

ARBEID EN TEWERKSTELLING: EEN THEORETISCHE INTRODUCTIE

Prof. dr. ir. Stijn Baert
dr. Brecht Neyt

Academiejaar 2025–2026



UNIVERSITEIT
GENT

INHOUDSTAFEL

VOORWOORD.....	v
1 ARBEID EN ARBEIDSMARKT.....	1
1.1 ARBEID	1
1.1.1 Belang van arbeid.....	1
1.1.2 Soorten arbeid	3
1.2 ARBEIDSMARKT	7
1.2.1 Arbeidsmarkt en welvaartscreatie	8
1.2.2 Arbeidsmarkt en welvaartsverdeling.....	11
1.2.3 Het neoklassieke model	12
2 AANBOD VAN ARBEID	17
2.1 DIMENSIES	17
2.2 MACRO-AANBOD	20
2.2.1 Beroepsbevolking	20
2.2.2 Sociale zekerheid	25
2.2.2.1 <i>Belgische sociale zekerheid</i>	26
2.2.2.2 <i>Principes van de sociale zekerheid</i>	27
2.2.2.3 <i>Belgische pensioenstelsel</i>	30
2.2.3 Determinanten van de beroepsbevolking.....	32
2.2.3.1 <i>Omvang van de bevolking</i>	32
2.2.3.2 <i>Omvang van de rekruteringsbevolking</i>	33

2.2.3.3	<i>Determinanten van de activiteitsgraad</i>	33
2.3	MESO-AANBOD	41
2.3.1	Arbeidsdeelmarkten	42
2.3.2	Mobiliteit tussen arbeidsdeelmarkten	44
2.3.3	Duale arbeidsmarkt.....	48
2.3.4	Determinanten van het meso-aanbod	48
2.4	MICRO-AANBOD	54
2.4.1	Determinanten van de participatiekeuze	54
2.4.2	Determinanten van de aangeboden arbeidstijd	55
3	VRAAG NAAR ARBEID	59
3.1	MICRO-VRAAG	59
3.1.1	Determinanten van de micro-vraag	59
3.1.2	Werving en selectie	63
3.2	MESO-VRAAG	66
3.3	MACRO-VRAAG	69
	BIBLIOGRAFIE	75

LIJST VAN KADERSTUKKEN

WAT ZEGT ONDERZOEK

1.	De impact van job-status en -prestige op de... datingmarkt	2
2.	De impact van studentenengagement op arbeidsmarktkansen	7
3.	De impact van minder maar langere werkdagen	18
4.	De impact van piercings en tattoos op aanwervingskansen	19
5.	De perceptie van werkgevers over inactieven	34
6.	Worden moeders écht bestraft op de arbeidsmarkt?	36
7.	Slechts 3 op 1000 SWT'ers is jaar later weer aan de slag	41
8.	Vlaamse recruiters zien Waalse sollicitanten als minder ambitieus, minder punctueel en minder productief	46
9.	Etnische arbeidsmarktdiscriminatie, veralgemening of afkeer?	49
10.	Spelfouten in cv verlagen kans op job gigantisch	51
11.	Een baan onder je niveau aannemen	52
12.	Hoeveel loon willen werknemers opgeven in ruil voor telewerk?	56
13.	Automatisering verdringt minder aantrekkelijke beroepen	62
14.	ChatGPT in het selectieproces	64
15.	Werkgevers zitten niet te wachten op sollicitanten die al lang werkloos zijn	66
16.	Zo zit het wereldwijd met arbeidsmarktdiscriminatie	68

WAT IS DAT PRECIES?

1.	Cafetariaplan.....	4
2.	De “gig”-economie	5
3.	Loonkost, brutoloon, nettoloon	9
4.	SWT	40
5.	Job- en werk-bonus en werkloosheidsval	42

VOORWOORD

Het opleidingsonderdeel “Arbeid en tewerkstelling” biedt studenten inzicht in de functies en de werking van de arbeidsmarkt. De focus ligt voornamelijk op thema’s zoals de vraag naar arbeid, het aanbod van arbeid, werkzaamheid, werkloosheid en inactiviteit. Er wordt ruime aandacht besteed aan recent wetenschappelijk onderzoek op dit vlak. Daarnaast wordt de arbeidsmarkt in verband gebracht met de welvaartsstaat als hoger doel. Studenten verwerven ook inzicht in de werking van het Belgische systeem van sociaal overleg en in de specifieke uitdagingen waarmee de Belgische arbeidsmarkt wordt geconfronteerd. Ze krijgen bovendien de mogelijkheid om zelf mee de behandelde onderwerpen te bepalen en te kiezen welke aspecten ze via opdrachten verder willen uitdiepen.

Zoals toegelicht in de studiefiche voor het opleidingsonderdeel en in de introductieslideshow, is het opleidingsonderdeel, gemotiveerd door bovenstaande doelen, opgebouwd rond drie onderdelen: (A) Functies en werking van de arbeidsmarkt, (B) De Belgische arbeidsmarkt en (C) Opdrachten over arbeidsmarktbeleid, -onderzoek en -visie.

Onderhavige theoretische introductie geeft vorm aan onderdeel A, naast de jaarlijkse collegedag met capita selecta (specifieke topics omtrent werk en arbeidsmarkt die uitgebeend worden op vraag van de studenten) en een gastles over de welvaartsstaat. Daarnaast vormt deze theoretische introductie (mee) de onderbouw voor de voornoemde onderdelen B en C.

In deze nieuwe versie van de theoretische introductie werden enerzijds een aantal QR-codes toegevoegd naar korte video’s, zodat studenten die een bepaald economisch inzicht ontberen (zoals de wet van vraag en aanbod of elasticiteiten) dat toch snel kunnen opdoen, of zodat studenten die een bepaald concept wat lastiger vinden (zoals de terugknikkende aanbodcurve of het spinnenwebmodel) een alternatieve, typisch meer intuïtieve uitleg kunnen bekijken. Anderzijds zijn er twee types kaderstukken toegevoegd. De blauwe kaderstukken lichten recent wetenschappelijk onderzoek rond bepaalde topics uit, om te verduidelijken dat (academisch) onderwijs in wezen altijd gekoppeld is aan (recent) gepresteerd onderzoek. De groene kaderstukken lichten vaak gebruikte maar weinig goed begrepen arbeidsmarktbegrippen uit.

Deze syllabus is in belangrijke mate gebaseerd op de tekst die prof. dr. Eddy Omey in het verleden beschikbaar stelde voor dit opleidingsonderdeel. De kaderstukken zijn dan weer de vrucht van het onderzoek van collega's die onderzoek naar werk en arbeidsmarkt aan de UGent leiden in verschillende disciplines, zoals de organisatiepsychologie, het personeelsmanagement, het arbeidsrecht, de datawetenschappen en de arbeidsgeneeskunde. Zij zijn met elkaar verbonden via UGent@Work.



Suggesties voor taalkundige verbeteringen of consistentieaanpassingen zijn welkom via e-mail.

Stijn Baert

Stijn.Baert@UGent.be

<http://www.stijnbaert.be>

September 2025

1 ARBEID EN ARBEIDSMARKT

1.1 ARBEID

1.1.1 BELANG VAN ARBEID

Arbeid wordt door economisten gedefinieerd als de menselijke activiteit die leidt tot de productie van nuttige goederen en diensten. Goederen en diensten worden als nuttig beschouwd wanneer ze het vermogen bezitten om in menselijke behoeften te voorzien.

Arbeid neemt een zeer centrale plaats in het menselijk bestaan in, in zoverre dat het recht op arbeid algemeen als een primair mensenrecht wordt beschouwd. Het belang van de arbeid, zowel op individueel als op maatschappelijk vlak, is zeer groot. Op maatschappelijk vlak is het de primaire bron van welvaart (zie deelsectie 1.2.1) en herverdeling (zie deelsectie 1.2.2). Op individueel vlak levert arbeid niet alleen inkomen op, maar ook sociaal contact, zingeving en, eventueel, status en prestige (zie ook het “Wat zegt onderzoek-kader” op pagina 2). Daarom wordt in internationaal onderzoek telkens gevonden dat een meerderheid van de mensen aangeeft dat ze (minstens deeltijds) zouden doorwerken mochten ze de lotto winnen. Tegelijk kan arbeid ook minder gunstige aspecten bevatten, zeker in geval van moeilijke arbeidsomstandigheden (zoals bij werken onder grote druk, met grote fysieke belasting, of met wisselende urregeling).

Arbeid heeft ook tal van facetten: ethische, fysieke, psychische, sociologische, juridische en economische. Het hoeft dan ook niet te verwonderen dat de studie van de arbeid bij uitstek *multidisciplinair* is: kennis uit meerdere disciplines wordt gecombineerd om arbeidsgerelateerde thema's te duiden. Zo komt arbeid aan bod in de arbeidsethiek, de arbeidsgeneeskunde, de arbeidspsychologie, de arbeidssociologie, het arbeidsrecht en de arbeidseconomie. De scheidingslijnen tussen deze disciplines zijn soms vaag. Arbeidsmotivatie, kwaliteit van de arbeid (arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden) en arbeidsmarktdiscriminatie zijn voorbeelden van gemeenschappelijke onderzoeksthema's. Daarnaast is er ook steeds meer een tendens richting *interdisciplinair* onderzoek naar arbeid. Hierbij wordt kennis uit verschillende disciplines geïntegreerd binnen



Lees
het volledige
onderzoek

Wat zegt onderzoek: de impact van job-status en -prestige op de... datingmarkt

Motivatie. Een partner vinden. Sinds een paar jaar is online de nummer één manier geworden. Maar, wat zorgt er nu voor dat je succes hebt op de online datingmarkt? Vanuit de psychologie worden vaak twee succesfactoren van daten naar voor geschoven: mannen zijn op zoek naar een knappe vrouw; vrouwen zijn op zoek naar een hoogopgeleide man met een hoog inkomenspotentieel. Maar, gelden deze voorkeuren ook nog vandaag en op de mobiele dating app Tinder?

Methode. (Toenmalig) doctoraal onderzoeker Brecht Neyt en zijn coauteurs creëerden een veldexperiment op Tinder. In het onderzoek kregen 4.800 échte Tinder-gebruikers een “like” – waarmee op Tinder interesse kenbaar wordt gemaakt – van 32 door de onderzoekers gecreëerde fictieve Tinder-profielen. Deze fictieve profielen verschilden enkel in hun job, waarbij er ook fictieve profielen waren die aangaven dat ze “tussen twee jobs zaten”. Door het analyseren van het aantal keer dat de échte Tinder-gebruikers een “like” teruggaven aan de fictieve profielen (en er zodoende een “match” ontstond), kon nagegaan worden in welke mate mannen en vrouwen op Tinder belang hechten aan de job van potentiële datingpartners.

Resultaten. De job van een potentiële partner speelt geen beslissende rol in de beoordeling van de geëvalueerde profielen in de eerste fase, zijnde wanneer profielen beoordeeld worden door die al dan niet te liken. Dit geldt voor zowel mannelijke als vrouwelijke Tinder-gebruikers. In de tweede fase op Tinder – waarin al dan niet een gesprek gestart wordt – zien we dat mannelijke Tinder-gebruikers minder vaak een gesprek starten met vrouwen die “tussen twee jobs zaten” in vergelijking met vrouwen die wel tewerkgesteld waren. Er was echter geen verschil tussen profielen die een meer prestigieuze job uitoefenden in vergelijking met profielen die een minder prestigieuze job uitoefenden. Blijkbaar hebben mannen bij het maken van de keuze om al dan niet een gesprek op te starten een voorkeur voor vrouwen die tewerkgesteld zijn, onafhankelijk van welke job die vrouwen juist uitoefenen.

hetzelfde onderzoek. Zo werken arbeidseconomen en arbeidspsychologen samen om de determinanten en gevolgen van burn-out.

Binnen de economische wetenschappen wordt arbeid bovenal gezien als een onmisbare productiefactor: productie en welvaart zijn ondenkbaar zonder arbeid (zie deelsectie 1.2.1).

1.1.2 SOORTEN ARBEID

De meest klassieke vorm van arbeid is **arbeid uitgevoerd in dienstverband tegen vergoeding**. De vergoeding gebeurt overwegend in geld (loon), hoewel de vergoeding in natura omwille van fiscale redenen aan belang heeft gewonnen (zoals via maaltijdcheques, bedrijfswagens, reizen of een cafetariaplan, zie ook het “Wat is dat precies”-kader op pagina 4.) De Belgische *beroepsbevolking*, dit zijn alle mensen die aan het werk zijn of werk zoeken, bestaat hoofdzakelijk uit loontrekkenden. Onze samenleving kan dan ook gekarakteriseerd worden als een “maatschappij van gesalarieerden”.

Arbeid in dienstverband is steeds gesitueerd in een machtsrelatie van ondergeschikte en bovengeschiede. Deze relatie kan zeer bedenkelijke vormen aannemen (zoals in de periode van de industrialisering en heden ten dage in tal van derdewereldlanden). In de Westerse wereld hebben zich echter gaandeweg vormen van tegengewicht ontwikkeld, zowel op het politieke vlak als op het institutionele vlak: arbeiderspartijen, vakbonden, ontwikkeling van het arbeidsrecht en ontwikkeling van het collectief overleg. De *arbeidsverhoudingen*, dit is het geheel van relaties tussen werkgevers(organisaties) en werknemers(-organisaties), is thans in grote mate het voorwerp van sociaal overleg (zie ook het “Wat is dat precies”-kader op pagina 5).

De **zelfstandig gepresteerde arbeid** is een alternatieve bron van inkomensverwerving waarbij de relatie van ondergeschikte en bovengeschiede in principe niet voorkomt. Hieronder vallen in de praktijk voornamelijk zelfstandigen, ondernemers en vrije beroepen. Een bijzondere groep vormen de zogenaamde *helpers en helpsters*. Het betreft meestal verwanten van de zelfstandigen die meehelpen in de zaak. Ze worden als beroepsactieven beschouwd, hoewel hun vergoeding niet steeds duidelijk is. Een grijze zone vormen de *schijnzelfstandigen*: zij zij werken op papier als zelfstandige, maar voeren in de praktijk eigenlijk een job uit onder



Bekijk
de video

Wat is dat precies: cafetariaplan

De bekendste cafeteria aan de Universiteit Gent is resto De Brug, waar honderden studenten dagelijks aan de hand van zelfbediening kiezen uit een assortiment maaltijden waaronder de legendarische De Brug-spaghetti. Verloning aan de hand van een cafetariaplan is gelijkaardig in die zin dat werkgevers hun werknemers de vrijheid bieden om binnen een afgesproken budget, een deel van hun loonpakket zelf in te vullen door te kiezen uit een assortiment extralegale voordelen. In de praktijk wordt hiervoor vaak een deel brutoloon of eindejaarspremie ingeleverd.

Een voordeel voor werknemers is dat ze met een cafetariaplan die extralegale voordelen kunnen kiezen waar zij zelf het meeste nut of geluk uit halen. Zo zullen sommige werknemers bijvoorbeeld kiezen voor extra vakantiedagen, terwijl andere werknemers zullen kiezen voor een salariswagen.

Een voordeel voor werkgevers is dat ze op een budgetneutrale en vaak fiscaal voordelige manier werknemers een aantrekkelijk loonpakket op maat kunnen aanbieden. Werkgevers kunnen zich op die manier aantrekkelijker maken voor huidige en toekomstige werknemers.

Zijn er dan alleen maar voordelen aan een cafetariaplan? Nee. Een nadeel voor werknemers is dat wanneer ze een deel van hun brutoloon inleveren voor een cafetariaplan, ze minder sociale bijdragen betalen en dus ook, bijvoorbeeld, minder pensioen opbouwen. Een nadeel voor werkgevers is de administratieve last die gepaard gaat met het aanbieden van een cafetariaplan.

voorwaarden die typisch zijn voor een werknemer. Zo werkt een schijnzelfstandige onder het gezag van een opdrachtgever, terwijl een echte zelfstandige net eigen baas is. In feite moet zo-iemand dus in loondienst zijn en niet als zelfstandige werken voor een opdrachtgever. Schijnzelfstandigheid is een vorm van sociale fraude omdat een schijnzelfstandige niet dezelfde rechten krijgt als een “gewone” werknemer, terwijl die die eigenlijk wel verdient. Denk aan rechten zoals verlof, ziekteverlof en een opzeggingstermijn. Bovendien omzeilt de werkgever op die manier de sociale bijdragen en bedrijfsvoorheffing die verplicht zijn bij het aanstellen



Bekijk
de video

Wat is dat precies: de “gig”-economie

In de gig-economie (of klus-economie) staan korte, flexibele opdrachten of “gigs” centraal. Dit in tegenstelling tot traditionele, langdurige arbeidscontracten. In de gig-economie worden mensen vaak ingehuurd voor specifieke taken of projecten, die ze uitvoeren als zelfstandige of via platformen zoals Uber of Deliveroo. Het gaat om tijdelijke, on-demand werkopdrachten die vaak via digitale platformen worden georganiseerd.

De gig-economie biedt zowel voordelen als nadelen. Aan de ene kant biedt het werknemers flexibiliteit. Ze kunnen zelf bepalen wanneer, waar en voor wie ze werken, wat aantrekkelijk is voor wie op zoek is naar autonomie en afwisseling in werk. Voor bedrijven is het voordelig omdat ze snel toegang krijgen tot tijdelijke arbeidskrachten zonder langdurige verplichtingen.

Een nadeel van de gig-economie? Veel gig-werkers hebben geen toegang tot sociale bescherming, zoals een pensioen of ziekteverzekering, omdat ze niet als werknemers worden beschouwd. Dat zorgt voor onzekerheid op lange termijn. Daarnaast is de betaling per opdracht vaak laag, waardoor gig-werkers vaak meerdere jobs moeten combineren om rond te komen.

van een “gewone” werknemer. Als schijnzelfstandigheid wordt ontdekt, wordt het bestraft. Die bestaat meestal uit het betalen van de achterstallige sociale bijdragen en bedrijfsvoorheffing – soms met bijkomende boetes.

Naast deze twee vormen van arbeid zijn er andere activiteiten die voldoen aan de definitie van wat arbeid is, maar niet, zoals bovenstaande, aan de definitie van *participatie op de arbeidsmarkt*, i.e. arbeidsprestaties tegenover dewelke de vorming van (officiële) primaire inkomens staat (zie deelsectie 1.2.2). Onderstaande activiteiten volstaan dus niet om tot de beroepsbevolking gerekend te worden.

Huishoudelijke arbeid binnen het gezinsverband is in beginsel te bestempelen als economische arbeid, vermits er nuttige goederen en diensten wordt gecreëerd, niet alleen

voor de verrichter zelf maar ook voor de huisgenoten. Op grond van het ontbreken van een (materiële) vergoeding, wordt dit soort arbeid echter bij conventie niet als participatie op de arbeidsmarkt gezien. Dit is wel het geval ten aanzien van bezoldigde huishoudelijke arbeid (zoals huisbodes, poetsvrouwen en tuinmannen).

De **onbetaalde dienstverlening** (i.e. vrijwilligerswerk in de welzijnssector en het verenigingsleven, zie ook het "Wat zegt onderzoek-kader" op pagina 7) wordt net als huishoudelijke arbeid en om dezelfde reden buiten de arbeidsmarkt gesitueerd. Niettemin is ook hier in tal van gevallen sprake van nuttigheidscreatie ten behoeve van derden.

Doe-het-zelf-arbeid kan als arbeid beschouwd worden, vermits het doorgaans de betaalde arbeid van anderen vervangt (de beloning is een uitgespaarde betaling). De doe-het-zelf-activiteiten worden evenwel gelijkgeschakeld met huishoudelijk werk en derhalve buiten beschouwing gelaten inzake participatie op de arbeidsmarkt.

Verdoken arbeid (zwartwerk) kan de facto niet in de analyse van de arbeidsmarkt betrokken worden, vermits deze vorm van arbeid niet geregistreerd wordt. Het vormt niettemin in de praktijk een substantieel gedeelte van de globale arbeidsmarkt, en verdient dan ook de nodige aandacht via afzonderlijke analyse. Een rechtstreekse benadering van het zwarte circuit is uiteraard niet mogelijk. Men is aangewezen op ramingen, waarvoor verschillende methodologieën bestaan (onder andere gebaseerd op de omloopsnelheid van bankbiljetten en munten). Het zwarte circuit wordt in België geraamd op ongeveer 15% van het officiële nationaal product (alhoewel de ramingen sterk uiteenlopen).

Studiearbeid levert in principe alleen maar nut op voor de betrokkene zelf in de vorm van kennis en ontplooiing (*consumptief aspect*). Als voorbereiding op het beroepsleven (*investeringsaspect*) kan studiearbeid als economische arbeid beschouwd worden met een uitgestelde productiviteit en beloning.

Wat zegt onderzoek: de impact van studentenengagement op arbeidsmarktkansen

Motivatie. Steeds meer jongeren hebben een Bachelor- en/of Masterdiploma, waardoor het voor hen moeilijk wordt om zich enkel daarmee nog te kunnen onderscheiden. Hoe kan dat dan wel? Nemen studenten beter engagement op als studentenleider of blijven ze beter in hun kot blokken om hoge punten te behalen?

Methode. Professor Stijn Baert en coauteurs zetten een zogenaamd “correspondentie-experiment” op waarbij ze 2.800 valse sollicitaties naar échte Vlaamse vacatures verstuurd. Deze sollicitaties verschilden enkel in het engagement als student van de sollicitanten: sommigen vermeldden hoge punten (onderscheiding of grote onderscheiding) op hun cv, anderen vermeldden een duidelijk studentenengagement (in de studentenraad of in een presidium).

Resultaten. Studenten met hoge punten werden 8 procent vaker uitgenodigd voor een jobgesprek. Opvallend: een duidelijk engagement in het studentenleven leidde tot exact dezelfde verhoging. Wie beide troeven kon voorleggen, werd 13 procent vaker uitgenodigd (in vergelijking met een sollicitant die geen van beide opnam in het cv). Deze bevindingen worden verklaard door de zogenaamde signaaltheorie. Werkgevers hebben weinig tijd om cv's te screenen en kunnen uit die cv's niet alles afleiden wat ze zouden willen beoordelen. Hoge punten of studentenengagement kunnen zij dan zien als een signaal van gunstige kwaliteiten.

1.2 ARBEIDSMARKT

Eenvoudig gedefinieerd is de *arbeidsmarkt* het mechanisme dat de samenleving heeft ontwikkeld om “arbeid” te verhandelen (kopen en verkopen). Als mensen aan het werk zijn of werk zoeken, dan bieden zij hun arbeid aan op de arbeidsmarkt (*aanbod van arbeid*). Zij verhuren als het ware hun arbeidstijd. Als bedrijven mensen tewerkstellen of vacatures open verklaren, dan vragen zij arbeid op de arbeidsmarkt (*vraag naar arbeid*). Zij huren deze arbeid om er goederen en diensten mee te produceren. Werkzoekenden en openstaande vacatures vormen dus maar een deel van het aanbod en de vraag op de arbeidsmarkt. Het



Lees
het volledige
onderzoek



Even opfrissen:
wet van vraag
en aanbod

totale aanbod op de arbeidsmarkt omvat immers ook alle mensen die reeds een job hebben, net zoals de totale vraag op de arbeidsmarkt ook alle reeds ingevulde arbeidsplaatsen omvat.

De arbeidsmarkt brengt vragers en aanbieders van arbeid met elkaar in contact, wat kan leiden tot een aanwerving en het betalen van loon. Respectievelijk wordt gesproken over *allocatie* (i.e. beschikbare arbeid wordt toegewezen aan een vacature en vice versa – er is dus sprake van “ruil” of “transactie”) en *prijsvorming* (de prijs van de transactie, met onder meer het te betalen loon, wordt bepaald, zie ook het “Wat is dat precies”-kader op pagina 9). Allocatie en prijsvorming zijn de uitkomsten van elke marktwerking. Aldus verschilt de arbeidsmarkt in beginsel niet van andere markten (zoals de huizenmarkt, de automarkt en de energiemarkt).

