiharbeiterInnen auch in Fragen des GSAS als Arbeitnehmende ›zweiter Klasse‹ beziehungsweise Peripheriebelegschaft klassifiziert werden.



Und auch in diesem Fall kann die Verbreitung der Leiharbeit als Multiplikator für den Segmentierungsgrad des Arbeitsmarkts gelesen werden.

### **Beschäftigte zweiter Klasse**

Aus der soziologischen Betrachtungsweise kann sich ergeben, dass nicht nur das Verhältnis zwischen der Leiharbeit und den Löhnen, der Weiterbildung und GSAS problematisch ist. Diese Beschäftigungsform kann auch erhebliche negative Implikationen für viele andere Aspekte des sozialen Lebens der Arbeitnehmenden haben. Die schlechte beziehungsweise schwache Verbindung der LeiharbeiterInnen zum Arbeitsplatz kann zum Beispiel den Aufbau und die Entwicklung sozialer Beziehungen deutlich erschweren (Bianchi und Lampart 2007). Ganz allgemein sind die LeiharbeiterInnen, wie auch alle anderen Teilnehmenden der Randbelegschaft, auf dem Arbeitsmarkt Beschäftigte zweiter Klasse, sie sind benachteiligt und ausgegrenzt. Hinzu kommt die Tatsache, dass das Arbeitsleben sehr eng mit dem sozialen Leben in Verbindung steht. Max Weber hat postuliert, dass die berufliche und die soziale Geltung gegenseitig voneinander abhängen und dass die Klassensituation letztlich in der Arbeitsmarktsituation begründet ist (Clairmont, Apostle, Kreckel 1983). Die LeiharbeiterInnen sind also nicht nur Beschäftigte zweiter Klasse, sondern auch Menschen zweiter Klasse.

Aus gewerkschaftlicher Sicht lässt sich die wichtige, aus den Segmentierungstheorien abgeleitete These ziehen, dass die Firmen die Arbeitsmarktsegmentierung aktiv und absichtlich fördern, ganz nach dem Prinzip ›Divide et impera‹ (Teile und herrsche). Die Arbeitgeber können versuchen, die Arbeitskräfte zu atomisieren mit dem Ziel, die Solidarität zwischen den Arbeitnehmenden zu reduzieren und so die Stärke des Kollektivs einzudämmen. Disaggregierte Arbeitskräfte verlieren deutlich an Verhandlungsmacht (bargaining power), und den Firmen fällt es leichter, den Arbeitnehmenden Arbeitsbedingungen aufzuzwingen, die an eindimensionalen, Gewinn maximierenden Zielen orientiert sind.

Im Bericht, den der Bundesrat auf das Postulat Rennwald vom 6. März 1997 (atypische Beschäftigungsformen) erarbeiten liess, steht die folgende Schlussfolgerung (Seite 16): »...erachtet der Bundesrat die Bestimmungen im Arbeitsrecht sowie die geltende Gerichtspraxis als hinreichend, um die Arbeitnehmenden vor den negativen Folgen prekärer Arbeitsverhältnisse zu schützen. Der heutige Schutz der Arbeitnehmer kann als gut eingestuft werden.«

In Bezug auf die Leiharbeit widerlegen meine Resultate wie auch die tägliche Arbeit der Gewerkschaftsfunktionäre vor Ort diese Aussage eindeutig. Und die aktuelle Weltwirtschaftskrise zeigt einmal mehr, dass

die LeiharbeiterInnen vor allem in der Industrie die ersten Opfer von Massentlassungen sind. Viele Firmen nutzen diese Krise, um Restrukturierungen durchzuführen und die Belegschaften ›schlank‹ zu machen. Angesichts der Tiefe der Weltwirtschaftskrise werden viele entlassene LeiharbeiterInnen in den nächsten Jahren kaum eine Chance haben, überhaupt wieder eine Arbeit zu finden. Steigt dann die Produktion langsam wieder, werden die Unternehmen vermutlich zunächst keine Leute fest anstellen. Viel mehr erwarte ich nach Ende der Krise eine noch grössere Zunahme der Leiharbeit.

Die pathologische Segmentierung des Arbeitsmarktes, die ungleiche Verteilung der Sicherheiten und das Ausmass an Ineffizienz, das sich in diesem Kontext entwickelt, erfordern einen breiten Revisionsprozess der ›juristischen Spielregeln‹. Ob eine strukturelle Veränderung des Arbeitsmarkts positiv, sogar notwendig oder negativ ist, ist schwer zu sagen und hängt stark vom ideologischen Standpunkt ab. Für mich wäre ein totales Verbot der Leiharbeit und anderer prekärer Arbeitsverhältnisse – zum Beispiel die Arbeit auf Abruf, die Akkordarbeit oder die Subunternehmerverhältnisse – die wirksamste Lösung.