De arbeidsmarkt is een cruciaal onderdeel van de economische machine die voor onze (individuele en maatschappelijke) welvaart zorgt, en wel om twee redenen. Ten eerste zorgt de arbeidsmarkt voor de allocatie van de productiefactor arbeid in het productieproces. Op die manier levert de arbeidsmarkt een essentiële bijdrage tot de realisatie van de welvaart. Ten tweede zorgt de arbeidsmarkt ook voor de beloning van de productiefactor arbeid. Op die manier levert de arbeidsmarkt een essentiële bijdrage tot de verdeling van de welvaart.

1.2.1 ARBEIDSMARKT EN WELVAARTSCREATIE

De *welvaart* van een samenleving wordt bepaald door de mate waarin de economie erin slaagt om, door de aanwending van schaarse middelen, tegemoet te komen aan de materiële en immateriële behoeften van de bevolking. Dit gebeurt door goederen (zoals voeding, kleding en huisvesting) en diensten (transport, communicatie, bankdiensten, verzekeringen en onderwijs) te produceren die in staat zijn om die behoeften te bevredigen.

Voor de productie van deze goederen en diensten zijn *productiefactoren* nodig, waarvan men in een vereenvoudigde voorstelling twee soorten onderscheidt: naast arbeid (L) ook kapitaal (K). *Kapitaal* is een verzamelnaam voor twee soorten productiefactoren: milieu (in het bijzonder, grondstoffen en energieproducten) en kapitaalgoederen (zoals gebouwen, machines, voertuigen, computers en meubilair). Productiefactoren zijn dus schaarse middelen die in staat zijn om goederen en diensten te creëren die kunnen gebruikt worden voor de behoefte-bevrediging.



Bekijk
de video

Wat is dat precies: loonkost, brutoloon, nettoloon

Het brutoloon is de vergoeding die werknemers krijgen voor de arbeidsprestatie die ze leveren aan hun werkgevers. Maar het brutoloon is niet het bedrag dat werknemers maandelijks ontvangen en ook niet het bedrag dat werkgevers maandelijks betalen.

Het bedrag dat werkgevers maandelijks betalen noemen we de loonkost. De loonkost bestaat uit het brutoloon vermeerderd met ongeveer 28% socialezekerheidsbijdragen, in dit geval ook werkgeversbijdragen of patronale bijdragen genoemd. De socialezekerheidsbijdragen dienen voor het betalen van – onder andere – de pensioenen, ziekte-uitkeringen en werkloosheidsuitkeringen.

Om tot het bedrag dat werknemers maandelijks ontvangen te komen, moeten we van het brutoloon nog twee bijdragen aftrekken.

Ten eerste wordt van het brutoloon nog eens 13,07% socialezekerheidsbijdragen afgetrokken, in dit geval ook werknemersbijdragen genoemd. Wat overblijft is het belastbaar loon.

Vervolgens wordt van dit belastbaar loon de bedrijfsvoorheffing afgetrokken. Dat is een voorschot op de jaarlijkse personenbelasting. De hoogte hangt af van het brutoloon – wie meer verdient betaalt progressief meer – en de gezinssituatie. Wat uiteindelijk overblijft voor de werknemer is het nettoloon.

Het verschil tussen de loonkost die werkgevers betalen en het nettoloon dat werknemers ontvangen is erg hoog in België. In maart 2023, gaat er van elke 100 euro die een werkgever voor – bijvoorbeeld – een alleenstaande betaalt, ongeveer 53 euro naar de schatkist. Daarmee laat België alle andere OESO-landen achter zich.

In wezen valt elk goed of elke dienst te beschouwen als een combinatie van productiefactoren. *Produceren* kan dan ook gedefinieerd worden als het combineren van productiefactoren met het oog op het voortbrengen van goederen en diensten voor de behoeftebevrediging.

Het totale volume aan goederen en diensten dat in een samenleving op jaarbasis wordt geproduceerd voor de behoeftebevrediging, wordt het *nationaal product* (X) genoemd. Het nationaal product (X) is bijgevolg een maatstaf van de welvaart van die samenleving. Vermits de productie van goederen en diensten voortvloeit uit de combinatie van de productiefactoren arbeid en kapitaal, kan het economisch proces van de welvaartscreatie eenvoudigweg als volgt worden voorgesteld: $X=f(L,K)$. Ergo, de productie, en zodoende de welvaart, is een functie van de input van arbeid en kapitaal.

De productiefactor arbeid is in deze een onmisbare productiefactor: productie, dus welvaartscreatie, is ondenkbaar zonder arbeid. Dit is zelfs het geval als men zich een volledig geautomatiseerd productieproces zou kunnen voorstellen, waar de productie volledig door kapitaalgoederen (machines) gebeurt. Om deze machines te produceren is er in een vorige fase immers hoe dan ook arbeid moeten ingezet worden. Uiteindelijk zijn alle kapitaalgoederen te reduceren tot een combinatie van arbeid, grondstoffen en energie-bronnen. Arbeid, grondstoffen en energiebronnen worden om die reden vaak de “primaire” productiefactoren genoemd. De arbeidsmarkt zorgt ervoor dat de primaire productiefactor arbeid die in een samenleving aanwezig is, optimaal wordt ingezet en omgezet in welvaart.

Arbeid is verder ook de meest verspreide productiefactor, om de heel eenvoudige reden dat arbeid vastzit aan de mens; arbeid kan niet los van de mens worden gezien. Dit kan niet worden gezegd van de factor kapitaal, waardoor het bezit ervan over minder mensen verspreid is en in elk geval veel ongelijker verdeeld is (zie deelsectie 1.2.2).

De productiefactoren zijn niet in onbeperkte mate beschikbaar. Het economisch vraagstuk bestaat er precies in de schaars aanwezige productiefactoren dermate toe te wijzen (te alloceren) aan de diverse productiemogelijkheden, dat een maximale behoeftebevrediging wordt bereikt. De allocatie kan op diverse manieren georganiseerd worden: via een planmechanisme (waarbij een centrale autoriteit beslist hoe productiefactoren worden benut), begrotingsmechanisme (bij het beleid van de overheid – zie sectie 3.3) of marktmechanisme.

In onze samenleving is het marktmechanisme het dominante allocatiemechanisme. Een perfect werkend marktmechanisme – zie deelsectie 1.2.3 – zal er via prijsvorming voor zorgen dat

alle beschikbare productiefactoren worden aangewend (*technische efficiëntie*: er gaat geen productief vermogen verloren) zodanig dat de samenstelling van het nationaal product overeenstemt met de preferenties van de bevolking als geheel (*economische efficiëntie*). Deze efficiëntie (“efficiency”) mag echter niet verward worden met billijkheid (“equity”), wat zal blijken uit de volgende deelsectie.

1.2.2 ARBEIDSMARKT EN WELVAARTSVERDELING

De productiefactoren arbeid en kapitaal zijn, rechtstreeks of onrechtstreeks, in handen van individuele personen. Via het marktmechanisme worden hun productiefactoren arbeid en kapitaal ingeschakeld in het productieproces, en hiervoor ontvangen zij een vergoeding. De vergoedingen die mensen ontvangen voor de inschakeling van hun arbeid en hun kapitaal in het productieproces, worden *primaire inkomens* genoemd. In de praktijk gaat het hierbij in eerste instantie om lonen (bij het ter beschikking stellen van arbeid), winst, interesten en dividenden (bij het ter beschikking stellen van kapitaal). Deze primaire inkomens staan tegenover *secundaire inkomens*, die mensen ontvangen door de herverdeling van de primaire inkomens (bijvoorbeeld via uitkeringen die gefinancierd worden via belastingen en socialezekerheidsbijdragen).

Op die manier leidt de allocatie van de productiefactoren in het productieproces niet enkel tot welvaartscreatie, maar ook tot welvaartsverdeling. De primaire inkomensverdeling kan omwille van twee redenen ongelijkmatig zijn. Ten eerste is de deelname aan het productieproces ongelijkmatig omwille van het feit dat de productiefactoren ongelijkmatig verdeeld zijn. Kapitaal is in vele samenlevingen, ook in de Belgische, zeer ongelijkmatig verdeeld over de bevolking, en dus zijn ook de opbrengsten uit kapitaal ongelijkmatig verdeeld. Ook arbeid is niet gelijkmatig verdeeld: sommigen beschikken niet over inzetbare arbeid, al dan niet tijdelijk – dit geldt in het bijzonder voor zieken en andersvaliden. Daarnaast beschikt de ene persoon enkel over ongeschoolde arbeid, terwijl de andere over beter betaalde geschoolde arbeid beschikt. Bijgevolg zijn ook de opbrengsten uit arbeid niet gelijkmatig verdeeld.

Ten tweede kan de sleutel die gehanteerd wordt om de welvaart te verdelen ongelijkmatigheid veroorzaken, bijvoorbeeld door een verhoudingsgewijze beperktere beloning van de factor

arbeid dan van de factor kapitaal. Zo leverde de grote massa van de bevolking de grootste inspanningen in de feodale maatschappij (alsook in de jonge, geïndustrialiseerde samenleving), terwijl een heel klein gedeelte van de bevolking het leeuwenaandeel van de opbrengsten opeiste.

Primaire inkomens worden, samen met secundaire inkomens, vervolgens aangewend voor de consumptie van de geproduceerde goederen en diensten. Het inkomen bepaalt bijgevolg (in een volgende fase) de samenstelling van de productie, waardoor opnieuw de inkomens worden bepaald. De economische kringloop is hiermee rond.

Het verschil tussen efficiëntie en billijkheid kan nu als volgt worden verduidelijkt. Een perfect marktmechanisme zal efficiënt zijn, in die zin dat de samenstelling van de productie, zoals eerder beschreven, beantwoordt aan de preferenties van de bevolking als geheel. Wanneer die preferenties echter gebaseerd zijn op een ongelijkmatige inkomensverdeling (zelf een gevolg van een ongelijkmatige verdeling van de productiefactoren), leidt het marktmechanisme niet tot billijkheid. Zelfs in een efficiënt marktmechanisme kan het dus voorkomen dat productiefactoren worden aangewend om extreme luxeproducten te produceren (omdat daar nu eenmaal een koopkrachtige vraag naar bestaat), terwijl er onvoldoende productiefactoren worden aangewend om bijvoorbeeld in voldoende onderwijs, huisvesting of ziekenhuizen te investeren. Heel wat van de collectieve goederen en voorzieningen zouden zonder correctie van het zuiver marktmechanisme niet geproduceerd worden, althans niet in de omvang en vorm zoals we die thans kennen. Onder het begrip *billijkheid* (“equity”) dient dus een rechtvaardige verdeling van productie en inkomens verstaan te worden. Een rechtvaardige verdeling betekent evenwel niet noodzakelijk een perfect gelijke verdeling. De juiste invulling van het begrip “rechtvaardige verdeling” is een ethisch-politieke aangelegenheid.

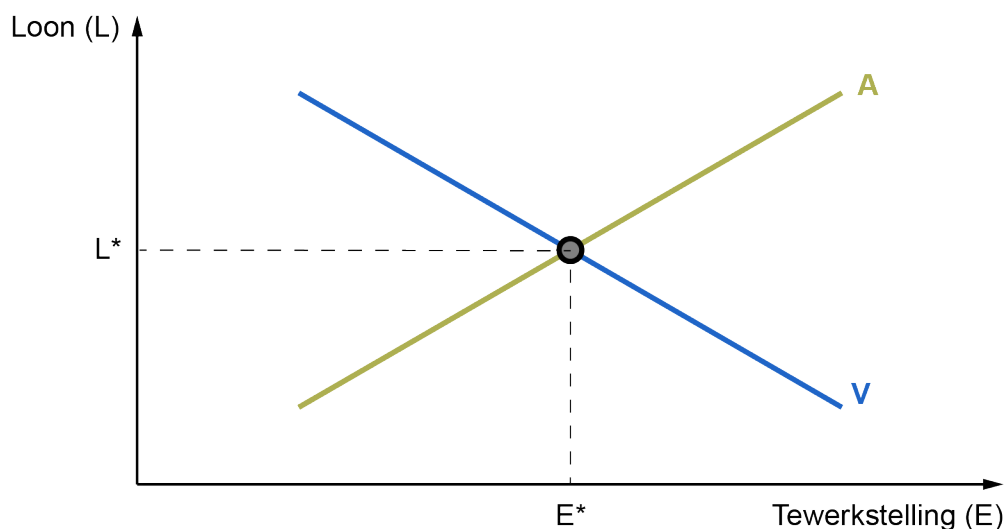
1.2.3 HET NEOKLASSIEKE MODEL

In het neoklassieke arbeidsmarktmodel wordt arbeid beschouwd als om het even welk ander goed dat op de markt wordt verhandeld. Onder de *markt* wordt de ontmoeting van vraag en aanbod verstaan, die als gevolg heeft dat kopers en verkopers door ruil een hogere behoeftebevrediging ervaren. In het bijzonder gaat het neoklassieke arbeidsmarktmodel uit van *volkomen concurrentie*: er zijn een groot aantal vragers en aanbieders van arbeid

en er is spontane ruiming van de markt via het prijsmechanisme.

Figuur 1.1 stelt het neoklassieke arbeidsmarktmodel voor als een klassieke confrontatie tussen vraag en aanbod. In hun meest algemene betekenis drukt de *vraag* (V) naar een goed of dienst de bereidheid tot kopen van dit goed of deze dienst uit, terwijl het *aanbod* (A) de bereidheid tot verkopen uitdrukt. Deze worden typisch afgebeeld in een grafiek met de verhandelde hoeveelheid van het goed of de dienst op de horizontale as en tegen welke prijs dat gebeurt op de verticale as. In dit geval spreekt men over de tewerkstelling en het loon (of, meer algemeen, de arbeidsvoorwaarden).

Figuur 1.1. Neoklassieke arbeidsmarktmodel: evenwicht



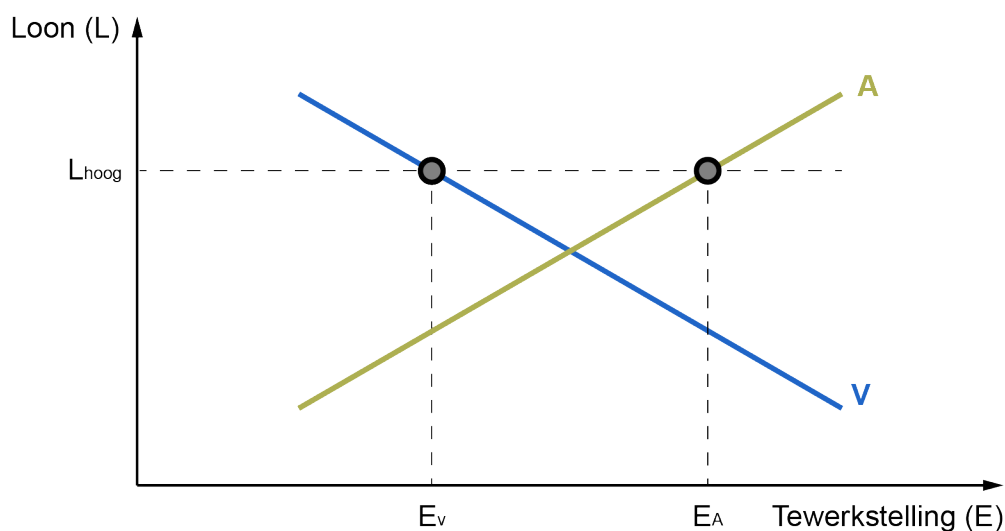
Eenzijds is er in Figuur 1.1 sprake van een dalende vraagcurve. De mate waarin in een economie of sector arbeid wordt gevraagd door werkgevers neemt immers toe naarmate de kostprijs van die arbeid lager is. Anderzijds is er sprake van een stijgende aanbodcurve. De mate waarin potentiële werknemers in een economie of sector hun arbeid effectief aanbieden neemt immers toe naarmate de arbeidsvoorwaarden hoger (gunstiger) zijn. Deze intuïties worden onderbouwd – en tegelijk genuanceerd – in hoofdstuk 2 en hoofdstuk 3.

Deze arbeidsmarkt is in evenwicht in het snijpunt van vraag en aanbod. De kopers van arbeid zijn dan bereid om precies de hoeveelheid arbeid te kopen die de verkopers aanbieden. Dit gebeurt bij een loon L^* . Werkgevers die tegen dit evenwichtsloon arbeid willen aantrekken

kunnen dat, werknemers die tegen dit loon willen werken kunnen dat. Onvrijwillige werkloosheid is volgens dit model dan ook niet mogelijk. De tewerkstelling in het evenwicht is gelijk aan E^* .

Volgens de neoklassieken komt dit evenwicht spontaan tot stand. Onevenwichten worden, met andere woorden, snel “geruimd”. Figuur 1.2 stelt grafisch een (tijdelijke) situatie van onevenwicht voor. Stel dat op een bepaald moment een loon dat hoger is dan het evenwichtsloon (L_{hoog} op de figuur) zou bestaan. Op dat moment zou een hoeveelheid arbeid E_V gevraagd worden, terwijl een hogere hoeveelheid arbeid E_A zou aangeboden worden. Intuïtief: tegen dit hogere loon zijn meer mensen bereid te werken dan er gevraagd worden. Het verschil tussen beide hoeveelheden stelt de onvrijwillige werkloosheid voor. In het neoklassieke model leidt deze onvrijwillige werkloosheid tot een neerwaartse druk op het loon. De werklozen zullen immers de werkenden onderbieden door hun arbeid tegen een lager loon aan te bieden. Op die manier komen we weer terecht in het evenwicht van Figuur 1.1. Prijsvorming (in casu, loonvorming) op de arbeidsmarkt is dus onlosmakelijk verbonden met de allocatie van arbeid. De loonvorming is immers een regulerend mechanisme: onevenwichten tussen vraag en aanbod worden precies opgelost door wijzigingen in het loon. Overheidsingrijpen is volgens de neoklassieken dan ook niet nodig. Sterker nog: dit overheidsingrijpen (bijvoorbeeld via het instellen van een minimumloon) is volgens hen deels de oorzaak van werkloosheid.

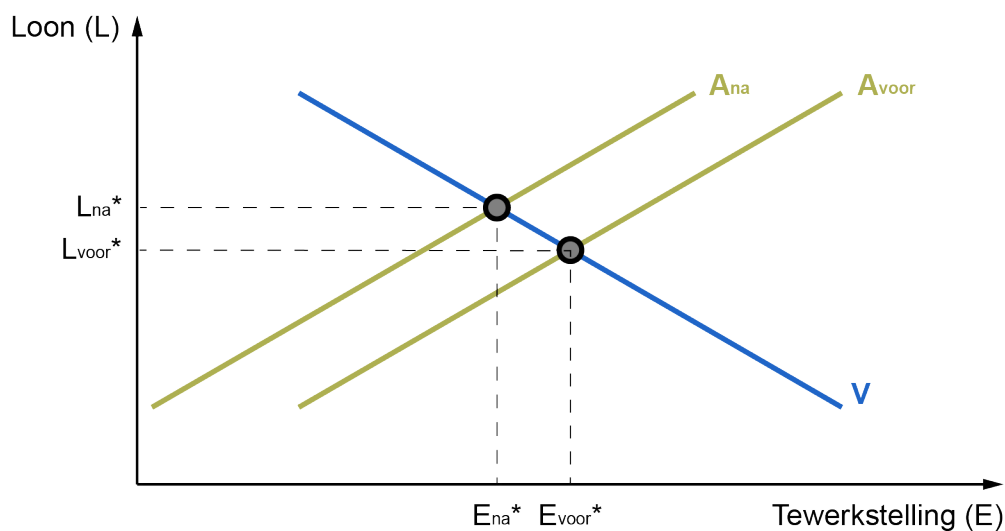
Figuur 1.2. Neoklassieke arbeidsmarktmodel: werkloosheid door hoog loon



Het marktevenwicht in het neoklassieke model kan evenwel veranderen over de tijd. Zo is het

mogelijk dat het arbeidsaanbod toeneemt of afneemt bij gelijkblijvende vraag. Een wijziging in het aantal personen in de beroepsbevolking kan bijvoorbeeld het gevolg zijn van demografische ontwikkelingen (zie hoofdstuk 2). Dit wordt voorgesteld in Figuur 1.3. Het arbeidsaanbod krimpt van E_{voor} naar E_{na} : voor elke loonhoogte is er minder bereidheid om arbeid aan te bieden. Dit heeft finaal tot gevolg dat een arbeidsmarktevenwicht tot stand komt waarbij er minder tewerkstelling is ($E_{\text{na}}^* < E_{\text{voor}}^*$) tegen een hoger loon ($L_{\text{na}}^* > L_{\text{voor}}^*$). Ook kan de vraag toenemen bij gelijkblijvend aanbod. Bijvoorbeeld door een wijziging in de vraag naar de geproduceerde goederen of diensten in de economie of sector (zie hoofdstuk 3).

Figuur 1.3. Neoklassieke arbeidsmarktmodel: verschuiving van het aanbod



Hoewel dit neoklassieke model aantrekkelijk is wegens zijn eenvoud en capaciteit om vele fenomenen op de arbeidsmarkt te duiden, is het tegelijk beperkt in zijn weerspiegeling van de realiteit. Vooral vanuit een *institutionalistische visie* kwam de afgelopen decennia kritiek op dit model. Volgens deze visie is het noodzakelijk ook het juridisch-politieke kader van het arbeidsproces alsook de gewoonten en het feitelijke gedrag van werkgevers en werknemers in rekening te brengen.

Ten eerste impliceert de veronderstelling van volkomen concurrentie in het neoklassieke model dat werkgevers en werknemers individueel met elkaar in interactie treden op de arbeidsmarkt. In de praktijk gebeurt de loonvorming via een collectief onderhandelingsproces. In België worden de lonen typisch tweejaarlijks onderhandeld tussen vakbonden en werkgeversorganisaties.

Er is dus, wat de loonvorming betreft, geen individuele confrontatie, maar een collectieve confrontatie.

Ten tweede blijkt ook de spontane ruiming van onevenwichten op de arbeidsmarkt niet (helemaal) op te gaan in realiteit. De arbeidsmarkt wordt in realiteit wel gekenmerkt door (onvrijwillige) werkloosheid en openstaande vacatures. Dit heeft typisch te maken met *mismatch*: bepaalde vormen van arbeid worden meer aangeboden dan er gevraagd worden en vice versa. Zo bestaat er op de Belgische arbeidsmarkt typisch een tekort aan ingenieursprofielen en verpleegkundigen.

In de volgende hoofdstukken wordt dieper ingegaan op de nuances bij dit neoklassieke arbeidsmarktmodel.

2 AANBOD VAN ARBEID

2.1 DIMENSIES

Het arbeidsaanbod, zoals gedefinieerd in het vorige hoofdstuk, heeft zowel een kwantitatieve als een kwalitatieve dimensie. Ten eerste bezit het aangeboden arbeidsvolume een dubbele kwantitatieve dimensie. Het totale volume (uitgedrukt in man-jaren, man-dagen of man-uren) kan voorgesteld worden als $A \cdot T$, waarbij A het arbeidsaanbod uitgedrukt in aantal aanbieders is en T de gemiddelde aangeboden *arbeidstijd*. Hoewel een telling in man-jaren economisch het meest aangewezen is, is dit wegens het ontbreken van statistisch materiaal aangaande de (aangeboden) arbeidstijd niet steeds mogelijk. In de meeste analyses – en in wat volgt – beperkt men zich dan ook typisch tot het aantal aanbieders A , dat wordt bepaald door de omvang van de beroepsbevolking of actieve bevolking. Bij internationale vergelijkingen of vergelijkingen in de tijd kan de tweede dimensie (arbeidsduur T) echter niet zonder meer verwaarloosd worden gelet op de ontwikkelingen inzake **arbeidsduur** (zie ook het “**Wat zegt onderzoek-kader**” op pagina 18) en op het feit dat deze ontwikkelingen zich internationaal aan een verschillend tempo doorzetten. Vandaar dat het arbeidsaanbod het best wordt weergegeven door beide dimensies te combineren.

De samenstelling van de aangeboden arbeid is zeer heterogeen, i.e. er kunnen diverse soorten aangeboden arbeid worden onderscheiden volgens verschillende criteria. Belangrijke kwalitatieve dimensies zijn de volgende.

- Ascriptieve kenmerken van de aanbieder zoals de “natuurcategorieën” geslacht, leeftijd en etnische origine en “institutionele bindingen” zoals gezinsstatus, regio en nationaliteit. Deze kenmerken spelen vaak een belangrijke rol in de allocatie van de arbeid. Ze kunnen aanleiding geven tot **statistische discriminatie**: selectie op grond van de (gepercipieerde) gemiddelde productiviteit van de groep waartoe men behoort (zie ook het “**Wat zegt onderzoek-kader**” op pagina 19).
- De kwalificaties van de aangeboden arbeid: kennis, vaardigheden en houdingen die functioneel zijn in het arbeidsproces en tot stand komen als het resultaat van



Lees
het volledige
onderzoek

Wat zegt onderzoek: de impact van minder maar langere werkdagen

Motivatie. Sinds de federale arbeidsdeal van 2022 kunnen werknemers uit de privésector een “gecomprimeerde werkweek” aanvragen bij hun werkgever. In een gecomprimeerde werkweek werken werknemers evenveel uur per week maar op – bijvoorbeeld – vier in plaats van vijf dagen, door – bijvoorbeeld – 9,5 uur per dag (38 uur/4 dagen) in plaats van 7,6 uur per dag (38 uur/5 dagen) te werken. De verwachting was dat dit het welzijn van werknemers zou verbeteren en hun burn-outrisico zou verlagen. Maar was dat ook zo?

Methode. (Toenmalig) doctoraal onderzoeker Kristen du Bois en coauteurs zetten in samenwerking met IKEA België een veldexperiment op, waarin 204 werknemers werden opgedeeld in een enerzijds een groep die instapte in een gecomprimeerde werkweek en anderzijds een groep die niet instapte in een gecomprimeerde werkweek (of, anders gezegd, die verder bleven werken zoals daarvoor). Alle werknemers werden gedurende 10 maanden opgevolgd op vlak van (i) psychologische ontkoppeling van het werk, (ii) werkgerelateerde uitputting en (iii) burn-outrisico.

Resultaten. De resultaten tonen aan dat werknemers in een gecomprimeerde werkweek zich beter psychologisch kunnen ontkoppelen van het werk. Dit betekent onder andere dat ze in hun vrije tijd minder aan het werk dachten, wat een belangrijk aspect is van herstel van het werk en kan bijdragen aan een beter welzijn. Toch werd er geen samenhang gevonden tussen het werken in een gecomprimeerde werkweek en een vermindering van werkgerelateerde uitputting of vermindering van burn-outrisico. Dit suggereert dat hoewel medewerkers beter mentaal kunnen loskomen van hun werk, dit op zichzelf niet voldoende is om werkgerelateerde uitputting of burn-outrisico te verminderen.

leerprocessen. Belangrijke leerprocessen zijn de opvoeding in het gezin, het onderwijs en de tewerkstelling zelf (“learning on the job”). Hierbij kan een onderscheid gemaakt worden tussen jobspecifieke en algemene vaardigheden.

- Aspiraties (wensen en verwachtingen), meer bepaald ten aanzien van de kwaliteit van de arbeid. Deze kwaliteit van de arbeid dient ruim geïnterpreteerd



Lees
het volledige
onderzoek

Wat zegt onderzoek: de impact van piercings en tattoos op aanwervingskansen

Motivatie. In eigen onderzoek brachten we alle praktijktesten ter wereld rond arbeidsmarktdiscriminatie samen in één groot databestand (zie ook de “Wat zegt onderzoek-kader” op pagina 68). Kwestie van eens te kunnen vergelijken op welke gronden wereldwijd het meest gediscrimineerd werd bij aanwerving. Twee van de drie gronden die aanleiding geven tot de sterkste zijn voorspelbaar: leeftijd en functiebeperking. De derde was een verrassing. Niet etniciteit, niet gender, maar... fysieke verschijning.

Methode. Professor Stijn Baert en coauteurs zetten een vignette-experiment op waarin échte recruiters fictieve jobkandidaten beoordelen. De jobkandidaten waren pas afgestudeerden die lukraak verschilden in geslacht, bodyart, studieresultaten, al dan niet het uitoefenen van een studentenbaan en hobby's. Het kenmerk “bodyart” werd gesignaleerd aan de hand van AI gegenereerde foto's. In tegenstelling tot in een klassieke praktijktest (zie ook de “Wat zegt onderzoek-kader” op pagina 7), kan je met een vignette-experiment in het hoofd van recruiters kijken. Dat wil zeggen: je meet niet alleen of men de kandidaat aanbeveelt om uit te nodigen voor een jobgesprek, maar kunt ook pakweg ingeschatte persoonlijkheid en productiviteit bevragen. Je zal deze vignette-experimenten nog vaker zien terugkomen in deze syllabus. UGent@Work heeft ook internationaal erkenning gekregen voor onderzoek met deze methode.

Resultaten. De kandidaten met bodyart werden in ons experiment anders ingeschat dan kandidaten zonder bodyart. Ten eerste, zien recruiters kandidaten met bodyart als minder prettig om mee samen te werken, zowel voor henzelf als voor andere collega's en klanten. Ten tweede, worden kandidaten met bodyart gezien als minder eerlijk, minder aangenaam en minder gewetensvol. Specifiek voor mannen met bodyart is er ook een stigma van lagere emotionele stabiliteit. Ten derde, worden kandidaten met bodyart gezien als minder goed aan te sturen. Ten vierde worden mannen met bodyart daarom ook algemeen minder geschikt geacht om uit te nodigen voor een jobgesprek en eventueel aan te werven. Voor vrouwen wordt dit niet gevonden.

te worden: *arbeidsinhoud* (in brede zin: taken, niveau en mate van uitdaging), *arbeidsomstandigheden* (naar inconveniënten zoals lawaai en stof en naar stress), *arbeidsvoorwaarden* (loon, arbeidstijd, werkzekerheid en promotiekansen) en arbeidsverhoudingen (zie eerder).

De kwalitatieve dimensies zijn er de oorzaak van dat de arbeidsmarkt aan de aanbodzijde in de praktijk in zekere zin uiteenvalt in talrijke deelmarkten. Dit komt aan bod in sectie 2.3. In zekere zin zou men zelfs kunnen stellen dat, door de combinaties van deze kwalitatieve dimensies elke aanbieder in feite zijn eigen, unieke aanbodpakket vormt.

Het arbeidsaanbod kan op verschillende niveaus bestudeerd worden: het niveau van het individu (micro-aanbod), het niveau van het land of de regio (macro-aanbod) of op een tussenliggend niveau (meso-aanbod).

2.2 MACRO-AANBOD

2.2.1 BEROEPSBEVOLKING

Het macro aanbod, uitgedrukt in aantal personen, valt samen met de beroepsbevolking of de actieve bevolking. Kenmerkend voor personen die behoren tot de beroepsbevolking is dat zij kenbaar maken bij de heersende arbeidsmarktomstandigheden en -voorwaarden bereid en in staat te zijn aan het arbeidsproces deel te nemen. Dit kenbaar maken gebeurt onder twee mogelijke vormen: (i) door effectief deel te nemen aan het arbeidsproces (*werkenden*) of (ii) door zich (officieel) te laten registreren als niet-werkende werkzoekende (*werklozen*).

Onder de werkenden rekenen we degenen die arbeid uitgevoerd in dienstverband tegen vergoeding leveren (ook wanneer zij wegens tijdelijke omstandigheden zoals ziekte, vakantie of staking niet aan het werk zijn hoewel ze een arbeidscontract hebben) alsook degenen met zelfstandig gepresteerde arbeid.

De registratie als werkloze gebeurt in de regel bij het officiële arbeidsbureau. In Vlaanderen is dit de VDAB, de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding, die vraag en

aanbod op de arbeidsmarkt probeert samen te brengen en in de praktijk vooral als taak heeft werkzoekenden te begeleiden naar werk (en hun zoekinspanningen daarbij te controleren). Niet-officiële registratie (bijvoorbeeld bij interimkantoren en andere private bemiddelingsinstanties op de arbeidsmarkt) kan ook, maar geeft geen aanleiding tot een statistische registratie van het arbeidsaanbod. Omgekeerd is het ook mogelijk dat men weliswaar als werkzoekende geregistreerd is in functie van de werkloosheidsreglementering (om een uitkering te bekomen) en niet in functie van de arbeidsbemiddeling (het bekomen van hulp bij het zoeken naar een nieuwe job), i.e. dat men in de praktijk geen werk zoekt.

De fractie (a) van de volledige bevolking (B) die tot de beroepsbevolking hoort, wordt de *globale activiteitsgraad* of globale participatiegraad genoemd:

$$a = A/B. \quad (1)$$

Omwille van het feit dat de jongste en oudste leeftijdsgroepen doorgaans niet beroepsactief zijn, wordt in de praktijk eerder gefocust op de fractie (a') van de rekruteringsbevolking die tot de beroepsbevolking behoort:

$$a' = A/R. \quad (2)$$

Deze fractie wordt de *activiteitsgraad* of participatiegraad genoemd. De *rekruteringsbevolking* (R) of bevolking op actieve leeftijd of demografisch actieve bevolking is de bevolking binnen de leeftijdsgrenzen waaruit de beroepsbevolking in principe wordt gerekruteerd. De leeftijdsbegrenzing van de rekruteringsbevolking is uiteraard arbitrair. Typische onder- en bovengrenzen zijn evenwel 20 jaar en 64 jaar. Vanzelfsprekend worden beroepsactieven die buiten deze grenzen vallen ook niet meegeteld in de teller van vergelijking (2). Zodoende kan de waarde voor A in (1) en (2) verschillen. Men kan de rekruteringsbevolking uitdrukken als volgt:

$$R = r \times B, \quad (3)$$

waarbij r de fractie leden van de bevolking is die minstens 20 jaar oud en maximaal 64 jaar oud zijn. Verder geldt dan:

$$a = a' \times R. \quad (2)$$

De activiteitsgraad verbergt vanzelfsprekend de verschillende participatie van werkenden en werkzoekenden. Daarom wordt de performantie van de arbeidsmarkt typisch niet uitgedrukt via de activiteitsgraad, maar via de werkloosheidsgraad en/of **werkzaamheidsgraad**. De *werkloosheidsgraad* (u) geeft, per definitie, aan welke fractie van de beroepsbevolking werkzoekend (U) is:

$$u = U/A. \quad (5)$$

Daar de beroepsbevolking uiteenvalt in werkenden (E) en werklozen, kan deze ook als volgt berekend worden:

$$u = U/(E+U). \quad (6)$$

De *werkzaamheidsgraad* (e) wordt dan weer, bij conventie, uitgedrukt als de fractie van de rekruteringsbevolking die werkend is:

$$e = E/R. \quad (7)$$

Degenen die tot de rekruteringsbevolking behoren maar niet tot de beroepsbevolking, noemt men *inactieven*. Zij hebben geen baan maar zijn er, in tegenstelling tot werklozen, ook niet naar op zoek. Voorbeelden van inactieven zijn: huismannen en -vrouwen, langdurig zieken en arbeidsongeschikten (zonder arbeidscontract) en vervroegd gepensioneerden. Hun aantal (I) kan als volgt becijferd worden:

$$I = R - A = R - E - U. \quad (8)$$

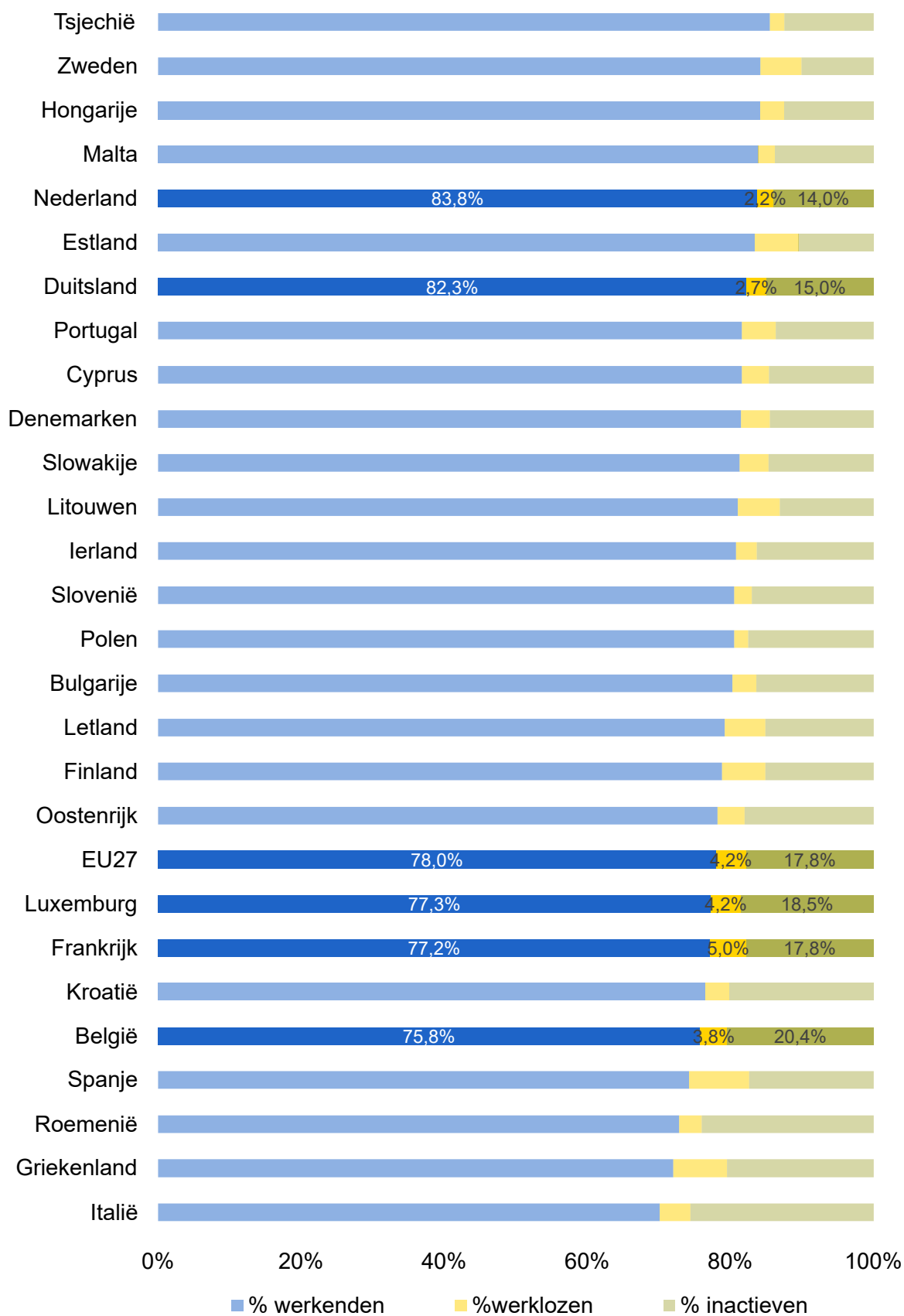
Opnieuw worden in deze berekening enkel inactieven, werkenden en werklozen binnen de leeftijds categorieën van de rekruteringsbevolking opgenomen.

Figuur 2.1 en Figuur 2.2 geven een opdeling van de rekruteringsbevolking (25- tot 64-jarigen) in 2024 naar werkzaamheid weer voor België, de Belgische gewesten en andere EU-landen. De fractie werkenden komt, per definitie, overeen met de werkzaamheidsgraad. De werkloosheidsgraad kan, in analogie met vergelijking (6), afgeleid worden door de fractie werklozen te delen door de fractie werkenden en werklozen.



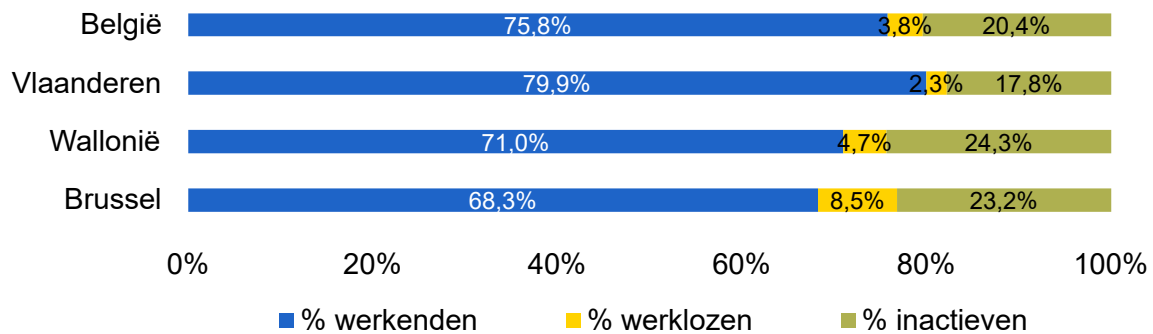
Anders uitgelegd:
de werkzaamheidsgraad

Figuur 2.1. Opdeling 25- tot 64-jarigen naar werkzaamheid in EU in 2024.



Noot: eigen berekeningen op basis van Eurostat-data (Ifsa_ergaedn; Ifsa_ipga).

Figuur 2.2. Opdeling 25- tot 64-jarigen naar werkzaamheid in België in 2022.



Noot: eigen berekeningen op basis van EAK-data.

Hoewel de werkloosheidsgraad en werkzaamheidsgraad met voorsprong de meest gebruikte indicatoren zijn om de arbeidsmarktprestaties van landen met elkaar en over de tijd te evalueren, bestaan er ook alternatieven die frequent gebruikt worden. De meeste zijn ontwikkeld om tegemoet te komen aan de kritiek dat er binnen zowel de werkenden, werklozen als inactieven een grote heterogeniteit naar (kwaliteitsvolle) aansluiting bij de arbeidsmarkt bestaat.

Zo verschillen de werkenden onderling onder andere in het aantal uren dat zij gemiddeld per week aan het werk zijn. Dit heeft aanleiding gegeven tot het gebruik van de *werkzaamheidsgraad in voltijdse equivalenten*. Deze drukt uit welk percentage van de rekruteringsbevolking zou werken indien het totale arbeidsvolume, uitgedrukt in het totaal aantal gepresteerde arbeidsuren door de rekruteringsbevolking, zou herverdeeld worden zodat iedere werkende precies voltijds aan de slag zou zijn. Eén voltijds equivalent (VTE) is dan ook gelijk aan het gemiddeld aantal arbeidsuren gepresteerd door een voltijds werkende. Om de vergelijking over landen mogelijk te maken, wordt dit typisch gelijk gesteld aan 40. Met andere woorden, de werkzaamheidsgraad in voltijdse equivalenten wordt bekomen door de werkzaamheidsgraad te vermenigvuldigen met de verhouding tussen het gemiddeld aantal uren dat de werkenden presteren ten opzichte van het gemiddeld aantal uren dat voltijds tewerkgestelde personen werken (of, dus, vereenvoudigd, 40). Gegeven het veelvuldig voorkomen van deeltijdse arbeid in Nederland, zakt dit land substantieel in de rangschikking van best presterende landen wanneer naar de werkzaamheidsgraad in voltijdse equivalenten wordt gekeken in plaats van naar de klassieke werkzaamheidsgraad.

Wat werkloosheid betreft, maken sommige evaluatierapporten dan weer een onderscheid tussen langdurig werklozen (afhankelijk van de definitie zijn dit werklozen die minstens één of minstens twee jaar werkloos zijn) en werklozen die minder lang werkloos zijn. Op die manier kan de *langdurige werkloosheidsgraad* gedefinieerd worden als de fractie van de beroepsbevolking die langdurig werkloos is.

De meest recente werkloosheidsindicatoren wegen, naar analogie met de werkzaamheidsgraad in voltijdse equivalenten, de werklozen (of alle niet-werkenden) naar hun kansen om een baan te vinden. Deze indicatoren vormen samen met de werkzaamheidsgraad in voltijdse equivalenten en de langdurige werkloosheidsgraad de zogenaamde *experience weighted indices* (“ervaring-gewogen indices”).

Verder zijn er categorieën binnen de rekruteringsbevolking die formeel tot de inactieven gerekend worden, maar in werkelijkheid meer aansluiten bij de werklozen of werkenden. Het gaat hierbij in het bijzonder om personen die een baan vonden maar deze nog niet uitoefenen. Zij zijn dus officieel inactief, maar bevinden zich in de feiten tussen werkloosheid en werkzaamheid. Ook degenen die weliswaar zoeken naar werk maar niet onmiddellijk kunnen starten in een baan, worden bij officiële metingen tot de inactieven gerekend, terwijl ze in de feiten beter aansluiten bij de groep van werklozen. Om deze bijzondere groepen visibel te maken, kunnen hun fracties binnen de rekruteringsbevolking opgenomen worden in een zogenaamde *dashboard approach* (“dashboard-benadering”), waarbij de klassieke werkloosheidsgraad en werkzaamheidsgraad als indicatoren van de arbeidsmarktprestaties van een land of regio worden aangevuld met fijnmaziger indices om zo een nog adequater vergelijking tussen landen (en/of over de tijd) mogelijk te maken.

2.2.2 SOCIALE ZEKERHEID

Alvorens in te gaan op de determinanten van het arbeidsaanbod, is het belangrijk een zicht te krijgen op de institutionele context binnen dewelke dat aanbod zich in ons land afspeelt. Cruciaal hierbij zijn onze sociale zekerheid en het pensioenstelsel.

2.2.2.1 BELGISCHE SOCIALE ZEKERHEID

De Belgische sociale zekerheid biedt een verzekering tegen zogenaamde sociale risico's:

- inkomensderving als gevolg van werkloosheid (werkloosheidsverzekering);
- inkomensderving als gevolg van ziekte en invaliditeit, kosten van medische verzorging en invaliditeit (ziekte- en invaliditeitsverzekering);
- inkomensderving als gevolg van pensionering (pensioenverzekering);
- inkomensderving en kosten als gevolg van arbeidsongevallen (arbeidsongevallenverzekering);
- inkomensderving en kosten als gevolg van beroepsziekten (beroepsziektenverzekering).

Daarnaast omvat de sociale zekerheid ook nog uitkeringsstelsels als de kinderbijslag en het vakantiegeld.

Er moet een onderscheid gemaakt worden tussen socialezekerheidsuitkeringen en bijstandsuitkeringen. De belangrijkste bijstandsuitkeringen in ons land zijn: het leefloon, het gewaarborgd inkomen voor bejaarden, de tegemoetkomingen voor mindervaliden en de gewaarborgde kinderbijslag. De bijstandsregelingen vallen niet onder de sociale zekerheid, aangezien het recht op bijstand niet afhangt van het betalen van premies, maar van het bestaan van een behoefte. De bijstandsregelingen zijn precies ontstaan als vangnet voor niet-verzekerden, met andere woorden diegenen die om diverse redenen geen premies hebben betaald. Ze hebben niets te maken met het verzekeringsprincipe (zie verder), en zijn volledig gebaseerd op solidariteit.

Er bestaan in ons land verschillende stelsels van sociale zekerheid voor verschillende socio-professionele categorieën: werknemers, zelfstandigen, statutair overheidspersoneel, personeel van de lokale overheden en zeelieden. De verschillende bijdragen (en uitkeringen) verschillen naar stelsel.

2.2.2.2 PRINCIPES VAN DE SOCIALE ZEKERHEID

De twee principes binnen deze stelsels zijn evenwel typisch de volgende: verzekering en solidariteit.

Het sociaal zekerheidssysteem is in beginsel een verzekeringsmechanisme in de werkelijke zin van het woord, zoals het voorkomt in de privésfeer (met onder andere familiale verzekering, brandverzekering, hospitalisatieverzekering en levensverzekering). De basistechniek is zeer eenvoudig. Stel bijvoorbeeld dat de gemiddelde waarde van een woning 200.000 euro bedraagt en dat per jaar één op duizend woningen afbrandt (i.e. het risico). Dan moet de verzekeringsmaatschappij per 1.000 klanten 200.000 euro per jaar verzamelen om de (verwachte) schade te kunnen uitbetalen. De premie zal dus per klant minstens 200 euro per jaar bedragen (in de praktijk is dit meer wegens kosten en winst voor de verzekeraar).