Ein wichtiger Schritt vorwärts ist der Abschluss eines Gesamtarbeitsvertrages für die Temporärbranche in der Schweiz, auf den sich die Sozialpartner kürzlich geeinigt haben. Er wird endlich für alle Leiharbeitsverhältnisse einheitliche Mindestnormen und damit einen verbesserten sozialen Schutz bringen. Dieser GAV soll vom Bundesrat für allgemein verbindlich erklärt werden und voraussichtlich 2010 in Kraft treten. Er bringt in den wichtigsten Bereichen eine Gleichbehandlung der LeiharbeiterInnen und Festangestellten.

Nur mit strikten vertraglichen oder gesetzlichen Regelungen kann verhindert werden, dass Temporärbüros zu reinen ›Ersatzteillagern‹ für die Einsatzfirmen verkommen und LeiharbeiterInnen nicht nur bei der Arbeit als ›moderne Sklaven‹ behandelt, sondern auch in ihrem sozialen Status massiv beeinträchtigt werden.



## Anmerkungen

- 1 Zum Beispiel bei der Post im neuen Briefzentrum Zürich-Mülligen oder in der Sihlpost in Zürich, vgl. »Temporäre arbeiten bei der Post am Limit«, Tages-Anzeiger vom 27.03.2008.
- 2 OLS steht für Ordentliche Least Squares (Methode der kleinsten Quadrate), die Standard-Verfahren der linearen Regression. Man schätzt respektive berechnet aus Daten die Gewichtung der Einflüsse der erklärenden Variablen (Merkmale) aus der abhängigen Variablen (z.B. dem Lohn). Die Probit-Regression ist eine Methode für die asymmetrische Analyse von binären abhängigen Variablen. Sie ist in der Lage zu ermitteln, welche unabhängigen Variablen die Zugehörigkeitswahrscheinlichkeit zur Interessengruppe (z. B. die Leiharbeiter oder die Teilnehmer an Weiterbildungskursen) signifikant beeinflussen. Mit andern Worten werden im Modell zum Beispiel die möglichen Zusammenhänge zwischen der Wahrscheinlichkeit des Ableistens von Leiharbeit und den unabhängigen Variablen festgestellt.
- 3 Typisch für die Praxis der Unternehmen, zunächst die temporär Beschäftigten zu entlassen, war etwa die Ankündigung des Volkswagenkonzerns von Anfang 2009, alle 16'500 (!) Leiharbeiter-Stellen, die es Ende 2008 gab, zu streichen. Vgl. [www.finanznachrichten.de](http://www.finanznachrichten.de) vom 28.2.2009.

## Literatur

- Acemoglu, D. und Pischke, J-S. (1999): The structure of wages and investment in general training. In: *Journal of Political Economy*, Vol. 107.
- Bianchi, D. und Lampart, D. (2007): Temporärarbeit in der Schweiz. In: *SGB-Dossier*, Nr. 48.
- Birchmeier, U. (2002): Ökonomische Aspekte der atypischen Beschäftigungsformen am schweizerischen Arbeitsmarkt. In: *Die Volkswirtschaft* 4/2002.
- Bowles, S. und Gintis, H. (1975): The Problem with Human Capital Theory – A Marxian Critique. In: *The American Economic Review*, Vol. 65.
- Bundesamt für Statistik (2004): Die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE). In: *Konzepte, Methodische Grundlagen, Praktische Ausführung*, Neuchâtel.
- Schweizerischer Bundesrat (2006): Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulates 97.3070 Rennwald vom 6.März 1997 (Atypische Beschäftigungsformen). Bern.
- Clairmont, D., Apostle, R. und Kreckel, R. (1983): The segmentation perspective as a middle-range conceptualization in sociology. In: *Canadian Journal of Sociology*, Vol. 8.
- Fiore, F., Gfeller, P., Meyer, A. (2006): Evolution du travail intérimaire en Suisse Romande. *Observatoire Romand et Tessinois de l'Emploi*, Lausanne.
- Gerfin, M. (2004): Firm-sponsored general training in frictional labour markets – An empirical analysis for Switzerland. In: *IZA Working Paper* 1076.
- Gewerkschaft UNIA (2007): NoStress! Studie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz auf dem Bau. Bern.
- Henneberger, F., Sousa-Poza, A. und Ziegler, A. (2004): Eine empirische Analyse der Arbeit auf Abruf in der Schweiz – Determinanten und ökonomische Bewertung dieser Beschäftigungsform. In: *Reihe Arbeitsmarktpolitik*, Nr. 11. Staatssekretariat für Wirtschaft (seco), Direktion für Wirtschaftspolitik, Bern.
- Husson, M. (2006): Travail flexible, salariés jetables. *Fausse questions et vrais enjeux de la lutte contre le chômage*. In: *Éditions La Découverte*, Paris.
- Wooldridge, J.M. (2002): *Econometric analysis of cross section and panel data*. In: MIT press.