Verzekering is een alternatief voor sparen, dat een duidelijk voordeel oplevert voor de betrokkene. Onderstel drie gezinnen elk met een inkomen van 2.500 euro per maand. Na 20 maanden zal één van de gezinnen voor vier maanden arbeidsongeschikt worden (statistische waarneming). Men weet niet welk gezin. De doelstelling is een vervangingsinkomen van 1.875 euro/maand in deze situatie. We vergelijken sparen en verzekeren in deze situatie. Stel dat ieder gezin spaart voor zichzelf. Gedurende 20 maanden zal elk gezin 375 euro/maand moeten sparen, wat 7.500 euro oplevert per gezin. Het getroffen gezin zal hiermee de vier maanden arbeidsongeschiktheid kunnen overbruggen. De drie andere gezinnen hebben nodeloos gespaard. Het alternatief is een verzekering met een premie van 125 euro per maand per gezin. Dit levert eveneens 375 euro/maand op en na 20 maanden eveneens 7.500 euro, zij het over alle gezinnen heen. Hiermee kan het getroffen gezin de vier maanden arbeidsongeschiktheid overbruggen. De welvaart is bij verzekering voor alle gezinnen groter: hun besteedbaar inkomen bedraagt 2.375 euro per maand in plaats van 2.125 euro en zij hebben zekerheid op een vervangingsinkomen bij arbeidsongeschiktheid. Ex ante zijn alle gezinnen dus winnaars. Ex post zou men kunnen stellen dat enkel het gezin dat arbeidsongeschikt wordt, en dus de vergoeding opstrijkt, de winnaar is (dit gezin heeft 2.500 euro aan premies betaald en ontvangt 7.500 euro). Doch is dit een verkeerde voorstelling van zaken. Deze is immers gebaseerd op de valse interpretatie dat de verzekeringspremie een verloren bedrag is als het risico zich niet voordoet. Dit is verkeerd in die zin dat de premie

dient beschouwd te worden als de betaling van een goed, met name zekerheid. Tegenover de premiebetaling staat dus onmiddellijk een tegenprestatie onder de vorm van zekerheid.

Een verzekering heeft op zich niets te maken met solidariteit. Men zou kunnen stellen dat de 999 gezinnen uit het brandverzekeringsvoorbeeld solidair zijn met het ene gezin waarvan de woning door brand wordt vernield. Dit klopt evenwel niet, omdat er geen enkel altruïstisch motief is voor het afsluiten van de verzekering, doch uitsluitend een egoïstisch motief: schadevergoeding bij het afbranden van de eigen woning. Het gaat hier om een strikt individuele transactie waarbij eigen zekerheid wordt gekocht. Natuurlijk is het zo dat door de verzekeringstechniek het risico (beter gezegd de kosten als gevolg van het risico) over meerdere mensen wordt gespreid (risicospreiding). Dit heeft echter niets met solidariteit te maken.

Het basisprincipe van de verzekeringstechniek is dus zeer simpel: het betalen van een premie geeft een recht op schadeloosstelling indien het risico zich voordoet. Dit recht maakt deel uit van het verzekeringscontract. Wie premies heeft betaald, moet dus uitbetaald worden bij schade. Wie geen premies heeft betaald, heeft geen recht op schadeloosstelling. De band tussen premie en uitkering gaat echter verder. Normalerweise zal de premie in relatie staan tot het verzekerd risico. Een premie geeft dus niet enkel recht op een uitbetaling, maar een hoge (kleine) premie geeft ook recht op een hoge (kleine) schadevergoeding.

De band tussen premie en uitkering wordt in het sociaal verzekeringswezen echter vaak losser gemaakt omwille van solidariteitsoverwegingen. Zo zullen schoolverlaters na het doorlopen van enkele maanden wachttijd een soort van werkloosheidsuitkering (de wachttuitkering) ontvangen, ook al hebben ze nooit premies betaald; dit is zuivere solidariteit. Hetzelfde geldt voor de ziekteverzekering, waar ook de gezinsleden van de premiebetaler genieten van uitkeringen en kostendekkende tegemoetkomingen (afgeleide rechten). Ook worden de premies voor de werkloosheid berekend als een percentage van het volledige (onbegrensde) loon, doch geven ze bij uitkering recht op een percentage van slechts een geplafonneerd loon. Ten slotte financiert de schatkist (uit belastingopbrengsten) een deel van de sociale zekerheid mee. Dit is zuivere solidariteit van de belastingbetaler; tegenover zijn bijdrage in deze financiering staat geen rechtstreekse tegenprestatie onder de vorm van zekerheid (bijvoorbeeld, zelfstandigen betalen ook belastingen, maar zijn niet verzekerd tegen werkloosheid).

In de praktijk wordt de concrete organisatie van een verzekering (in het kader van de Belgische sociale zekerheid en daarbuiten) beïnvloed door het risico op *moreel wangedrag* (“moral hazard”), waarbij twee varianten kunnen worden onderscheiden. Enerzijds is er een sterke variant: men veroorzaakt het risico zelf om de uitkering te kunnen opstrijken of men verzekert zich omdat men weet dat het risico zich zal voordoen. Anderzijds is er een zwakke variant: men wordt minder voorzichtig omdat men zich verzekerd voelt. Zo kan de ziekteverzekering ervoor zorgen dat patiënten sneller een arts of ziekenhuis bezoeken. Moreel wangedrag wordt met verschillende technieken bestreden. Bij klassieke, private verzekering is er vaak sprake van een franchise (waarbij een deel van de verzekerde som niet voor rekening van de verzekeraar komt) of een bonus-malussysteem (waarbij de premie verhoogd dan wel verlaagd wordt indien uitbetalingen zich respectievelijk vaak of zelden voordoen). Omdat zij beschikt over specifieke instrumenten (dwingende wetgeving, regelgeving en controle), is de overheid in principe veel beter gewapend tegen moreel wangedrag dan privémaatschappijen. Wat de werkloosheidsverzekering betreft, krijgt men bijvoorbeeld geen uitkering indien men zelf ontslag neemt. Ook kan de overheid de werkwilgheid van werklozen controleren en kan zij de werkloosheidsuitkering hervormen om het zoekgedrag te stimuleren.

Asymmetrische informatie en *negatieve selectie* (“adverse selection”) zijn twee andere problemen waar verzekeringen vaak mee geconfronteerd worden. De verzekeraar kan vaak minder accuraat het risico inschatten dan de verzekerde (asymmetrische informatie) en zal dus afgaan op het gemiddelde risico. De verzekerde kan dit vaak beter inschatten: deze zal bij een lage premie en een hoog risico de verzekering kopen maar dit niet doen bij een laag risico en/of een hoge premie. Er ontstaat dus als het ware een zelfselectie bij de potentieel verzekerden.

De werkloosheidsverzekering is opnieuw een mooi voorbeeld: indien deze verzekering privé zou worden georganiseerd, en dus vrijwillig zou zijn, zouden enkel de personen met hoog werkloosheidsrisico zich verzekeren. Vermits dit tevens laaggeschoolden en dus lage-inkomenstrekkingen zijn, zijn zij ook niet bij machte om hoge premies te betalen. De hooggeschoolden, hoge-inkomenstrekkingen met een laag risico op werkloosheid dus, zouden zich niet verzekeren. Daardoor komt de risicospreiding (het basisprincipe van een verzekering) in het gedrang. De verzekeringsmaatschappij zal ofwel snel failliet gaan (wegens veel uitbetalingen) ofwel een zodanig hoge premie moeten vragen dat de laaggeschoolden ze niet meer kunnen betalen (en dus zal de verzekeringsmaatschappij geen klanten hebben).

Opnieuw is de overheid veel beter gewapend om negatieve selectie te vermijden, bijvoorbeeld via verplichte verzekering voor iedereen. De betere positie van de overheid om moreel wangedrag en negatieve selectie tegen te gaan, en de noodzaak om elementen van solidariteit in te bouwen, vormen de belangrijke redenen waarom de voornoemde sociale risico's door de overheid worden verzekerd en niet door de privésector.

2.2.2.3 BELGISCHE PENSIOENSTELSEL

Het Belgisch pensioensysteem kent drie pijlers:

- de *eerste pijler* of het wettelijk pensioen: dit is het pensioen dat deel uitmaakt van de sociale zekerheid, zoals eerder beschreven;
- de *tweede pijler* bestaat uit extralegale pensioenen via pensioenfondsen of groepsverzekeringen in de privésector;
- de *derde pijler* bestaat uit pensioenspaarfondsen in het kader van het individueel aanvullend pensioensparen (fiscaal gestimuleerd via aftrek bij de personenbelastingen).

In de eerste pijler wordt opnieuw verzekering gecombineerd met solidariteit:

- hoewel de premies berekend worden op het volledige (niet-geplafondeerde) brutoloon, zijn de pensioenuitkeringen begrensd (er is dus een *verticale herverdeling*, i.e. van rijk naar arm);
- er is sprake van **gelijkgestelde periodes** (in perioden van ziekte, zwangerschapsverlof en werkloosheid blijven de rechten op pensioen doorlopen, ook al worden geen premies meer betaald);
- intergenerationale solidariteit via het repartitiesysteem (zie verder).

De verschillende bijdragen en uitkeringen binnen de eerste pijler verschillen tussen drie stelsels: werknemers, overheidsambtenaren en zelfstandigen.



Anders uitgelegd:
gelijkgestelde
periodes

De financiering van de drie pijlers is fundamenteel verschillend. Het wettelijk pensioen is gebaseerd op het *repartitiesysteem*: de actieven betalen bijdragen waarmee onmiddellijk de pensioenen van de niet-actieven gefinancierd worden. Een repartiestelsel is dus in evenwicht als de bijdragen op een bepaald tijdstip gelijk zijn aan het totaal van de pensioenuitkeringen op hetzelfde tijdstip. Vermits er in België sprake is van *automatische loonindexering* (de lonen worden automatisch aangepast aan de *inflatie*, i.e. de stijging van de prijzen van goederen en diensten en daardoor de ontwaarding van geld), is er ook automatisch financieringsruimte om de pensioenen in de eerste pijler te indexeren bij prijsstijgingen en zo de koopkracht van gepensioneerden te vrijwaren.



Anders uitgelegd:
repartitie en
kapitalisatie



Anders uitgelegd:
automatische
loonindexering

De twee andere pijlers worden gefinancierd via een *kapitalisatiesysteem*. In een kapitalisatieselsel worden de lopende pensioenuitgaven gefinancierd met vroeger geïnde bijdragen. De latere uitkeringen worden gefinancierd uit het kapitaal dat gevormd werd door de vroegere, eigen bijdragen (premies) van diezelfde persoon, uiteraard aangevuld met de spaarintresten, alsook eventuele bijdragen van de werkgever en deelname in de winst van de verzekeringsmaatschappij. Bij een kapitalisatieselsel speelt hoofdzakelijk het verzekeringsprincipe: het betalen van premies geeft recht op pensioenuitkeringen, waarvan de hoogte gerelateerd is aan de betaalde premies.



Even oprisssen:
inflatie

Kapitalisatie heeft diverse nadelen (naast het feit dat geen solidariteit speelt). Ten eerste is het niet inflatiebestendig: van de spaarintresten dient in eerste instantie een deel aangewend te worden ter neutralisering van de geldontwaarding. Ten tweede, maar gerelateerd, zijn de uitkeringen zeer gevoelig voor renteschommelingen. Ten derde zijn ze ook strikt inkomensgerelateerd (in perioden van ziekte en werkloosheid worden mogelijk geen premies betaald, waardoor geen rechten worden opgebouwd).

Het grote voordeel van kapitalisatie is dat elke generatie voor zichzelf spaart. Wijzigingen in de leeftijdsstructuur van de bevolking hebben geen (rechtstreekse) invloed op het systeem. Bij het repartitiesysteem is dat wel zo: indien het aantal actieven ten opzichte van het aantal gepensioneerden afneemt (wat het geval kan zijn bij *vergrijzing*, i.e. toename van de gemiddelde levensduur), dienen de bijdragen per persoon verhoogd te worden ofwel alternatieve bronnen van financiering gevonden te worden.

Soms wordt hetgeen mensen op lange termijn “vrij” sparen, als een appeltje voor de dorst tegen hun pensioen, ook gezien als een vierde pensioenpijler.



Anders uitgelegd:
de vier
pensioenpijlers

2.2.3 DETERMINANTEN VAN DE BEROEPSBEVOLKING

Door het manipuleren van vergelijkingen (2) en (3) bekomt men de formule voor de beroepsbevolking:

$$A = a' \times r \times b. \quad (9)$$

Deze vergelijking geeft aan welke dimensies de grootte van de beroepsbevolking (of het macro-aanbod) determineren: de omvang van de totale bevolking, de omvang van de rekruteringsbevolking binnen de totale bevolking en de activiteitsgraad (i.e. de omvang van de beroepsbevolking binnen de rekruteringsbevolking).

2.2.3.1 OMVANG VAN DE BEVOLKING

De bevolkingsomvang is een “datum” voor de economie (i.e. een exogeen gegeven waar de economie geen verklaring voor biedt). De grens tussen demografie en economie is evenwel niet waterdicht. Ten eerste spelen economische factoren, hoe bescheiden ook, een rol in de bepaling van de bevolkingsomvang (onder meer door een invloed van de welvaart op het aantal geboortes en op de migratie). Ten tweede kan men de bevolkingsomvang relateren aan de productiefactor kapitaal. In dat opzicht kan men spreken over “overbevolking” wanneer er een te grote bevolking is voor de aanwezige grondstoffen en energiebronnen of “onderbevolking” wanneer een meer intensieve exploitatie van de natuurlijke rijkdommen zou leiden tot een meer dan evenredige welvaartstoename. Een “optimale bevolking” is dan een bevolking die leidt tot een juiste proportie tussen de bevolkingsomvang en de aanwezige grondstoffen en energiebronnen, wat resulteert in een maximaal globaal welvaartspeil. Ten derde zijn er ook duidelijke dwarsverbanden tussen demografie en tewerkstelling inzake de samenstelling van de bevolking: de kwaliteit van de bevolking wordt onder meer bepaald door investeringen in het onderwijs.

De evolutie van de bevolking wordt in se bepaald door de volgende drie factoren: het geboortecijfer (aantal geboorten per 1000 inwoners), het sterftcijfer (aantal sterften per 1000

inwoners) en het migratiesaldo (saldo van immigratie en emigratie per 1000 inwoners). Het saldo van geboortecijfer en sterftcijfer wordt het “natuurlijk accres” genoemd.

2.2.3.2 OMVANG VAN DE REKRUTERINGSBEVOLKING

De evolutie van de omvang van de rekruteringsbevolking, die ook in zekere zin als exogeen wordt beschouwd binnen de economische analyse, wordt (voor de leeftijdsgrenzen 20 jaar en 64 jaar) noodzakelijkerwijze bepaald door:

- het aantal personen dat toetreedt, i.e. het aantal overlevenden uit het geboorteejaar 20 jaar vroeger;
- het aantal personen dat uittreedt, i.e. het aantal overlevenden uit het geboorteejaar 65 jaar vroeger;
- de sterfte binnen de rekruteringsbevolking;
- het migratiesaldo binnen de rekruteringsbevolking.

Op lange termijn zal een permanente daling van de totale bevolking tot een daling van de rekruteringsbevolking aanleiding geven. Op korte en middellange termijn is het evenwel mogelijk dat de rekruteringsbevolking anders evolueert dan de totale bevolking. Vergelijking (3) maakt dit duidelijk: R kan stijgen (dalen) bij afnemende (toenemende) B wanneer r voldoende toeneemt (afneemt).

2.2.3.3 DETERMINANTEN VAN DE ACTIVITEITSGRAAD

Het niveau van de **activiteitsgraad** (zie ook het “**Wat zegt onderzoek-kader**” op pagina 34) wordt bepaald door een complex geheel van factoren. Deze factoren spelen onderling op elkaar in of houden met elkaar verband. Het is dan ook niet steeds eenvoudig ze van elkaar te scheiden. Het is evenmin eenvoudig om ten aanzien van de activiteitsgraad het onderscheid tussen macro-, meso- en micro niveau aan te houden. De macro activiteitsgraad is opgebouwd uit meso activiteitsgraden en berust in laatste instantie op een aggregatie van micro participatiegraden.



Lees
het volledige
onderzoek

Wat zegt onderzoek: de perceptie van werkgevers over inactieven

Motivatie. In 2024 waren 1,3 miljoen Belgen tussen de 25 en 64 inactief: ze werken niet én ze zoeken ook niet naar werk. Dat zet onze sociale zekerheid onder druk. Is het realistisch om deze inactieven terug te (proberen) activeren? Zitten werkgevers wel op hen te wachten?

Methode. Om dat te achterhalen, lieten doctoraal onderzoeker Liam D’hert en coauteurs 163 échte Vlaamse selectieverantwoordelijken elk vijf fictieve sollicitanten beoordelen die recent niet werkten, met willekeurig toegewezen redenen voor hun inactiviteit. Die redenen varieerden van (i) een opleiding, (ii) zorgtaken voor kinderen of familie, (iii) langdurige ziekte, tot (iv) de zoektocht naar een job opgegeven hebben. Werkloze sollicitanten die wel actief naar werk zochten, werden opgenomen als referentiecategorie. De recruiters moesten per kandidaat aangeven in hoeverre die in aanmerking kwam voor een sollicitatiegesprek of een job. Daarnaast beoordeelden ze de kandidaten op eigenschappen zoals motivatie, flexibiliteit en opleidbaarheid.

Resultaten. Wat blijkt? Wanneer sollicitanten een gat op hun cv hebben, geven werkgevers duidelijk de voorkeur aan kandidaten die tijdens hun carrièrepauze een opleiding genoten, gevolgd door diegenen die hun job tijdelijk opgaven om zorgtaken op zich te nemen. Langdurig zieken en werklozen delen de derde plaats, terwijl ontmoedigde werklozen die dus ook niet meer op zoek gingen naar een job ver achterophinken. Volgens werkgevers zijn ontmoedigde werklozen in het bijzonder ongemotiveerd, weinig gedisciplineerd en raakten ze ontmoedigd omdat niemand hen een baan wou aanbieden, wat dan weer hun algemene kunnen in vraag stelt.

Een hele reeks variabelen op micro-niveau blijken in meerdere of mindere mate te correleren met de activiteitsgraad: onder andere het geslacht, de leeftijd, de burgerlijke stand en het opleidingsniveau. Hoewel deze correlatie empirisch wordt vastgesteld, is het duidelijk dat de werkelijke verklaring dient gezocht te worden bij dieperliggende factoren, die zich op een hoger niveau bevinden en die op hun beurt correleren met vermelde variabelen. Deze dieperliggende factoren kunnen ook de verschillen verklaren in de structuur van de activiteitsgraad tussen

diverse landen met een overigens vergelijkbare structuur inzake geslacht, leeftijd, burgerlijke stand en opleiding. Deze dieperliggende factoren worden hierna behandeld.

Ten eerste zijn er ***institutionele factoren***. Het betreft enerzijds beleidsfactoren en anderzijds normen en waarden die bepalen wie mag en/of moet participeren op de arbeidsmarkt.

Beleidsfactoren die (rechtstreeks of onrechtstreeks) een invloed hebben op de activiteitsgraad zijn onder andere de volgende.

- Het onderwijsbeleid (met de leerplicht, de uitbouw van het tertiair onderwijs en het slopen van de financiële en sociale barrières bij de toegang tot het hoger onderwijs) beïnvloedt de activiteitsgraad bij de jongste leeftijdsgroepen.
- Het pensioenbeleid (de pensioengerechtigde leeftijd en de uitbouw van en voorwaarden tot vervroegde pensionering) beïnvloedt de activiteitsgraad bij de oudere leeftijdsgroepen.
- Het arbeidsbeleid, met onder meer de mogelijkheden tot deeltijds werk en loopbaanonderbreking.
- Het sociaal beleid, met onder meer de toegankelijkheid en flexibiliteit van de kinderopvang.
- Het fiscaal beleid, de belastingen op arbeid in het bijzonder. Dit bepaalt mee hoe lonend het arbeidsaanbod is. Hierop wordt verder dieper ingegaan (terugnikkende aanbodscurve).

Normen en gewoonten spelen uiteraard ook een zeer grote rol in de bepaling van de activiteitsgraad, zoals moge blijken uit de internationale vergelijking van de **vrouwelijke participatiegraden** (zie ook het **“Wat zegt onderzoek-kader”** op pagina 36). De sterke toename van de vrouwelijke participatie over de afgelopen decennia is ongetwijfeld in zeer hoge mate toe te schrijven aan de gewijzigde maatschappelijke houding ten aanzien van vrouwelijke arbeid. Dit loopt parallel met de gewijzigde houding ten opzichte van vrouwelijke deelname aan tertiair onderwijs. Ongetwijfeld heeft ook de emancipatiebeweging hier een belangrijke rol gespeeld.



Lees
het volledige
onderzoek

Wat zegt onderzoek: worden moeders écht bestraft op de arbeidsmarkt?

Motivatie. Ook anno 2025 klimmen vrouwen trager op de carrière ladder dan mannen en stoten ze vroeg of laat op het glazen plafond. Vaak wordt de oorzaak daarvoor bij werkgevers gelegd: zij discrimineren vrouwen door vooroordelen over hun (mogelijke) rol als moeder. Maar klopt dat?

Methode. Om dat te achterhalen, brachten doctoraal onderzoeker Morien El Haj en haar coauteurs al het internationale experimentele onderzoek daarover samen in een wetenschappelijke literatuurstudie.

Resultaten. De wetenschappelijke literatuur is duidelijk: moeders ervaren een zogenaamde “moederschapstraf” op de werkvloer. In de meerderheid van de wereldwijd uitgevoerde experimenten werden moeders systematisch benadeeld ten opzichte van hun kinderloze vrouwelijke collega’s. Ze hadden lagere aanwervingskansen, promotiekansen en/of lonen. De literatuurstudie toont ook aan dat een verklaring daarvoor de zoektocht van werkgevers naar “de ideale werknemer” is. Die ideale werknemer werkt voltijds en zonder onderbrekingen. Moeders passen door hun zorgverantwoordelijkheden niet in dat profiel, wat hen benadeelt op de arbeidsmarkt.

Daarnaast blijkt dat ook zwangerschap aanzienlijke obstakels oplevert voor vrouwen op de arbeidsmarkt. Ook de kans op toekomstig ouderschap vormt een barrière voor vrouwen die aan het begin van hun carrière staan – een zogenaamde “fertiliteitsstraf”.

Vaders ervaren die negatieve effecten van ouderschap op de arbeidsmarkt helemaal niet. Meer nog, in een derde van de experimenten bleek vaderschap zelfs een “bonus” op te leveren op de arbeidsmarkt, waarbij vaders vaker werden aangenomen, sneller doorstroomden en/of hogere lonen ontvingen dan kinderloze mannen.

Normen en gewoonten zijn evenwel niet enkel van belang ten aanzien van vrouwelijke participatie, maar in het algemeen ten aanzien van de bepaling wie mag en/of moet werken, en hoeveel elkeen moet werken. Ze bepalen als het ware de tolerantiegrens ten aanzien

van sommige groepen (zoals andersvaliden, ouderen en weduwen). Vaak wordt deze tolerantiegrens vertaald in richtlijnen, reglementen, besluiten en wetten. Duidelijke voorbeelden hiervan vinden we in de evolutie van de regelgeving rond de beschikbaarheid van ouderen voor de arbeidsmarkt. De beleidsfactoren (en -maatregelen) zijn dan ook in grote mate een weerspiegeling van de normen en waarden die leven in een maatschappij.

Een tweede groep van determinanten van de activiteitsgraad op macro-niveau is inherent verbonden aan de **globale toestand op de arbeidsmarkt**. Daarbij dient onderscheid gemaakt te worden tussen de situatie in termen van allocatie (arbeidsmarktkrapte) en de situatie in termen van loonhoogte.

Het macro arbeidsaanbod reageert op de vraagsituatie op de arbeidsmarkt: een vraagoverschot of -tekort oefent een invloed uit op de participatie. Cruciaal is hier de *arbeidsmarktkrapte*, dit is de verhouding van het aantal vacatures en het aantal werklozen (in een regio, sector of beroep). Twee invloeden kunnen spelen in een situatie van lage krapte (en dus hoge werkloosheid).

- Het *ontmoedigingseffect*: de werkloosheidssituatie op de arbeidsmarkt ontmoedigt waardoor de participatie wordt uitgesteld, waardoor vervroegde uittreding optreedt, of waardoor de participatie niet wordt hernomen.
- Het *aanvullingseffect*: niet participanten gaan participeren om de inkomensderving van werkloze gezinsleden te compenseren.

Beide (micro-)effecten zijn uiteraard tegengesteld. Per saldo (macro-niveau) blijkt het ontmoedigingseffect evenwel groter te zijn dan het aanvullingseffect: er is dus sprake van een negatief verband tussen werkloosheid en arbeidsaanbod, hoewel dit verband op macro-niveau vrij klein wordt verondersteld. Er is derhalve sprake van een conjuncturele *arbeidsaanbodcomponent*: de participatie loopt terug in tijden van werkloosheid. Er kan zodoende *verborgen werkloosheid* optreden: inactiviteit door ontmoediging vervangt (geregistreerde) werkloosheid. Omgekeerd zal de activiteitsgraad typisch stijgen op een krappe arbeidsmarkt: dit is de omgekeerde situatie waarbij er relatief veel vacatures zijn voor relatief weinig werklozen.

Het macro arbeidsaanbod reageert ook op de loonhoogte. Van belang hier is niet zozeer de *nominale loonhoogte* (lonen uitgedrukt in geldhoeveelheid, zonder correctie voor eventuele inflatie) maar wel de reële loonhoogte (dit zijn de nominale lonen gecorrigeerd voor het prijspeil, i.e. de lonen uitgedrukt in hoeveelheid goederen die ermee gekocht kunnen worden). Net zoals de invloed van de arbeidsmarktkrapte oefent de reële loonhoogte een (theoretisch) dubbele invloed uit op de participatie.

- Het *substitutie-effect*: een toename van het reële loonpeil doet het macro economisch arbeidsaanbod toenemen. Dit effect is gebaseerd op de micro economische afweging van arbeid (en dus consumptie) versus vrije tijd: een toename van het reële loon maakt vrije tijd relatief duurder, waardoor er volgens het substitutie-effect minder van verbruikt wordt. Omgekeerd wordt het aantrekkelijker om meer te werken.
- Het *inkomenseffect*: een toename van het reële loonpeil doet het macro economisch arbeidsaanbod dalen. Ook dit effect is gebaseerd op micro economische overwegingen. Door het hogere loon stijgt het inkomen en om het a priori beoogde inkomen te bereiken moet dus minder worden gewerkt.

Beide effecten kunnen grafisch samen voorgesteld worden via de zogenaamde *terugknikkende aanbodcurve* (“backward bending supply curve”) in Figuur 2.3. Tot het niveau L_0 lokt een reële loonstijging een toename uit van de activiteitsgraad omdat het substitutie-effect groter is dan het inkomenseffect; vanaf L_0 is het inkomenseffect groter dan het substitutie-effect en wordt gekozen voor meer vrije tijd. Beide (micro-) effecten zijn opnieuw tegengesteld en compenseren elkaar dus. In de literatuur is men het niet eens over de richting van het uiteindelijke macro-effect. Men is het er wel over eens dat de intensiteit van het uiteindelijke effect macro economisch vrij klein is.

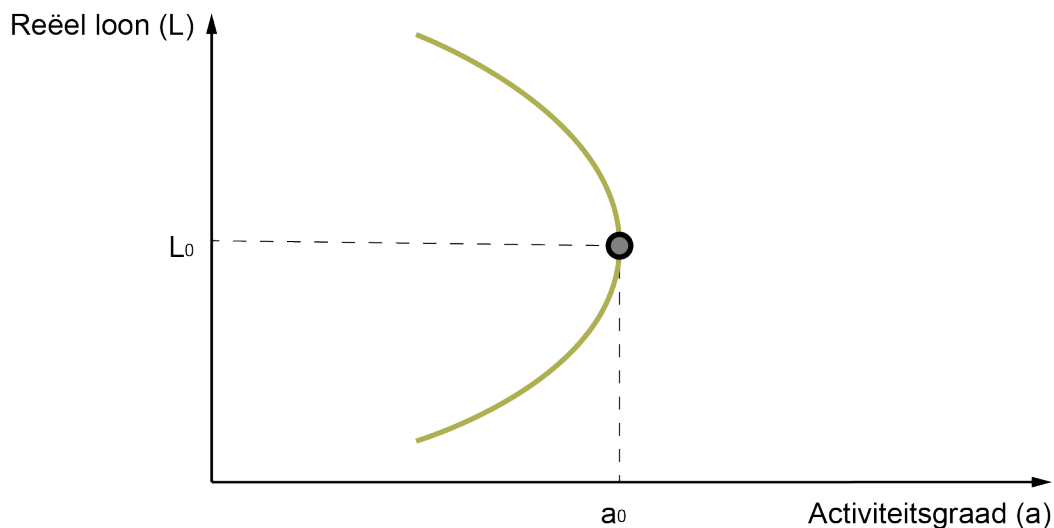
Besluitend kan gesteld worden dat de globale situatie op de arbeidsmarkt, zowel naar allocatie als naar loonvorming, van invloed is op de macro economische arbeidsmarktparticipatie, doch dat deze invloed eerder bescheiden is. De behandelde effecten zijn micro economisch van veel groter belang. Bij de aggregatie op macro niveau blijkt er aanzienlijke compensatie op te treden tussen tegengestelde invloeden. Overigens is de macro economische analyse ter zake



Anders uitgelegd:
terugknikkende
aanbodcurve

niet zo eenvoudig: zo kan een loonstijging een positief effect uitoefenen op de participatie (via het substitutie-effect), maar via de daaruit voortvloeiende werkloosheid (wegens een dalende arbeidsvraag) ook een negatief effect hebben (via het ontmoedigings-effect).

Figuur 2.3. Terugnijkende aanbodcurve



Ook het eerder besproken stelsel van de **sociale zekerheid** (dat in wezen tot de institutionele factoren behoort) beïnvloedt de macro economische participatie. Het macro effect is opnieuw een aggregaat van micro economische effecten, waarvan het eindresultaat onzeker is. Zowel de ontvangstenzijde, als de uitgavenzijde van het sociaal zekerheidsstelsel zijn van belang.

De ontvangstenzijde betreft de bijdragen voor de sociale zekerheid. Deze verminderen het nettoloon, waardoor substitutie- en/of inkomenseffecten kunnen optreden. Bij de uitgaven zijn twee elementen van belang: enerzijds de bereikbaarheid (voorwaarden waaraan moet worden voldaan om uitkeringen te genieten en te blijven genieten) en anderzijds de hoogte van de uitkeringen. Het effect van de bereikbaarheid van sociale uitkeringen is doorgaans negatief: grotere bereikbaarheid (bijvoorbeeld door de versoepeling van de voorwaarden tot **brugpensioen** (zie ook het **“Wat is dat precies”-kader** en **“Wat zegt onderzoek-kader”** op pagina's 40 en 41) of door een meer genereuze toegang tot de werkloosheidsuitkeringen) leidt globaal tot lagere participatie. Ook de hoogte van de uitkeringen werkt doorgaans negatief in op de participatie: hoe hoger het (vervangings)inkomen waarop men kan terugvallen bij niet participatie, hoe geringer de motivatie tot participatie.



Bekijk
de video

Wat is dat precies: SWT

Mogelijk ben je beter vertrouwd met de oude term voor dit stelsel, namelijk het “brugpensioen”. Deze term is echter verwarrend, gezien het brugpensioen geen pensioen is. Het is, zoals de officiële term “stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag” of simpelweg SWT beter aanduidt, een werkloosheidsuitkering die wordt aangevuld door een extra uitkering door de voormalige werkgever. Personen in het SWT zijn dus werkloos en niet met pensioen.

Het SWT is bedoeld voor oudere personen die worden ontslagen. Onder “oudere” personen worden personen van minstens 62 jaar oud verstaan met een voldoende lange loopbaan. In uitzonderlijke gevallen, zoals bij voormalige tewerkstelling in een zwaar beroep of bij een bedrijf in moeilijkheden, kan instappen in het SWT al vroeger dan 62 jaar.

Een belangrijk onderscheid daarbij is dat iemand in het SWT – in tegenstelling tot een definitief gepensioneerde – niet vrijgesteld is van de arbeidsmarkt. Personen in het SWT moeten zich daarom beschikbaar houden voor de arbeidsmarkt, wat betekent dat ze ingeschreven moeten zijn als werkzoekende en een passende job of opleiding moeten aanvaarden.

De samenhang tussen de generositeit van socialezekerheidsuitkeringen en de activiteitsgraad mag niet verward worden met de samenhang van deze uitkeringen met de werkloosheidsgraad. Immers, een werkloze blijft als beroepsactieve ingeschreven; wanneer een verhoging van de werkloosheidsuitkering aanleiding geeft tot hogere werkloosheid of langere werkloosheidsduur, dan heeft dit bijgevolg geen effect op de omvang van de beroepsbevolking, doch enkel op de omvang van het werkloze deel van de beroepsbevolking (i.e. de werkloosheidsgraad). Men spreekt in deze over de *werkloosheidsval* (zie ook het “Wat is dat precies”-kader op pagina 42) wanneer het inkomen dat sommigen (typisch laaggeschoolden) met werken vrij kunnen besteden niet significant hoger is dan hun werkloosheidsuitkering. Hierbij dient rekening gehouden te worden met extra uitgaven bij werkzaamheid (zoals kinderopvang, vervoer en kledij) en het wegvalLEN van eventuele andere sociale tegemoetkomingen. De prikkel tot het zoeken en aanvaarden van werk wordt daardoor kleiner.



Lees
het volledige
onderzoek

Wat zegt onderzoek: slechts 3 op 1000 SWT'ers is jaar later weer aan de slag

Motivatie. SWT'ers worden verwacht nog terug te keren naar werk (zie ook "Wat is dat precies"-kader op pagina 40). Uit cijfers die we opvroegen bij VDAB blijkt dat dit echter niet het geval is. Van de 4.040 SWT'ers die in december 2023 ingeschreven waren, zijn er een jaar later slechts 12 (0,30%) (!) terug aan het werk. Moeten de oorzaken hiervoor gezocht worden langs werkgeverszijde, werknemerszijde of (geen van) beide?

Methode. Om dat te achterhalen, zetten doctoraal onderzoeker Axana Dalle en coauteurs een vignette-experiment op. Concreet lieten ze 360 échte Vlaamse recruiters in totaal 1.800 fictieve jobkandidaten beoordelen. Deze fictieve kandidaten waren allemaal werkloos maar verschilden op gebied van participatie in SWT en hun werkloosheidsduur (naast enkele andere kenmerken). De beoordelingen hadden betrekking op de aanwervingskansen van de sollicitanten, alsook op 20 mogelijke percepties omtrent de productiviteit van en samenwerking met de fictieve sollicitanten, die we kozen op basis van eerder onderzoek.

Resultaten. De resultaten tonen aan dat de oorzaken niet te wijten zijn aan discriminerende aanwervingsbeslissingen van werkgevers. Sollicitanten lijken niet minder kans te maken op een jobgesprek of aanwerving wanneer ze solliciteren vanuit SWT in vergelijking met wanneer ze vanuit klassieke werkloosheid solliciteren met een gelijkaardige leeftijd en werkloosheidsduur. Langdurige werklozen (die meer dan 2 jaar werkloos zijn) maken zelfs een duidelijk hógere kans om aangeworven te worden wanneer zij in SWT zitten. SWT lijkt dus een verzachtend effect te hebben op de stigmatisering van werkloosheid. Uit ons onderzoek blijkt dat dat komt omdat langdurige werkloze sollicitanten die in SWT zitten gezien worden als flexibeler in vergelijking met klassieke langdurige werklozen.

2.3 MESO-AANBOD

De analyse van het *meso-aanbod* van arbeid is de analyse van het groepsaanbod van arbeid. In sectie 2.1 werd reeds gewezen op de talrijke kwalitatieve dimensies van het arbeidsaanbod. Het is op basis van deze criteria dat het arbeidsaanbod groepsgewijze kan worden samengenomen.



Bekijk
de video

Wat is dat precies: job- en werk-bonus en werkloosheidsval

De jobbonus en de werkbonus zijn twee maatregelen die werken aantrekkelijker moeten maken. De jobbonus is een Vlaamse maatregel, de werkbonus een federale.

Hoewel beide maatregelen op een andere manier worden toegepast, hebben ze hetzelfde doel: werken financieel aantrekkelijker maken, vooral voor werknemers met een laag brutoloon. Concreet zorgen beide maatregelen ervoor dat werknemers die een laag brutoloon verdienen netto meer overhouden van dat brutoloon. Dat moet ervoor zorgen dat de werkloosheidsval vermeden wordt.

Die werkloosheidsval ontstaat wanneer het financieel weinig verschil maakt of een persoon gaat werken of niet, bijvoorbeeld omdat het verschil tussen een laag loon en een werkloosheidsuitkering te klein is, zeker wanneer rekening gehouden wordt met extra kosten die gepaard gaan met uit werken gaan, zoals kosten voor kinderopvang en woon-werkverkeer.

Voorstanders van de jobbonus en de werkbonus zien het als belangrijke maatregelen om werken financieel aantrekkelijker te maken en op die manier de werkloosheidsval te voorkomen. Tegenstanders wijzen op de hoge kostprijs van de maatregel en betwijfelen of het effect groot genoeg is om de arbeidsmarkt structureel te verbeteren. Daarnaast waarschuwen ze voor het risico op een zogenaamde promotieval, waarbij werknemers ontmoedigd kunnen worden om een beter betaalde job aan te nemen, omdat ze dan hun bonus verliezen en er netto weinig op vooruitgaan.

2.3.1 ARBEIDSDEELMARKTEN

Samenhangend met het kenmerk van de volkomen concurrentie, wordt in het neoklassieke arbeidsmarktmodel de productiefactor arbeid volstrekt *homogeen* onderstelt: elke arbeider is in de ogen van de werkgever precies hetzelfde, zodat aggregatie tot aanbodcurven mogelijk is. Hierop kwam reeds vele decennia geleden kritiek via de *theorie van de niet-concurrerende groepen* ("non competing groups"). Deze theorie stelt dat aan de

aanbodzijde van de arbeidsmarkt een aantal groepen te onderscheiden zijn die niet met elkaar concurreren op de arbeidsmarkt. De arbeid die zij aanbieden valt niet te vergelijken, net zoals de banen die zij kunnen invullen. Het in deze theorie oorspronkelijk aangewende indelingscriterium is de graad van geschooldheid. In essentie ging het in deze theorie om de sociale gelaagdheid van het aanbod en de sociale immobiliteit tussen deze lagen (gegeven de hoge samenhang tussen geschooldheid en sociale klasse in vroeger tijden). Met andere woorden: analyse van de arbeidsmarkt kan volgens deze theorie niet gevat worden in één geaggregeerde aanbod- en één geaggregeerde vraagcurve, maar zou geanalyseerd moeten worden voor verschillende deelmarkten naar geschooldheid. Thans geeft een opdeling naar beroepsgroepen als niet-concurrerende groepen, met elk hun eigen arbeidsmarkt, een logischer invulling aan deze theorie. Niet het gebrek aan kennis, maar veeleer het verschil in kennis werkt differentiërend.

Uiteraard kan men naast scholingsniveau of beroepsgroepen nog andere deelgroepen op de arbeidsmarkt onderscheiden die (theoretisch) niet of nauwelijks met elkaar in concurrentie staan. Zo blijken laaggeschoolden, gehuwden en ouderen beperkt geografisch mobiel (zie verder) zodat voor laaggeschoolde arbeid in zekere zin regionale deelmarkten kunnen onderscheiden worden.

In realiteit mag het concept van niet-concurrerende groepen echter niet absoluut geïnterpreteerd worden. Bij sommige opsplitsingen zijn grenzen onscherp en treedt er wel enige vorm van concurrentie. Zo kunnen middengeschoolden in tijden van werkloosheid in concurrentie treden met laaggeschoolden. Men spreekt wat dat betreft soms van *laddereffecten*: wanneer hoger opgeleiden een “trede” moeten afdalen in ongunstige economische tijden, is het mogelijk dat de laagst opgeleiden van de ladder vallen. De scherpte van de grenzen van de deelarbeidsmarkten is ook afhankelijk van de graad van detail van de opdeling: hoe gedetailleerder, hoe meer aangrenzende groepen en hoe groter de onderlinge concurrentie. Wanneer men bijvoorbeeld bredere beroepsgroepen onderscheidt, zoals administratief personeel enerzijds en bedieners van machines en installaties, assembleurs anderzijds, dan zal er in hogere mate sprake zijn van niet-concurrerend arbeidsaanbod. Wanneer men echter buschauffeurs enerzijds en trambestuurders anderzijds elk een arbeidsdeelmarkt gaat toekennen, dan zal er meer sprake zijn concurrentie (en onscherpe grenzen tussen de markten).

Figuur 2.4 illustreert deze theorie, waarbij het opleidingsniveau als criterium wordt gebruikt (bij wijze van voorbeeld; alle andere vermelde criteria kunnen worden toegepast). In de gegeven voorstelling valt het aanbod uiteen in drie categorieën (laaggeschoolden, middengeschoolden en hooggeschoolden). Ook aan de vraagzijde kan een dergelijke opsplitsing worden gemaakt (jobs waar respectievelijk laaggeschoolden, middengeschoolden en hooggeschoolden worden ingeschakeld).

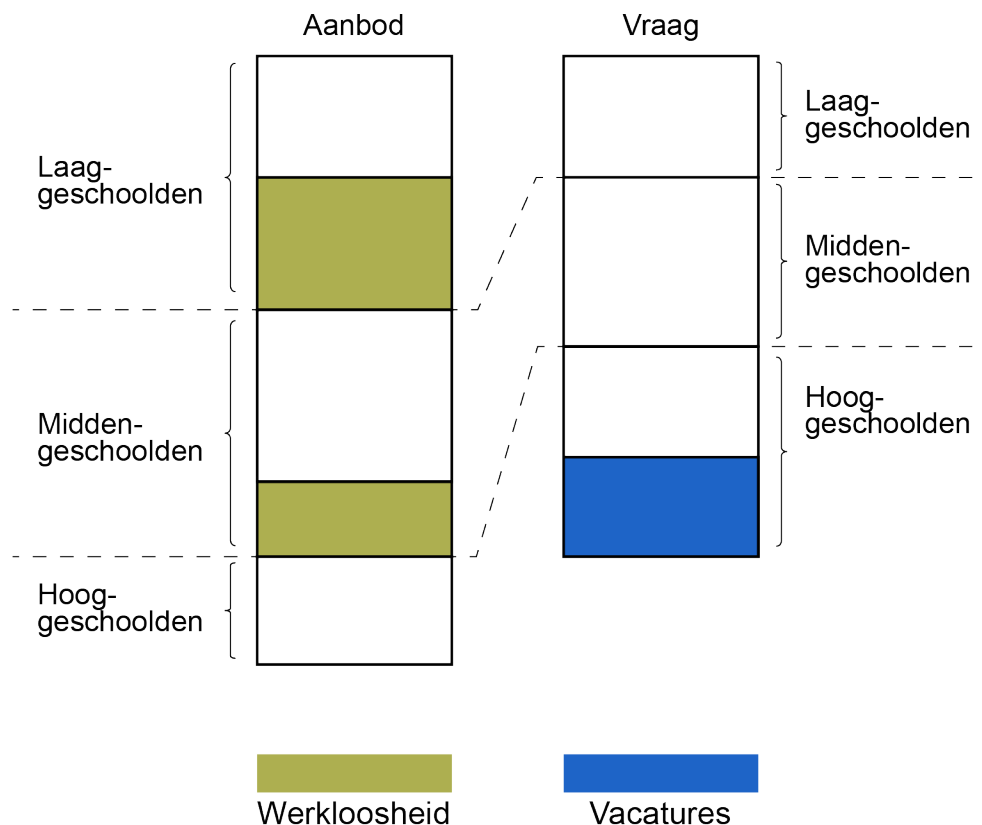
De drie categorieën aan vraag- en aanbodzijde vormen gepaard een afzonderlijke deelmarkt, vermits bijvoorbeeld laaggeschoolden enkel in aanmerking komen voor jobs waar hun niveau vereist is. Zij komen niet in aanmerking voor jobs waar modaal of hooggeschoolden nodig zijn. De laaggeschoolden concurreren op de arbeidsmarkt dus niet met midden- of hooggeschoolden voor dezelfde jobs. Hetzelfde geldt voor de andere groepen.

Dit heeft als gevolg dat op de arbeidsmarkt niet één, maar meerdere (in dit geval drie) evenwichten dienen gerealiseerd te worden. In de gegeven voorstelling leidt de ruiming op de eerste en tweede arbeidsdeelmarkt tot een overschot aan arbeidsaanbod (met werkloosheid van laag- en middengeschoolden tot gevolg) en op de derde arbeidsdeelmarkt tot een tekort aan hooggeschoolden (met onvervulde vacatures). Het systeem van deelmarkten veroorzaakt dus een situatie die binnen het neoklassieke arbeidsmodel niet kan bestaan, namelijk het structureel samengaan van werkloosheid en vacatures. Dit samengaan is te wijten aan kwalitatieve discrepanties: de samenstelling van het aanbod stemt niet overeen met de samenstelling van de vraag (mismatch). Bemerkt dat hierdoor de totale werkloosheid groter wordt dan het verschil tussen totaal aanbod en totale vraag.

2.3.2 MOBILITEIT TUSSEN ARBEIDSDEELMARKTEN

De afstemming van de deelmarkten noodzaakt mobiliteit: aanbieders moeten veranderen van deelmarkt. Laaggeschoolden en middengeschoolden kunnen bijvoorbeeld worden bijgeschoold zodat ze banen voor hogergeschoolden kunnen gaan invullen. Men spreekt in het algemeen van *spreidingsmobiliteit* (tussen deelmarkten of, in de praktijk, tussen jobs) om het onderscheid te maken met *participatiemobiliteit* (tussen inactiviteit, werkloosheid en werkzaamheid). Spreidingsmobiliteit kan zich uiten in beroepsmobiliteit, bedrijfsmobiliteit, sectorale mobiliteit en

Figuur 2.4. Deelmarkten op de arbeidsmarkt



geografische mobiliteit (zie ook het “Wat zegt onderzoek-kader” op pagina 46). Deze laatste vorm van mobiliteit kan zich zowel uiten in migratie (waarbij de woonplaats van beroepsactieven wordt gewijzigd) als in *pendel* (dagelijks of wekelijks over en weer reizen tussen woon- en werkplaats).

Er dient onderscheid te worden gemaakt tussen feitelijke mobiliteit, mobiliteitsgeschiktheid en mobiliteitsbereidheid. De *feitelijke mobiliteit* is de mobiliteit die daadwerkelijk wordt waargenomen. Ze wordt gemeten als het arbeidsverloop tussen deelmarkten gedurende een bepaalde periode. De *mobiliteitsgeschiktheid* staat voor het vermogen (de capaciteit) waarover men beschikt om mobiel te zijn tussen deelmarkten. De mobiliteitsgeschiktheid kan beperkt zijn of beperkt worden door de factoren die de feitelijke grens bepalen en uitmaken tussen de diverse deelmarkten (zoals vestigingswetten die het aantal apotheken en notariaten beperken). De mobiliteitsgeschiktheid wordt tevens beïnvloed door vraagfactoren, met name mechanismen waardoor a priori bepaalde aanbodcategorieën worden uitgesloten uit een deelmarkt en derhalve niet mobiel kunnen zijn (beperkte informatieverstrekking, selectief wervingsbeleid en discriminatie). De *mobiliteitsbereidheid*, ten slotte, staat voor de wil (de geneigdheid) tot mobiliteit (bijvoorbeeld



Lees
het volledige
onderzoek

Wat zegt onderzoek: Vlaamse recruiters zien Waalse sollicitanten als minder ambitieus, minder punctueel en minder productief

Motivatie. De Vlaamse arbeidsmarkt kampt met structurele personeelstekorten, terwijl in Wallonië de werkloosheid al jarenlang hardnekkig hoog blijft. De oplossing lijkt eenvoudig: werkzoekenden uit Wallonië vullen vacatures in Vlaanderen in. In de praktijk blijkt dit moeilijk: slechts een kleine minderheid van Waalse werkzoekenden waagt de stap naar de Vlaamse arbeidsmarkt. Vaak wordt gedacht dat dit komt omdat ze de stap zelf niet willen zetten, maar mogelijk zijn er ook drempels aan werkgeverskant.

Methode. Via een online experiment legden doctoraal onderzoeker Louise Devos en haar coauteurs fictieve sollicitanten voor aan Vlaamse recruiters die rond de taalgrens werken. Die sollicitanten verschilden in onder andere naam, geboorteplaats, woonplaats, schoollocatie en taalvaardigheid. De recruiters gaven aan hoe waarschijnlijk het zou zijn dat ze een bepaalde sollicitant zouden uitnodigen voor een sollicitatiegesprek of zouden aannemen. Daarnaast werd de recruiters ook bevraagd op vlak van hoe ze de sollicitant inschatten met betrekking tot productiviteit en met betrekking tot hoe graag de recruiter zelf, collega's binnen het bedrijf of klanten met deze sollicitant zouden samenwerken.

Resultaten. Vlaamse recruiters zijn minder geneigd om kandidaten die ze als Waals beschouwen uit te nodigen voor een sollicitatiegesprek of effectief aan te nemen.

Wanneer vervolgens werd ingezoomd op de percepties die Vlaamse werkgevers hebben over sollicitanten uit beide regio's, werd duidelijk dat Waalse kandidaten worden beschouwd als (i) minder ambitieus, (ii) minder beschikbaar wanneer nodig, (iii) minder sterk in de omgang met anderen, (iv) minder verantwoordelijk en (v) minder punctueel. Daarnaast wordt hun productiviteit lager ingeschat omdat ze volgens de recruiters minder werk zouden verzetten, minder goed communiceren, minder aangenaam zijn in de samenwerking, minder matuur zijn, autoriteit minder respecteren en minder gemotiveerd zijn. Bovendien geven recruiters aan dat ze zelf minder graag zouden samenwerken met Waalse kandidaten en verwachten ze dat ook collega's en klanten terughoudender zouden zijn.

de bereidheid tot bijscholing en verhuizen). De mobiliteitsbereidheid is hoog wanneer iemand snel reageert op een impuls tot veranderen, en is laag wanneer zelfs een aanzienlijke impuls geen beweging veroorzaakt (zie verder: substitutie-elasticiteit van het meso-aanbod). Het onderscheid tussen mobiliteitsgeschiktheid en -bereidheid is niet steeds even duidelijk.

De mobiliteitsbereidheid en ipso facto de feitelijke mobiliteit zijn afhankelijk van een soort kosten batenanalyse: mobiliteit veroorzaakt enerzijds kosten (door onder andere omschakeling, verlies aan contacten en onzekerheid), doch ook opbrengsten (door onder meer een hogere kans op duurzame tewerkstelling). Vier soorten factoren bepalen de afweging tussen kosten en opbrengsten: *behoudsfactoren* (positieve aspecten van de huidige deelmarkt), *push-factoren* (negatieve aspecten van de huidige deelmarkt), *pull-factoren* (positieve aspecten van de alternatieve deelmarkt) en *afstootfactoren* (negatieve aspecten van de alternatieve deelmarkt).

Uit onderzoek blijkt dat de mobiliteit(sbereidheid):

- afneemt met de leeftijd;
- groter is onder alleenstaanden dan onder gehuwden;
- relatief groot is onder ongeschoolden inzake beroepsmobiliteit;
- relatief groot is onder hoger geschoolden inzake regionale mobiliteit;
- relatief groot is in sectoren met lage lonen;
- groter is tussen bedrijven en sectoren dan tussen beroepen en regio's.

Ook substitutie (aan de vraagzijde) kan leiden tot een afstemming van de deelmarkten: hierbij wordt de arbeidsorganisatie in de bedrijven gewijzigd zodat voor sommige jobs (bijvoorbeeld jobs die initieel gericht waren op hogegeschoolden) bijkomende arbeidskrachten (bijvoorbeeld middengeschoolden) in aanmerking komen.

2.3.3 DUALE ARBEIDSMARKT

Een aanverwante theorie is die van de *duale arbeidsmarkt*. Volgens deze theorie is de arbeidsmarkt opgedeeld in twee segmenten. Enerzijds is er een primair segment met goede arbeidsvoorwaarden en comfortabele arbeidsomstandigheden. Anderzijds is er een secundair segment dat op deze dimensies veel minder goed scoort. Tussen beide segmenten is er geen of slechts een zeer lage mobiliteit. Een mogelijke oorzaak van deze segmentatie is arbeidsmarktdiscriminatie: bepaalde groepen (bijvoorbeeld naar geslacht, leeftijd of etnische origine) krijgen structureel minder kansen op aantrekkelijke banen. Naast de eerder vernoemde statistische discriminatie kan hier ook **voorkeursdiscriminatie** spelen: werkgevers (of hun huidige werknemers of klanten) ervaren een “onnut” wanneer zij dienen te interageren met bepaalde groepen, zodat zij deze minder kansen zullen geven (zie ook het “**Wat zegt onderzoek-kader**” op pagina 49). Verder kan ook een ervaringsafhankelijkheid spelen: binnen het tweede segment wordt minder interessantere ervaring opgebouwd en eerdere werkzaamheid binnen het tweede segment wordt (zodoende) door potentiële toekomstige werkgevers als een signaal van lagere productiviteit gezien.

2.3.4 DETERMINANTEN VAN HET MESO-AANBOD

Globaal gezien wordt het meso arbeidsaanbod door dezelfde factoren bepaald als het macro aanbod. Specifiek stelt zich hier echter het probleem van de opsplitsing van de beroepsbevolking in deelgroepen. In concreto maakt het meso aanbod van groep i een fractie van s_i het macro aanbod uit:

$$A_i = s_i \times A. \quad (10)$$

Ergo, de kernvraag bij het meso-aanbod is: welke factoren bepalen de fractie s_i ? We maken (opnieuw) een onderscheid tussen institutionele factoren en de globale toestand van de deelarbeitsmarkt. Aangezien de sociale zekerheid zich grotendeels op een macro-niveau afspeelt, wordt deze hier niet als determinerende factor geanalyseerd.

Institutionele factoren leggen in belangrijke mate de differentiatie vast van de beroepsbevolking naar diverse kwalitatieve criteria. Een belangrijke institutionele factor van het meso-aanbod is de studiekeuze (en daardoor het opleidingsniveau van het arbeidsaanbod), zowel naar onderwijsniveau, naar onderwijsvorm als naar studierichting.



Lees
het volledige
onderzoek

Wat zegt onderzoek: etnische arbeidsmarktdiscriminatie, veralgemening of afkeer?

Motivatie. De inactiviteit onder 25- tot 64-jarigen in België met een niet-EU27-nationaliteit bedraagt 36,7% in 2024. Zij hebben dus geen werk en zijn ook niet op zoek naar werk. Een problematisch gegeven met het oog op het voornemen van de Vlaamse, Waalse én federale regering om meer mensen aan de slag te krijgen.

Methode. (Toenmalig) doctoraal onderzoeker Louis Lippens en coauteurs deden een systematische literatuurstudie op basis van 48 (internationale) wetenschappelijke publicaties om te onderzoeken of arbeidsmarktdiscriminatie eerder gedreven is door statistische discriminatie of door voorkeursdiscriminatie.

Resultaten. Op basis van het bestudeerde wetenschappelijk onderzoek zien we dat zowel statistische discriminatie als voorkeursdiscriminatie een rol spelen op vlak van etnische arbeidsmarktdiscriminatie. Alhoewel het mechanisme van statistische discriminatie soms wordt ingeroepen ter verantwoording van discriminatie, is het dus zeker niet steeds dit mechanisme dat etnische discriminatie drijft. Meer nog, er is wetenschappelijke evidentie die doet vermoeden dat etnische discriminatie in de aanwervingsfase voornamelijk ingegeven is door de persoonlijke voorkeur van werkgevers of hun vrees dat hun werknemers of klanten liever niet met personen met een verschillende etniciteit of nationale herkomst samenwerken of interageren.

De keuze van het *onderwijsniveau* (primair, secundair of tertiair onderwijs) wordt in belangrijke mate bepaald door maatschappelijke factoren. Diverse elementen hebben aanleiding gegeven tot een sterke stijging van het gemiddeld opleidingsniveau (in ons land en vele andere landen) gedurende de afgelopen decennia. De differentiatie van het arbeidsaanbod naar opleidingsniveau is hierdoor ingrijpend gewijzigd.

Standaard wordt ondersteld dat een hoger onderwijsniveau (en ipso facto meer scholing) de kansen van individuen op de arbeidsmarkt verhoogt. Dat komt omdat onderwijs *menselijk kapitaal* oplevert (jobspecifieke en/of algemene kennis en vaardigheden) dat kan ingezet worden tijdens het arbeidsproces. Dit levert betere werkzaamheidskansen en hogere lonen

op voor hoogopgeleiden omdat werkgevers deze hogere productiviteit waarderen. Een tweede oorzaak voor een positief verband tussen een hoger onderwijsniveau en betere arbeidsmarktkansen wordt gevonden in de *signaaltheorie* (zie ook het “Wat zegt onderzoek-kader” op pagina 51). Deze vertrekt vanuit een volstrekt verschillende basisassumptie, namelijk dat scholing de productiviteit van werknemers niet verbetert, maar dat werkgevers scholing, diploma’s eigenlijk, interpreteren als een signaal van aangeboren talenten en vaardigheden die belangrijk zijn om goed te presteren op de arbeidsmarkt. Zo kan een hoger diploma gezien worden als een signaal van een hogere intelligentie. Dit leidt vanzelfsprekend tot betere werkzaamheidskansen en hogere lonen voor hogeropgeleiden. Vooral wanneer het voor werkgevers moeilijk is om via klassieke rekrutering voldoende informatie te verzamelen over jobkandidaten, is deze theorie relevant.

Anderzijds kan er ook sprake zijn van *overscholing* (zie ook het “Wat zegt onderzoek-kader” op pagina 52). Deze term kent twee interpretaties. Ten eerste kan tegenover de toename van het opleidingsniveau aan de aanbodzijde een minder sterke ontwikkeling van het gevraagde (hogere) opleidingsniveau aan de vraagzijde staan. Zodoende ontstaat een mismatch van vraag en aanbod. Dit leidt dan tot verdringing waarbij hoogopgeleiden functies onder hun onderwijsniveau gaan uitoefenen (zie eerder: laddereffecten) alsook tot een onderbenutting van het menselijk kapitaal. Ten tweede kan de stijgende deelname aan hogere onderwijsniveaus door studenten met lagere intellectuele capaciteiten leiden tot van het verlagen van de normen in het onderwijs. Het gevolg is een inhoudelijke ontwaarding van de diploma’s (*diploma-inflatie*).

De keuze van de *onderwijsvorm* (algemeen vormend of beroepsgericht) wordt eveneens in belangrijke mate bepaald door institutionele factoren, meer bepaald de cultureel verankerde “hiërarchisering” van de onderwijsvormen, waarbij beroepsgerichte opleidingen als minder prestigieus worden ingeschat. Het gevolg is een waterval-effect in de studiekeuze, met een sterke tendens van de initiële studiekeuze in de richting van het algemeen vormend onderwijs waarna eventueel wordt “afgestroomd” naar het beroepsgericht onderwijs. Hierdoor ontstaan belangrijke aansluitingsproblemen op de arbeidsmarkt (dalend niveau van technisch geschoolden en tekort aan technisch geschoolden).



Lees
het volledige
onderzoek

Wat zegt onderzoek: spelfouten in cv verlagen kans op job gigantisch

Motivatie. *Toegegeven, dit onderzoek was deels ingegeven door eigen frustraties. Eigen frustraties omtrent de gebrekkige e-mail etiquette van sommige studenten. Al jaren proberen we hen duidelijk te maken dat zo iets hen later op de arbeidsmarkt duur kan komen te staan. Vroeger vanuit een educated guess. Nu op basis van wetenschappelijke evidentie.*

Methode. *(Toenmalig) doctoraal onderzoeker Philippe Sterkens en coauteurs lieten échte Vlaamse recruiters elk drie fictieve jobkandidaten, allen pas afgestudeerd, beoordelen. Deze kandidaten verschilden onder meer in het aantal spelfouten in hun cv: nul, twee of vijf. Aangezien deze spelfouten voor elke recruiter aan andere kandidaten werden toegekend, konden we zeker zijn dat een effect van spelfouten op de kans op een jobgesprek niet aan andere kenmerken kon liggen.*

Resultaten. *De kans op een jobgesprek in het experiment bedroeg 66% voor degenen zonder spelfouten, tegenover 58% voor degenen met twee spelfouten en 47% voor degenen met vijf spelfouten. Duidelijk: spelfouten zijn gauw gemaakt, maar in je cv kunnen ze duidelijk een jobgesprek, en dus ook de toegang tot je droomjob, in de weg staan.*

We konden via ons experiment ook achterhalen welke signalen het maken van spelfouten precies geven naar recruiters toe. Vooreerst: wanneer men veel fouten maakt, denkt men ook dat anderen minder makkelijk met deze kandidaten zullen samenwerken en in die samenwerking minder plezier zullen scheppen. Verder speelt tegen wie spelfouten maakt ook het idee van mindere nauwgezetheid. Wie spelfouten maakt, wordt ingeschat als minder (i) hardwerkend, (ii) georganiseerd, (iii) grondig, (iv) verantwoordelijk en (v) systematisch. Ten slotte is er de inschatting van mindere cognitieve kwaliteiten: (i) minder probleemoplossende vaardigheden, (ii) minder opleidbaar, (iii) minder intelligent en (iv) minder deskundig.

De keuze van de *studierichting*, ten slotte, komt, afhankelijk van de binding tussen richting en beroep, in meerdere of mindere mate neer op een beroepskeuze. Algemeen kan gesteld worden dat de binding tussen studierichting en beroep overal is afgenomen. De keuzemotieven



Lees
het volledige
onderzoek

Wat zegt onderzoek: een baan onder je niveau aannemen

Motivatie. *Wie afstudeert en niet meteen een baan vindt, kan zich de vraag stellen wat de beste strategie is: een baan onder zijn (m/v/x) scholingsniveau aannemen of verder zoeken naar een droomjob, met de kans langdurig werkloos te blijven*

Methode. *Professor Stijn Baert onderzocht het samen met zijn coauteurs is het kader van zijn doctoraal proefschrift. Concreet voerden ze een econometrische analyse uit op een representatieve steekproef van Vlamingen die in 1978 en 1980 werden geboren. Deze Vlamingen werden op 23, 26 en 29 jaar bevroegd naar hun studie- en arbeidsloopbaan.*

Resultaten. *Ze vonden dat onder je niveau gaan werken veeleer een valkuil is in plaats van een springplank. Bij het aanvaarden van een baan onder het scholingsniveau in plaats van als werkloze verder naar een geschikte baan te zoeken, verlagen maandelijkse instroomkansen in een geschikte baan met 51 tot 98 procent.*

Voor meer dan de helft van de werkloze schoolverlaters die een job onder hun scholingsniveau aanvaardden, duurde het bijna tien jaar (!) vooraleer ze een job vonden op hun scholingsniveau. Ze kwamen dus massaal vast te zitten in hun job onder hun niveau.

Een deel van de verklaring ligt bij de werknemer zelf: men heeft eventueel fijne collega's en voelt zich gewaardeerd in de baan, zodat verder solliciteren er niet van komt. Maar er is ook een verklaring aan de werkgeverszijde, zo toonde vervolgonderzoek met fictieve sollicitaties. Schoolverlaters werden duidelijk geprefereerd om aan te werven in een vaste job boven degenen met een jaar ervaring in een baan onder hun scholingsniveau. Kandidaten die een jaar werkloos bleven na het schoolverlaten, waren nog slechter af. Voor een tijdelijke job werd geen ongelijke behandeling vastgesteld.

liggen hier veel sterker op het persoonlijk subjectieve vlak, dan op maatschappelijk vlak. Maatschappelijke factoren kunnen echter ook van belang zijn (zoals het maatschappelijke prestige van beroepen en culturele stimulansen voor mannen en vrouwen om studies die opleiden naar typisch mannelijke of typisch vrouwelijke beroepen te starten).

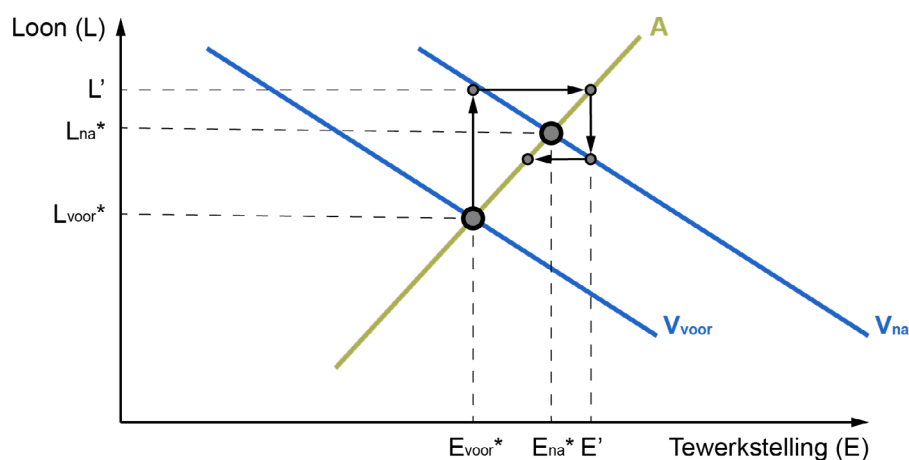
Het arbeidsaanbod op een arbeidsdeelmarkt (naar bijvoorbeeld beroepsgroep of regio) wordt ook beïnvloed door de **globale toestand op de deelarbeidsmarkt** (zoals de tewerkstellingsmogelijkheden en -perspectieven). De meso structuur van het arbeidsaanbod zal bijgevolg reageren op schokken in de vraag en in het loon op de arbeidsdeelmarkt.

Deze reactie gebeurt typisch niet onmiddellijk, maar geleidelijk en niet noodzakelijk volledig. Figuur 2.5 stelt dit grafisch voor via het **spinnenwebmodel** voor een schok in de vraag op de deelarbeidsmarkt voor ingenieurs (van V_{voor} naar V_{na}). Deze plotse stijging was in het verleden in de praktijk het geval toen de strijd tussen de Amerikanen en Russen losbarstte om als eerste een man op de maan te krijgen, alsook toen na de aanslagen van 9 september 2001 er een grote vraag op de productmarkt naar defensiesoftware ontstond. De figuur maakt duidelijk dat het aanbod niet meteen kan uitgebreid worden richting het nieuwe evenwicht (van E_{voor}^* naar E_{na}^*). Het duurt immers een tijd om ingenieurs te scholen (we zullen verderop spreken over een perfect inelastisch micro-aanbod). Het hogere loon L' dat nu wordt betaald voor ingenieurs, zal aanzetten tot scholing als ingenieur. Het gevolg is nu dat een aantal jaren later een hoger arbeidsaanbod E' zal ontstaan. Voor dat hogere aanbod zijn werkgevers evenwel slechts bereid een lager loon te betalen. Dit lagere loon zet individuen dan weer minder aan om zich te scholen als ingenieur. Het eindresultaat is een systematisch pad van pieken en dalen in lonen en tewerkstelling dat zich langzaam naar het evenwicht begeeft.



Anders uitgelegd:
het spinnen-
webmodel

Figuur 2.5. Spinnenwebmodel voor de deelarbeidsmarkt voor ingenieurs.



Het meso-aanbod van arbeid wordt eveneens beïnvloed door de differentiatie inzake beloning

tussen de verschillende deelmarkten (uiteenlopende loonniveaus naar bijvoorbeeld beroep, sector of regio). De mate waarin het meso aanbod reageert op wijzigingen in deze loonstructuur wordt weergegeven door de *substitutie elasticiteit van het meso-aanbod*:

$$\varepsilon \frac{A_i/A_j}{L_i/L_j} = \frac{d(A_i/A_j)}{A_i/A_j} \div \frac{d(L_i/L_j)}{L_i/L_j} = \frac{d(A_i/A_j)}{d(L_i/L_j)} \times \frac{L_i/L_j}{A_i/A_j} \quad (11)$$

met j een ander beroep, andere sector of andere regio (dan deelmarkt i). De substitutie-elasticiteit van het meso-aanbod meet bijgevolg de relatieve wijziging in de aanbodverhouding tussen de deelmarkten ten opzichte van een (oneindig kleine) relatieve wijziging in hun relatieve loonstructuur. Deze substitutie elasticiteit is blijkens empirisch onderzoek relatief klein. Het meso-aanbod blijkt veel sterker te reageren op wijzigingen in de vraag zoals gevat in Figuur 2.5. De substitutie elasticiteit is voorts, naar analogie met deze figuur, groter op lange termijn dan op korte termijn en is tevens groter tussen aangrenzende deelmarkten dan tussen deelmarkten die verder van elkaar af staan.

2.4 MICRO-AANBOD

Het *micro aanbod* van arbeid is het aanbod van de individuele economische agent: het individu of het gezin. Het wordt uitgeoefend binnen één of enkele deelmarkten, afhankelijk van de mobiliteitsgeschiktheid en -bereidheid. De aggregatie van het micro aanbod leidt tot het aanbod op meso- en macro niveau.

De individuele aanbieder staat voor diverse keuzen die onderling nauw met elkaar verband houden. De belangrijkste zijn: (i) al dan niet participeren en (ii) de bepaling van de aangeboden arbeidstijd.

2.4.1 DETERMINANTEN VAN DE PARTICIPATIEKEUZE

De factoren die van invloed zijn op de keuze tussen participeren en niet participeren werden reeds uitvoerig behandeld bij de analyse van het meso- en macro-arbeidsaanbod, die uiteindelijk de aggregatie zijn van het micro aanbod.

Voor het individu vervult de arbeidsmarkt een verdelingsfunctie. Zoals in de inleiding werd gesteld, is de arbeidsmarkt inderdaad het belangrijkste verdelingsmechanisme van de in het



Even opfrissen:
elasticiteiten

land of de regio gecreëerde welvaart. Hierin ligt dan ook de meest fundamentele drijfveer tot participatie: het verwerven van een inkomen waarmee de behoeftevoorziening kan gebeuren (zie ook het “Wat zegt onderzoek-kader” op pagina 56).

Vanuit deze invalshoek is het duidelijk dat voor de meeste participanten op de arbeidsmarkt er niet echt sprake is van een keuze. Voor hen is er de facto een *gedwongen participatie* op de arbeidsmarkt. Een echte keuzemogelijkheid is er slechts voor hen die kunnen beschikken over een niet arbeidsinkomen dat toereikend is voor de behoeftebevrediging (door een opgebouwd vermogen, uitkeringen of het inkomen van gezinsleden). Tegenover gedwongen participatie staat derhalve de *vrijwillige participatie*. De motivatie hierbij kan zeer uiteenlopend zijn (zoals additioneel inkomen voor behoeftebevrediging, ontplooiing, uitdaging, status en prestige). Opnieuw worden baten afgewogen tegenover mogelijke kosten (verlies aan vrije tijd, daling van de huishoudelijke arbeid en stress).

2.4.2 DETERMINANTEN VAN DE AANGEBODEN ARBEIDSTIJD

Het micro aanbod van arbeidstijd wordt doorgaans geanalyseerd met behulp van micro economische technieken. De kern van de analyse berust bij de opdeling van de totale beschikbare tijd in arbeidstijd en vrije tijd. Deze opsplitsing vloeit voort uit de optimale keuze tussen enerzijds het reëel inkomen dat met arbeid kan worden verdiend (met als hoger doel het bekostigen van consumptie) en anderzijds het (subjectieve) nut van vrije tijd.

De afruil tussen micro-economische arbeidstijd en vrije tijd (en zodoende consumptie en vrije tijd) wordt deels gedetermineerd door het reële loon. De samenhang tussen micro-aanbod en reëel loon kan evenwel verschillen voor verschillende individuen. Dit wordt gevat in Figuur 2.6. Een terugknikkende aanbodcurve doet zich, naar analogie met het macro-aanbod, voor wanneer bij lage lonen het substitutie-effect overheerst bij het micro-aanbod en nadien het inkomenseffect. Vanaf een zeker loon wordt meer vrije tijd verkozen boven extra inkomen (door extra arbeidstijd).

Wat zegt onderzoek: hoeveel loon willen werknemers opgeven in ruil voor telewerk?

Motivatie. Eigen exploratief onderzoek toont aan dat Vlaamse werknemers loon niet het belangrijkste kenmerk van hun job vinden. Werkzekerheid (score van 8,6/10 naar belangrijkheid), werk-privébalans (8,4/10) en jobinhoud (8,1/10) worden als belangrijker dan loon (7,9/10) beschouwd. Extralegale voordelen scoren 7,3/10. Een van die extralegale voordelen, telewerkmogelijkheden, is sinds het uitbreken van de COVID-19-pandemie niet meer weg te denken. Hoeveel loon zijn werknemers bereid om op te geven in ruil voor meer telewerk? En waarom?

Methode. Doctoraal onderzoeker Eline Moens zette samen met haar coauteurs een vignette-experiment op waarin 500 Vlaamse werknemers elk vijf fictieve jobaanbiedingen beoordeelden. Die jobaanbiedingen verschilden – onder meer – in loon en telewerkmogelijkheden. Er werd telkens gepeild naar hoe aantrekkelijk respondenten de jobaanbieding vonden en welke percepties ze over die job hadden.

Resultaten. Het verband tussen telewerkmogelijkheden en jobaantrekkelijkheid is min of meer lineair is: elke (halve) dag meer telewerkmogelijkheid leidt tot meer aantrekking tot de job. Er is geen sprake van een plafond waarbij meer telewerkmogelijkheden vanaf een bepaald moment niet meer als extra aantrekkelijk wordt gezien.

Concreet: stijgt het aantal mogelijke telewerkuren met 10 procentpunt, bijvoorbeeld van 20% (één dag op een voltijdse week) naar 30% (anderhalve dag), dan vindt men een job gemiddeld 2,2 procentpunt aantrekkelijker en neemt men genoeg met 2,3 procentpunt minder loonstijging. Eén dag extra kunnen telewerken apprecieert een voltijdse werknemer dus bijna even sterk als 5 procentpunt meer loonstijging in de aangeboden job. Anders gezegd: als bij een nieuwe job het loon normaal 10% zou stijgen, dan vindt men het even goed om slechts 5% te stijgen wanneer daar een extra telewerkdag tegenover staat.

De aantrekkelijkheid van telewerk wordt verklaard door (1) verwachtingen van een betere werk-privébalans, (2) meer autonomie op vlak van werkplanning en (3) meer autonomie op vlak van werkmethoden in jobs met meer telewerkmogelijkheid.

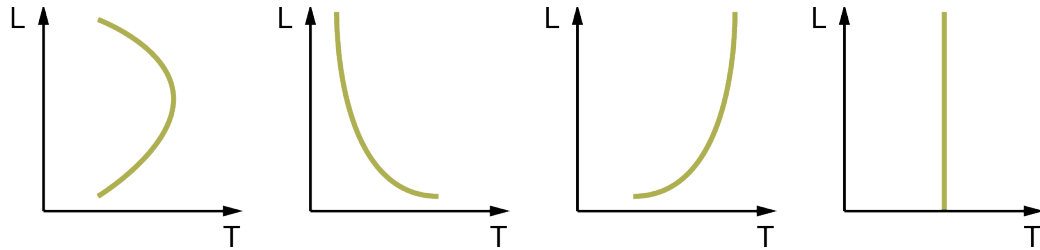


[Lees het volledige onderzoek](#)



[Lees het volledige onderzoek](#)

Figuur 2.6. Micro-aanbodcurve (terugnikkend, dalend, stijgend en inelastisch)



Bij een dalende (stijgende) aanbodcurve overweegt het inkomenseffect (substitutie-effect), waardoor bij een hoger reëel loon minder (meer) arbeidstijd wordt aangeboden. Ten slotte is er de inelastische micro-aanbodcurve: het inkomenseffect en het substitutie-effect compenseren elkaar perfect. Het aanbod reageert dan niet op een reële loonwijziging. Met andere woorden, de loonelasticiteit van het micro-aanbod in termen van arbeidstijd is hier 0:

$$\varepsilon_L^T = \frac{d(T)}{T} \div \frac{d(L)}{L} = \frac{d(T)}{d(L)} \times \frac{L}{T} = 0. \quad (12)$$

Ook andere factoren kunnen aanleiding geven tot een verandering in de aangeboden arbeidstijd. Zo wordt van een toename van niet-arbeidsinkomens (door bijvoorbeeld een toename van het inkomen uit vermogen of kinderbijslag) een zuiver inkomenseffect en zodoende een daling van het arbeidsaanbod (en een toename van de vrije tijd) verwacht. Ook de gezinssituatie (en zodoende de omvang van het huishoudelijk werk en de kinderlast) is typisch van invloed op de aangeboden arbeidstijd.

3 VRAAG NAAR ARBEID

De vraag naar arbeid is een *afgeleide vraag*: ze wordt afgeleid uit de behoefte aan goederen en diensten die met de arbeid (in combinatie met kapitaal) worden geproduceerd. De analyse van de algemene vraag naar goederen en diensten waar bedrijven (en de overheid) mee geconfronteerd worden, is de focus van algemene cursussen micro- en macro-economie.

De analyse van de (determinanten van de) arbeidsvraag gebeurt, net als in hoofdstuk 2 en wegens de in dat hoofdstuk aangevoerde argumenten voor het belang van de verschillende niveaus, zowel op micro-, meso- als macro-niveau, waarbij de macro vraag naar arbeid de aggregatie is van de vraag op meso niveau, en deze op haar beurt de aggregatie van de vraag op micro niveau. Anders dan bij het aanbod van arbeid, wordt de analyse hier evenwel gestart op micro niveau.

3.1 MICRO-VRAAG

3.1.1 DETERMINANTEN VAN DE MICRO-VRAAG

De micro-vraag naar arbeid is de vraag die door de individuele producent wordt uitgeoefend. Het gaat met andere woorden over de tewerkstelling in een individueel bedrijf. Deze micro-vraag wordt doorgaans geanalyseerd met behulp van micro-economische technieken. Twee standpunten kunnen hierbij worden gehanteerd. Ten eerste kan de micro-vraag afgeleid worden als de optimale hoeveelheid arbeid die wordt aangetrokken om de kosten van het productieproces te minimaliseren voor een gegeven te realiseren productieniveau, gegeven productietechnologie en gegeven loonvoeten voor de productiefactoren arbeid en kapitaal. Ten tweede kan deze afgeleid worden als de optimale hoeveelheid arbeid die wordt aangetrokken om de winst die door de productie wordt gerealiseerd te maximaliseren voor gegeven productietechnologie, gegeven loonvoeten voor de productiefactoren arbeid en kapitaal en een gegeven (ontvangen) prijs voor het eindproduct. De determinanten van deze optimale arbeidsvraag door het individuele bedrijf, worden in wat volgt besproken.

De micro-vraag naar arbeid is een afgeleide vraag en aldus afhankelijk van de **afzet** van het individuele bedrijf (i.e. het productieniveau). Meer concreet, is de afzet van het individuele bedrijf grosso modo afhankelijk van enerzijds de totale vraag (in binnen- en buitenland) naar het soort producten dat het individuele bedrijf produceert en anderzijds het marktaandeel van het betrokken bedrijf in die totale vraag. De totale vraag wordt bepaald door een zeer uiteenlopend aantal factoren waarop de individuele producent doorgaans helemaal geen invloed heeft. Op de omvang van het marktaandeel kan het individueel bedrijf, afhankelijk van de marktconstellatie (i.e. het aantal spelers op de markt en hun eventuele marktmacht), wel een zekere invloed uitoefenen via de instrumenten van de “marketingmix”. Wat die marketingmix betreft, wordt typisch verwezen naar “de 4 p’s”: prijs, product (merknaam, design en doelgroep), plaats (distributiekanaal) en promotie.

De micro-vraag reageert op de afzet van het bedrijf: een toename (afname) van de afzet resulteert in een toename (afname) van de nodige input aan arbeid. De input van arbeid is bijgevolg een (positieve) functie van de afzet. De specificatie van deze functie bepaalt de intensiteit en de snelheid waarmee de tewerkstelling reageert op wijzigingen in de afzet. De intensiteit van de reactie wordt voor een groot deel bepaald door de productietechniek (zie verder). Inzake snelheid wordt over het algemeen aangenomen dat, zeker bij een afname van de afzet, vertraagd en onvolledig wordt gereageerd. Wettelijke en contractuele verplichtingen alsook morele en sociale argumenten kunnen werkgevers ervan weerhouden om bij een dalende afzet meteen werknemers af te danken. Cruciaal met betrekking tot de reactiesnelheid waarmee het personeelsbestand wordt ingekrompen of uitgebreid, is de mate van onzekerheid die er bestaat ten aanzien van de afzetontwikkeling, i.e. in welke mate een toename of een afname van de afzet permanent is.

Op korte termijn wordt op een afzetwijziging doorgaans gereageerd via schommelingen in de *productiviteit* en via voorraadwijzigingen. Onder de *productiviteit* van de productiefactor arbeid wordt de verhouding van de gerealiseerde productie en de daartoe ingezette hoeveelheid arbeid verstaan. Men kan deze proberen opdrijven in tijden van een tijdelijke afzetstijging door werknemers overuren te laten draaien. Omgekeerd wordt het aanhouden van een personeelsbestand dat groter is dan de huidige behoefte aangeduid met de term *arbeidsoppotting* (“labour hoarding”). Dit is voorraadvorming (van personeel), speculerend op een productieherstel- of groei. Globaal blijft het personeelsbestand op korte termijn dus ongewijzigd.

Op middellange termijn kunnen afzetschommelingen ook opgevangen worden via tijdelijke ingrepen in het personeelsbestand. Een veel toegepast systeem is dat van de zogenaamde *tijdelijke werkloosheid*: werknemers behouden hun arbeidscontract maar de uitvoering van dit contract wordt tijdelijk (geheel of gedeeltelijk) geschorst.

Op lange termijn krijgen de afzetwijzigingen een permanent karakter, wat dan ook aanleiding kan geven tot een definitieve ingreep in het personeelsbestand.

Om te anticiperen op schommelingen in de vraag naar hun goederen en diensten, kunnen bedrijven ook werken met *tijdelijke arbeid* (via arbeidscontracten van bepaalde duur) en interim-arbeid (via interimcontracten, typisch voor de tijdelijke vervanging van arbeidskrachten en via interimkantoren). Het gevaar voor tweedeling in het personeelsbestand is niet ondenkbeeldig: een kern van vast personeel met goede arbeidsvoorwaarden en grote werkzekerheid, met daarnaast een vlottend personeelsbestand dat de afzetschommelingen op korte termijn moet opvangen. Dit relateert aan de theorie van de duale arbeidsmarkt (zie deelsectie 2.3.3).

Onder **productietechniek** wordt verstaan de wijze waarop arbeid en kapitaal worden gecombineerd in het productieproces. Van belang is hier de optimale *arbeidsintensiteit* van het productieproces, i.e. de optimale verhouding waarin arbeid en kapitaal worden ingezet. Op korte en middellange termijn is de productietechniek vast. Op lange termijn is deze variabel door technologische evolutie. Technologische innovaties kunnen tot gevolg hebben dat het efficiënt is arbeid te substitueren voor kapitaal (en dus minder arbeid aan te trekken).

Een laatste determinant van de micro-vraag naar arbeid betreft de **arbeidskosten**. In hoofdzaak gaat dit over het loon van de productiefactor arbeid, in verhouding tot de loonvoet van de productiefactor kapitaal (en eventueel in verhouding tot de prijs van het geproduceerde goed of de geproduceerde dienst). Een stijging (daling) van de arbeidskosten gaat typisch gepaard met een daling (stijging) van de micro-vraag naar arbeid. Dit kan enerzijds verklaard worden door een substitutie-effect: aangezien arbeid relatief duurder wordt, is het interessant arbeid door kapitaal te substitueren (bijvoorbeeld via automatisering, zie ook het "Wat zegt onderzoek-kader" op pagina 62). Daarnaast kan ook een *schaaleffect* spelen: wanneer de hogere loonkosten zich vertalen in hogere (gevraagde) prijzen voor de geproduceerde goederen en diensten, zal de afzet vermoedelijk terugvallen.



Lees
het volledige
onderzoek

Wat zegt onderzoek: automatisering verdringt minder aantrekkelijke beroepen

Motivatie. *Dirty, dangerous, and dull.* Voorstanders van robotica halen wel eens aan dat het net dat soort beroepen zijn die zullen teloorgaan door de ingebruikname van robots. De redenering luidt dan dat het verlies van dergelijke beroepen eerder als een verlossing beschouwd moet worden. In welke mate klopt deze gedachtegang en welke kanttekeningen moeten daarbij gemaakt worden?

Methode. *Doctoraal onderzoeker Arthur Jacobs en zijn coauteurs onderzochten of “meer automatiseerbare” beroepen gemiddeld minder kwalitatief zijn. Dat deden ze door enquête-data over jobtevredenheid bij 44.000 Europese werkenden te koppelen aan invloedrijke prognoses over de kans dat hun beroepen zullen verdwijnen ten gevolge van automatisering.*

Resultaten. *De negatieve correlatie is op het eerste gezicht duidelijk: mensen die tewerkgesteld zijn in beroepen met een hogere kans op automatisering geven doorgaans aan minder tevreden te zijn met hun job. Om zeker te zijn dat deze negatieve correlatie een intrinsiek minder kwalitatief takenpakket weerspiegelt, controleren we voor een hele resem aan individu-specifieke en job-specifieke eigenschappen, zoals (i) de socio-demografische achtergrond van de respondent, (ii) de verloning van de job en (iii) de vrees voor het verlies van de job. Het resultaat? De negatieve samenhang tussen automatiseerbaarheid en jobtevredenheid blijft bestaan: mensen die tewerkgesteld zijn in beroepen met een hoger automatiseringsrisico zijn (i) niet simpelweg veeleisender, (ii) slechter betaald of (iii) bang voor jobverlies. Het takenpakket van dat soort beroepen lijkt werkelijk minder aantrekkelijk te zijn.*

Deze tegengestelde evolutie van de arbeidsvraag en de arbeidskosten wordt gevat door een negatieve loonelasticiteit van de micro-vraag:

$$\varepsilon_L^V = \frac{d(V)}{V} \div \frac{d(L)}{L} = \frac{d(V)}{d(L)} \times \frac{L}{V} < 0. \quad (13)$$

De sterkte van deze negatieve relatie (i.e. de mate waarin de arbeidsvraag negatief zal reageren op een loonstijging) wordt samengevat in *de wetten van Marshall*:

1. De arbeidsvraag zal negatiever reageren op een loonstijging naarmate het eenvoudiger is om arbeid door kapitaal te substitueren. Dit bepaalt de mate waarin het substitutie-effect kan spelen en wordt enerzijds bepaald door de productietechnologie en anderzijds door de mate waarin het aantrekken van meer kapitaal neerkomt op een stijgende prijs voor dat kapitaal. Niet toevallig wordt empirisch gevonden dat de loonelasticiteit van de micro-vraag sterker negatief is op de lange (dan op de korte) termijn. Op lange termijn is het vervangen van arbeid door kapitaal realistischer.
2. De arbeidsvraag zal negatiever reageren op een loonstijging naarmate de vraag naar de geproduceerde goederen en diensten sterker reageert op een prijsstijging (i.e. naarmate de geproduceerde goederen en diensten “prijselastischer” zijn). Dan zal immers het schaaleffect sterker spelen: de prijsstijging ten gevolge van een loonstijging zal een grotere negatieve impact hebben op de afzet (en daardoor op de arbeidsvraag).
3. De arbeidsvraag zal negatiever reageren op een loonstijging naarmate het aandeel van de loonkosten in de totale productiekosten groter is. Is het aandeel van de loonkosten hoog, dan zal het schaaleffect sterker spelen: een loonstijging geeft dan aanleiding tot een meer substantiële prijsstijging en ipso facto een meer substantiële impact op de afzet.

3.1.2 WERVING EN SELECTIE

Bovenstaande determinanten bepalen in eerste instantie de kwantitatieve dimensie van de arbeidsvraag, i.e. het totale volume aan arbeid dat wordt aangetrokken. Net zoals het aanbod van arbeid, heeft de vraag naar arbeid echter ook een kwalitatieve dimensie, vermits de aan te trekken arbeid over welbepaalde kenmerken en kwalificaties dient te beschikken om productief te zijn.

Een bedrijf kan diverse allocatie-activiteiten ontwikkelen, dit zijn alle activiteiten die tot doel hebben de juiste man op de juiste plaats te krijgen. Hierbij kan men zich via *werving en selectie* (“recruitment”; activiteiten om de juiste profielen aan te trekken en te selecteren) tot de externe arbeidsmarkt richten (zie ook het “Wat zegt onderzoek-kader” op pagina 64). Echter, ook activiteiten die zich tot de interne arbeidsmarkt richten zijn mogelijk: interne opleiding, bedrijfsbinding en loopbaanplanning. Samen worden deze extern en intern gerichte activiteiten aangeduid als *personeelsbeleid*.



Lees
het volledige
onderzoek

Wat zegt onderzoek: ChatGPT in het selectieproces

Motivatie. ChatGPT en aanverwante artificiële intelligentie lijken een grote impact te zullen hebben op de arbeidsmarkt door het efficiënter maken van organisatieprocessen, zoals personeelsselectie. Het is echter niet duidelijk of ChatGPT en soortgelijke taalmodellen het personeelsselectieproces naast automatiseren ook kunnen helpen objectiveren.

Methode. Om systemische discriminatie door ChatGPT in cv-screening te identificeren, zette (toenmalig) doctoraal onderzoeker Louis Lippens een gelijkaardig experimenteel onderzoeksopzet op als in de praktijktesten naar aanwervingsdiscriminatie bij recruiters (zie ook de “Wat zegt onderzoek-kader” op pagina 7). Het opzet bestond uit het gelijktijdig aanbieden aan ChatGPT van zowel Nederlandstalige vacatureteksten als cv’s van fictieve kandidaten samen met de vraag “Hoe waarschijnlijk is het dat je de kandidaat zou uitnodigen voor een jobgesprek?”. De kandidaten verschilden enkel op basis van voor- en achternaam die een specifieke etnische identiteit en gender signaleerden. Andere typische cv-categorieën bleven gelijk over de fictieve kandidaten heen. Het experiment werd 34.560 keer herhaald met verschillende vacatures, kandidaatprofielen en -namen.

Resultaten. Enerzijds komt een duidelijke raciale of etnische bias naar bovendrijven. Kandidaten met typisch Aziatische, Afrikaanse en Zwart-Amerikaanse, Arabische, Hispanische, Oost-Europese of Turkse namen zouden zo’n 14% tot 19% minder positieve responses krijgen dan kandidaten met typisch Vlaamse namen als HR-professionals zich zouden laten leiden door het advies van ChatGPT. Een kruising tussen gender en etnische identiteit leert bovendien dat vrouwen met Turkse namen in het experiment een bijkomend nadeel ondervinden tegenover mannen met Turkse namen; dit effect werd niet gevonden voor de overige etnische identiteiten.

Anderzijds was er geen structurele genderdiscriminatie door ChatGPT en is de etnische discriminatie vaak beperkter dan wat bij menselijke recruiters wordt waargenomen.

Bij het rekruteren van nieuwe werkrachten kan men zich laten leiden door de in deelsectie 2.3.4 reeds vermelde (aanbodgerichte) *theorie van het menselijk kapitaal* (“human capital theory”) waarbij men in hoofdzaak werft op basis van de observeerbare productieve vermogens van jobkandidaten. Vanuit vraagperspectief wordt deze manier van handelen ook geconceptualiseerd via de *wachtrijtheorie* (“queuing theory”). Hierbij wordt de arbeidsmarkt voorgesteld als een lange rij waarin de werknemers gerangschikt worden naar hun productiviteit op basis van onderwijskwalificaties en andere observeerbare kenmerken. Hierbij gaat het niet enkel over de productiviteit die zij verwacht worden onmiddellijk te kunnen leveren, maar ook hun verwachte opleidbaarheid (en zodoende productiviteitsstijging). Bij aanwerving wordt vooraan in de rij gestart, tot alle arbeidsplaatsen bezet zijn. Aanbieders die achteraan in de rij staan, vinden bij hoge arbeidsmarktkrapte ook een baan, bij lage krapte blijven ze werkloos. Deze theorie helpt zodoende mee verklaren dat vooral ongeschoolden de werkloosheidsstatistieken bevolken. Ook verwant aan de theorie van het menselijk kapitaal is de theorie van het *sociaal kapitaal*. Deze vertrekt ook vanuit het aanbodperspectief en relateert de arbeidsmarktkansen van individuen aan hun sociaal netwerk dat hen helpt om relevante informatie over de arbeidsmarkt te bekomen en met een hogere kans op succes te solliciteren.

Tegenover deze theorieën staat de in deelsectie 2.3.4 besproken signaaltheorie, waarbij werkgevers kenmerken die hen interesseren maar die zij niet rechtstreeks kunnen observeren afleiden uit onderwijskwalificaties en andere observeerbare kenmerken. Daarnaast is er ook de *screeningtheorie*. Volgens deze theorie nemen werkgevers geen genoegen met de beperkte informatie omtrent jobkandidaten en zullen ze deze kandidaten dan ook, voorafgaand aan het aanbieden van een vaste betrekking, proberen doorlichten door hen tijdelijk (bijvoorbeeld als stagiair, als jobstudent of in een tijdelijk contract) te werk te stellen. Werkgevers kunnen ook elkaars beslissingen gebruiken als een screeningsinstrument. Jobkandidaten die al afgewezen werden door collega's worden dan minder kansen gegeven. We spreken dan van *rationeel kuddegedrag* (“rational herding”) in hoofde van werkgevers. Dit is vooral in het nadeel van langdurig werklozen (zie ook het “Wat zegt onderzoek-kader” op pagina 66).

Ten slotte kunnen ook de theorieën van de statistische discriminatie – die erg gelinkt is aan de signaaltheorie – en voorkeursdiscriminatie, die reeds aan bod kwamen in hoofdstuk 2, spelen (zie ook het “Wat zegt onderzoek-kader” op pagina 68).



Lees
het volledige
onderzoek

Wat zegt onderzoek: werkgevers zitten niet te wachten op sollicitanten die al lang werkloos zijn

Motivatie. Sommige internationale studies vinden dat werkgevers eerder geneigd zijn een kandidaat met een job dan een werkloze sollicitant aan te nemen, andere studies vinden geen verschil. Worden werkloze sollicitanten dan benadeeld? En wanneer?

Methode. Doctoraal onderzoeker Liam D’hert en coauteurs herevalueerden die vragen aan de hand van 28 studies die nagaan hoe werkgevers wereldwijd reageren op (langdurig) werkloze sollicitanten. Veelal gaat het daarbij om praktijktesten waarbij fictieve cv’s, met wisselende werkloosheidsduren, naar echte vacatures worden gestuurd. De onderzoekers brachten de data uit die experimenten samen, goed voor 67.000 fictieve sollicitaties.

Resultaten. Niet per definitie de stempel van “werkloos” maakt werkgevers sceptisch, wel de duur van de periode zonder job. Langdurig werklozen – mensen die minstens een jaar niet aan de slag waren – hebben over alle praktijktesten heen gemiddeld zo’n 21% minder kans op een job.

Die kansen slinken verder als de werkloosheidsduur oploopt tot anderhalf jaar en meer. Wat opvalt, is dat kandidaten die minder dan zes maanden werkzoekend zijn zelfs betere werkvooruitzichten hebben dan sollicitanten die nog in dienst zijn bij hun huidige werkgever. Wellicht omdat sollicitanten met een job nog een opzegtermijn moeten afronden terwijl werklozen meteen beschikbaar zijn. Tegelijk gaan werkgevers ervan uit dat de motivatie en vaardigheden van kortdurig werklozen nog op peil zijn. Dat vinden ze niet van langdurig werklozen, blijkt uit het samengebrachte onderzoek.

3.2 MESO-VRAAG

De meso-vraag naar arbeid is de groepsgewijze vraag naar arbeid, waarbij uiteraard zeer uiteenlopende criteria kunnen worden aangewend om de micro-vraag groepsgewijs te aggregeren. Dit kan een eerder vraaggerichte groepering (zoals sectoraal – een veelvuldig bestudeerde groepering – of regionaal) dan wel een eerder aanbodgerichte groepering

(zoals beroepsgewijs, naar opleidingsniveau, naar leeftijd of naar geslacht) zijn. Wanneer vraag of aanbod inderdaad een groeps karakter kent, dan is een analyse op deelmarktniveau aangewezen (zie deelsectie 2.3.1).

De meso-vraag is deels gedetermineerd door dezelfde factoren als degene die besproken werden onder deelsectie 3.1.1. Net zoals op micro-niveau zal ook op meso-niveau de **afzet** van invloed zijn op de vraag naar arbeid. Het betreft hier uiteraard de afzet geaggregeerd op meso-niveau. Het marktaandeel van het individuele bedrijf speelt hier geen rol meer, wel het aandeel van de door de groep voortgebrachte goederen en diensten in de totale macro-economische bestedingen.

Inzake de impact van de **productietechniek** is een belangrijk discussiepunt in de wetenschappelijke literatuur de invloed van de technologische vooruitgang op de vraag naar laaggeschoolde versus middengeschoolde versus hooggeschoolde arbeid. Volgens het *technologisch optimisme* zal de technologische evolutie ervoor zorgen dat de ongeschoolde en minst aantrekkelijke arbeidsplaatsen verdwijnen (door automatisering), terwijl hoogwaardige arbeidsplaatsen in de plaats komen. Er is met andere woorden sprake van een algemene niveauverhoging (en dus nood aan meer hogergeschoolden). Tegenover deze visie staat de *polarisatietheorie*. Die stelt dat de technologische vooruitgang leidt tot een situatie waarbij steeds minder middengeschoolde arbeid nodig is, terwijl laaggeschoolde arbeid (voor het uitvoeren van elementaire, moeilijk te automatiseren taken) en hooggeschoolde arbeid (die met gesofisticeerde technologie aan de slag kan en deze nog kan verbeteren) nodig blijven.

Met betrekking tot de **arbeidskosten** wordt op meso-niveau gefocust op het effect van een wijziging van relatieve loon tussen een zekere deelmarkt (L_i) en een andere deelmarkt (L_j) op de respectievelijke arbeidsvraag op deze deelmarkten (V_i en V_j). Dit wordt gevat door de *substitutie-elasticiteit van de meso-vraag naar arbeid*:

$$\varepsilon \frac{V_i/V_j}{L_i/L_j} = \frac{d(V_i/V_j)}{V_i/V_j} \div \frac{d(L_i/L_j)}{L_i/L_j} = \frac{d(V_i/V_j)}{d(L_i/L_j)} \times \frac{L_i/L_j}{V_i/V_j} \quad (14)$$

De elasticiteit is groter tussen deelmarkten die dicht bij elkaar aansluiten (en tussen dewelke substitutie dus eenvoudiger te realiseren valt). Inzake eenzijdige loonstijgingen op bepaalde



Lees
het volledige
onderzoek

Wat zegt onderzoek: zo zit het wereldwijd met arbeidsmarktdiscriminatie

Motivatie. *Aanwervingsdiscriminatie is de ongelijke en nadelige behandeling van individuen op basis van ascriptieve kenmerken zoals geslacht, leeftijd of etniciteit. In wetenschappelijk onderzoek wordt aanwervingsdiscriminatie vaak gemeten aan de hand van correspondentie-experimenten (zie ook het “Wat zegt onderzoek”-kader op pagina 7). Dergelijk onderzoek werd de afgelopen jaren wereldwijd en op basis van tal van discriminatiegronden gevoerd. In totaal ging het in de periode 2005 tot en met 2020 om meer dan 900.000 fictieve sollicitaties, gevat in internationale wetenschappelijke publicaties.*

Methode. *Postdoctoraal onderzoeker Louis Lippens en coauteurs brachten alle data van deze praktijktesten samen en analyseerden die opnieuw alsof het één studie was – een zogenaamde “meta-analyse”. Aan de hand van zo’n meta-analyse kunnen meer betrouwbare en meer algemene conclusies getrokken worden dan op basis van één enkele studie.*

Resultaten. *Aanwervingsdiscriminatie op basis van etniciteit is de meest onderzochte vorm van aanwervingsdiscriminatie. En terecht: sollicitanten met een andere etniciteit dan gebruikelijk in het onderzochte land ontvangen 29% minder positieve reacties op hun sollicitatie. Toch is discriminatie op vlak van arbeidsbeperking (41% minder positieve reacties), fysieke aantrekkelijkheid (37% minder positieve reacties), leeftijd (34% minder positieve reacties) en LGB-geaardheid (30% minder positieve reacties) nog problematischer. Er werd evenwel geen bewijs gevonden voor aanwervingsdiscriminatie op vlak van geslacht. Al bestaan er wat dat betreft sterke verschillen tussen praktijktesten: in sommige gevallen wordt aanwervingsdiscriminatie tegenover vrouwen gedetecteerd, terwijl in andere gevallen net mannen gediscrimineerd worden.*

arbeidsdeelmarkten is onderzoek verricht naar de substitutie-effecten van een eenzijdige verhoging van het minimumloon. Herhaaldelijk werd daarbij de nefaste uitwerking op de tewerkstelling van de betrokken groep (bijvoorbeeld een sector) aangetoond. Lonen op deelmarkten reageren typisch ook op elkaar; verhogingen op de ene deelmarkt krijgen navolging op de andere, zodat blijvende wijzigingen in de loonstructuur weinig voorkomen en van beperkte omvang zijn.

Zoals het meso-aanbod van arbeid reageert op ontwikkelingen aan de vraagzijde, reageert ook de meso-vraag op **ontwikkelingen aan de aanbodzijde** van de deelmarkt. Er is sprake van wederzijdse terugkoppelingseffecten. Deze reactie kan op verschillende manieren plaatsvinden; de aanpassings-termijn is doorgaans vrij lang (zie spinnenwebmodel).

Een voorbeeld van dergelijke terugkoppeling vormt de reactie op aanbodtekorten (hoge arbeidsmarktcrapte) in bepaalde deelmarkten. Dit kan aanleiding geven tot loonaanpassingen en via deze tot substitutie. Hierbij kan automatisering nagestreefd worden of gewoon een andere technologie die beroep doet op andersoortige arbeid (zodat een ander meso-aanbod kan aangesneden worden). Andere reacties kunnen zijn: het verplaatsen van het bedrijf naar een andere regio of interne opleiding.

Een ander voorbeeld is de reactie van de meso-vraag op de veralgemeende stijging van het opleidingspeil van de aanbodzijde, door het optrekken van de selectie-eisen. Dit kan leiden tot overscholing (in de zin van: tewerkstelling onder het scholingsniveau).

Ten slotte speelt de **arbeidstijd** van elke arbeider op het meso-niveau. De mechanismen die wat dat betreft kunnen spelen, worden besproken bij de determinanten van de macro-vraag.

3.3 MACRO-VRAAG

De *macro-vraag naar arbeid* is de totale gevraagde hoeveelheid arbeid (in arbeidsuren of personen) in een land. Het is de aggregatie van de vraag naar arbeid op micro- en meso-niveau.

Op macro-economisch vlak wordt vaak onderscheid gemaakt tussen de effectieve en de structurele vraag naar arbeid. De *effectieve vraag* naar arbeid omvat de feitelijke tewerkstelling op een bepaald ogenblik (de bezette arbeidsplaatsen) en de openstaande vacatures. De *structurele vraag* naar arbeid omvat het totale aantal arbeidsplaatsen dat optimaal zou ingevuld zijn gezien de beschikbare hoeveelheid kapitaalgoederen. Dit laatste begrip valt samen met de *potentiële tewerkstelling*. De structurele vraag kan hoger zijn dan de effectieve vraag (in het geval van een absoluut aanbodtekort op de arbeidsmarkt) of lager zijn dan de effectieve vraag (in het geval van overcapaciteit bijvoorbeeld door seizoensinvloeden).

De vraag naar arbeid is macro-economisch een functie van de **afzet** in binnen- en buitenland, en dus van de vraag naar de producten die geproduceerd worden. Van belang zijn hier dus de determinanten van de binnenlandse bestedingen voor consumptie (C) en investeringen (I), de binnenlandse overheidsuitgaven (O) en het marktaandeel in de wereldhandel via de export (E). De macro-economische bestedingen kunnen dan ook worden voorgesteld met de volgende eenvoudige vergelijking:

$$X = C + I + O + E. \quad (15)$$

Het niveau van deze vier bestedingscategorieën bepaalt het niveau van de afzet, derhalve het niveau van de gevraagde arbeid, maar ook het niveau van het inkomen. Het inkomen is dan weer bepalend voor de bestedingen. We botsen hier dus op de macro-economische kringloop. De determinanten van het macro-economisch evenwichtsniveau behoren tot het domein van de macro-economie en kunnen hier als dusdanig als exogenen worden beschouwd. In wat volgt beperken we ons tot een korte bespreking van de relatie tussen deze macro-economische bestedingscategorieën en de vraag naar arbeid.

De binnenlandse private consumptie is vooral afhankelijk van het nationaal inkomen en van de inkomensverdeling. De fractie van het inkomen dat men consumeert (en niet spaart voor latere consumptie of investeringen) is de zogenaamde “consumptiequote”. De macro-economische kringloop komt hier sterk op de voorgrond. Hogere consumptie induceert hogere bestedingen en zodoende hogere tewerkstelling, die vervolgens, via een hoger inkomen, opnieuw tot meer consumptie leidt.

De binnenlandse private investeringen hebben een dubbel karakter ten aanzien van de macro-vraag naar arbeid. Onder investeringen wordt het creëren van kapitaalgoederen verstaan. De volledige investeringen omvatten zowel de vervangingsinvesteringen (om versleten kapitaalgoederen te vernieuwen) als de uitbreidingsinvesteringen (die de kapitaalgoederenvoorraad uitbreiden). Deze volledige investeringen leiden tot productie in de kapitaalgoederenproducerende industrie en zodoende tot tewerkstelling. De uitbreidingsinvesteringen binnen de volledige bestedingen hebben echter ook een capaciteitseffect in de bedrijven die investeren. Hun productiecapaciteit wordt immers uitgebreid en derhalve neemt ook de structurele vraag naar arbeid toe, behalve wanneer deze investeringen een substantiële substitutie van arbeid door kapitaal tot gevolg hebben (verandering in productietechniek).

Overheidsbestedingen hebben betrekking op door de overheid gefinancierde goederen en diensten. De productie van deze goederen en diensten wordt verzorgd door diverse instanties: het overheidsapparaat zelf (met onder andere de overheidsadministratie, justitie, defensie en het onderwijs), de gesubsidieerde sector (met onder andere de gezondheidssector en culturele sector) en de private sector (bijvoorbeeld in de realisatie van openbare werken). Kenmerkend voor de overheidssector is dat hier het marktmechanisme op grond van individuele preferenties minder speelt, maar dat beslissingen eerder worden genomen via een begrotingsmechanisme, waarbij een evenwicht tussen bestedingen en inkomsten nagestreefd wordt op basis van maatschappelijke preferenties. De uitgaven voor de productie worden niet gefinancierd via de markt, maar via belastingen of leningen.

Het belang van de overheidsbestedingen ten aanzien van de macro-vraag naar arbeid schuilt in het autonoom karakter ervan. De overheid is relatief zelfstandig in het bepalen van de omvang van haar bestedingen. Ze is hiervoor in elk geval niet afhankelijk van de markt (zoals dat wel geldt voor een particulier bedrijf). De overheid bepaalt derhalve ook in relatief autonome mate de omvang van haar productie en de daartoe benodigde tewerkstelling: bij gegeven beloningsvoet van arbeid is de omvang van de tewerkstelling begrensd door de omvang van de voorhanden zijnde budgettaire middelen.

Van deze autonomie kan de overheid dan ook expliciet gebruik maken om werkgelegenheid te creëren in moeilijke economische tijden (*Keynesiaans recept*). In dit verband kan zelfs met zogenaamde *schaduwkosten* gerekend worden: de tewerkstelling van werklozen heeft als bijkomende budgettaire kost in feite enkel het verschil tussen het loon en de werkloosheidsvergoeding, die reeds ten laste was van het overheidsbudget. Van deze mogelijkheid is in vele landen gebruik gemaakt in het verleden. In het bijzonder werd het verlies aan tewerkstelling in de industriële sector in aanzienlijke mate opgevangen via uitbreiding van de tewerkstelling in (semi-)overheidsdienst.

Volledigheidshalve dient erop gewezen te worden dat de financiering van de overheidsuitgaven via belastingen een tegengesteld effect heeft: ze beperken immers de particuliere bestedingen.

De hoogte van de export is afhankelijk van zeer uiteenlopende factoren, zoals comparatieve

voordelen van de binnenlandse productie in vergelijking met de buitenlandse productie, de conjuncturele toestand in het buitenland, eventuele wisselkoersschommelingen en het gevoerde nationale en regionale handelsbeleid. Deze factoren bepalen grosso modo de internationale concurrentiepositie. In deze context zijn vooral de kostenverhoudingen van groot belang, in het bijzonder de loonkostenverhoudingen tussen binnenlandse en buitenlandse productie. In dit opzicht beschikt België sinds 1989 over aangepaste wetgeving met de “Wet tot vrijwaring van ‘s lands concurrentievermogen”, in 1996 vervangen door de “Kaderwet op de loonnorm”. Deze wetgeving biedt de Belgische regering de mogelijkheid om in te grijpen in de loonvorming wanneer de internationale concurrentiekracht in gevaar komt.



Anders uitgelegd:
loonnormwet

De relatie tussen de macro-economische afzet en de vraag naar arbeid verloopt, zoals op micro- en meso-niveau, niet noodzakelijk onmiddellijk en integraal. Er treden immers vertragingen en verstoringen op. Ten eerste zal een toename van de bestedingen enkel een toename van de productie en de tewerkstelling voor gevolg hebben wanneer de productietechniek dit toelaat (i.e. wanneer de nodige kapitaalgoederen beschikbaar zijn). Ten tweede kunnen, zoals eerder besproken, schommelingen in de macro-economische afzet ook deels opgevangen worden via een verhoogde productiviteit.



Anders uitgelegd:
loonhandicap

Daarnaast kunnen wijzigingen in de **productietechniek** ook op macro-niveau spelen. Centraal staat opnieuw de mogelijke substitutie van arbeid en kapitaal ten gevolge van de technologische vooruitgang. Op macro-niveau is een bijkomende vorm van substitutie mogelijk, namelijk productsubstitutie: veranderingen in het macro-economische productieassortiment leiden tot wijzigingen in de macro-vraag naar arbeid. Sectoren met relatief meer of minder arbeid kunnen sneller groeien dan andere wanneer hun goederen en diensten meer gevraagd worden. Een belangrijke toepassing hiervan vinden we in de groei van het relatieve aandeel van de productie van diensten, die veel arbeidsintensiever verloopt dan de productie van goederen, gedurende de afgelopen decennia.

Ook macro-economisch kan de invloed geanalyseerd worden van een wijziging in de **arbeidskosten** – ook op dit niveau spelen het substitutie- en schaaffect besproken onder deelsectie 3.1.1. Op macro-economisch niveau moet evenwel uitdrukkelijk rekening worden gehouden met een bijkomend aspect. De lonen hebben immers niet alleen een kostenaspect

voor de werkgever, maar tevens een inkomensaspect voor de werknemer. Loonontwikkelingen beïnvloeden bijgevolg niet enkel de kostenstructuur van de ondernemingen, maar ook de (binnenlandse) bestedingen, zodat ook langs deze weg de vraag naar arbeid wordt beïnvloed.

De macro-vraag naar arbeid kan eveneens reageren op **ontwikkelingen aan de aanbodzijde**. Een aanhoudend aanbodtekort kan op lange termijn een ontmoedigingseffect opleveren, dat als tegenhanger kan worden beschouwd van het ontmoedigingseffect dat in deelsectie 2.2.3 aan bod kwam. Dit ontmoedigingseffect beïnvloedt dan de structurele vraag naar arbeid negatief. Het technologisch onderzoek kan worden gestimuleerd om een substitutie van arbeid door kapitaal te realiseren, zeker wanneer de aanbodtekorten tot loonstijgingen aanleiding geven. Aanbodtekorten situeren zich doorgaans echter niet op alle deelmarkten terzelfdertijd. De onder sectie 3.2 besproken substitutie tussen deelmarkten zal dus in realiteit spelen.

Ten slotte wordt de macro-vraag gedetermineerd door de **arbeidstijd**. Naar analogie met sectie 2.1 kan het totale gevraagde volume aan arbeid voorgesteld worden als $V \cdot T$, waarbij V de arbeidsvraag uitdrukt in aantal werkkrachten en T de gemiddelde arbeidstijd per werkkracht. Bij een gegeven gevraagd volume zal het aantal gevraagde werkkrachten dan ook afhankelijk zijn van de arbeidstijd. Een daling van de gemiddelde arbeidstijd zal ceteris paribus bijgevolg een evenredig positief effect hebben op de vraag naar arbeidskrachten. Dit is de simpele logica die gehanteerd wordt in een beleid dat via **arbeidsduurverkorting** de tewerkstelling probeert te stimuleren (herverdeling van de arbeid). Cruciaal punt in de redenering is de toegepaste ceteris-paribus-clausule. Blijft met name het totale gevraagde volume aan arbeid wel degelijk constant? Dit zal in hoofdzaak afhangen van de effecten van de arbeidsduurverkorting op de arbeidskosten (in verhouding tot de arbeidsproductiviteit). In het bijzonder is het de vraag of het uurloon ongewijzigd blijft bij de arbeidsduurverkorting. Indien niet (bijvoorbeeld omdat werknemers niet willen inboeten op hun maandelijks inkomen), dan is het waarschijnlijk dat substitutie- en schaaleffecten optreden.



Anders uitgelegd:
arbeidsduur-
verkorting

BIBLIOGRAFIE

Baert, S. (2018). Hiring a gay man, taking a risk? A lab experiment on employment discrimination and risk-aversion. *Journal of Homosexuality*, 65(8), 1015–1031. <https://ideas.repec.org/p/zbw/glodps/2.html>.

Baert, S. (2021). The iceberg decomposition: A parsimonious way to map the health of labour markets. *Economic Analysis and Policy*, 69, 350–365. <https://ideas.repec.org/a/eee/ecanpo/v69y2021icp350-365.html>.

Baert, S., Clays, E., Dalle, A., Derous, E., De Vos, M., du Bois, K., ... Van Ootegem, L. (2023). De Vlaamse en Belgische arbeidsmarkt in Europees perspectief: 9 opvallende cijfers. *UGent@Work Policy Briefs*, 10. <https://www.ugent.be/ugentatwork/nl/acties/policy-brief-10.pdf>.

Baert, S., Cockx, B., Gheyle, N., Vandamme, C. (2015). Is there less discrimination in occupations where recruitment is difficult? *Industrial & Labor Relations Review*, 68, 467–500. <https://ideas.repec.org/a/sae/ilrrev/v68y2015i3p467-500.html>.

Baert, S., Cockx, B., Verhaest, D. (2013). Overeducation at the start of the career: Stepping stone or trap? *Labour Economics*, 25, 123–140. <https://ideas.repec.org/a/eee/labeco/v25y2013icp123-140.html>.

Baert, S., De Pauw, A.-S. (2014). Is ethnic discrimination due to distaste or statistics? *Economics Letters*, 125, 270–273. <https://ideas.repec.org/a/eee/ecolet/v125y2014i2p270-273.html>.

Baert, S., Herregods, J., & Sterkens, P. (2024). What does job applicants' body art signal to employers? *Journal of Economic Behavior & Organization*, 217, 742–755. <https://ideas.repec.org/p/iza/izadps/dp16311.html>.

Baert, S., Rotsaert, O., Verhaest, D., Omey, E. (2016). Student employment and later labour market success: No evidence for higher employment chances. *Kyklos*, 69, 401–425. <https://ideas.repec.org/a/bla/kyklos/v69y2016i3p401-425.html>.

Baert, S., & Verhaest, D. (2019). Unemployment or overeducation: which is a worse signal to employers? *De Economist*, 167(1), 1–21. <https://ideas.repec.org/p/iza/izadps/dp8312.html>.

Baert, S., & Verhaest, D. (2021). Work hard or play hard? Degree class, student leadership and employment opportunities. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 83(4), 1024–1047. <https://ideas.repec.org/p/zbw/glodps/276.html>

Brandolini, A., Eliana, V. (2016). Behind and beyond the (head count) employment rate. *Journal of the Royal Statistical Society: Series A (Statistics in Society)*, 179, 657–681. <https://doi.org/10.1111/rssa.12134>.

Dalle, A., Sterkens, P., & Baert, S. (2024). A poisoned gift? The hireability signals of an income-support program for the senior unemployed. *Journal of Demographic Economics*, 90(4), 553–588. <https://ideas.repec.org/p/iza/izadps/dp16057.html>.

De Galan, C., Van Miltenburg, A. J. M. (1981). *Economie van de Arbeid*. Alphen aan de Rijn: Samson.

Defourny, J., Develtere, P., Fonteneau, B. (1999). *Sociale economie in Noord en Zuid. Realiteit en beleid*. Antwerpen: Garant Uitgevers.

D’hert, L., Baert, S., & Lippens, L. (2024). Unemployment, inactivity, and hiring chances: A systematic review and meta-analysis. IZA Discussion Paper, 17141. <https://ideas.repec.org/p/iza/izadps/dp17141.html>.

D’hert, L., Lippens, L., & Baert, S. (2024). Not a lucky break? Why and when a career hiatus hijacks hiring chances. IZA Discussion Paper, 17497. <https://ideas.repec.org/p/iza/izadps/dp17497.html>.

du Bois, K., Baert, S., Lippens, L., & Deros, E. (2025). Time Tetris: A longitudinal study on compressed schedules and workplace well-being at IKEA. *BMC Public Health*, 25(1), 89. <https://ideas.repec.org/p/osf/osfxxx/ch8uk.html>.

El Haj, M., Baert, S., Van Ootegem, L., Verhofstadt, E., & Lippens, L. (2024). Fertility, pregnancy, and parenthood discrimination in the labour market: A systematic review. IZA Discussion Paper, 17141. <https://ideas.repec.org/p/iza/izadps/dp17435.html>.

Heylen, F. (2014). *Macro-economie*. Antwerpen: Maklu.

Jacobs, A., Verhofstadt, E., & Van Ootegem, L. (2023). Unravelling the link between automatability and job satisfaction. *Journal of Labor Research*, 44(3), 199–227. https://ideas.repec.org/a/spr/jlabre/v44y2023i3d10.1007_s12122-023-09346-5.html.

Lippens, L. (2024). Computer says 'no': Exploring systemic bias in ChatGPT using an audit approach. *Computers in Human Behavior: Artificial Humans*, 2(1). <https://doi.org/10.1016/j.chbah.2024.100054>.

Lippens, L., Baert, S., Ghekiere, A., Verhaeghe, P.-P., Deros, E. (2022). Is labour market discrimination against ethnic minorities better explained by taste or statistics? A systematic review of the empirical evidence. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 48, 4243–4276. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2022.2050191>.

Lippens, L., Vermeiren, S., Baert, S. (2023). The state of hiring discrimination: A meta-analysis of (almost) all recent correspondence experiments. *European Economic Review*, 151, <https://ideas.repec.org/a/eee/eecrev/v151y2023ics0014292122001957.html>.

Neyt, B., Baert, S., & Vynckier, J. (2022). Job prestige and mobile dating success: A field experiment. *De Economist*, 170(4), 435–458. https://ideas.repec.org/a/kap/decono/v170y2022i4d10.1007_s10645-022-09412-w.html.

Omey, E. (2017). *Arbeid en tewerkstelling*. Gent: Universiteit Gent.

Sterkens, P., Baert, S., Moens, E., Wuyts, J., & Deros, E. (2024). I won't make the same mistake again: burnout history and job preferences. *Journal of Population Economics*, 37(1), 2. https://ideas.repec.org/a/spr/jpopoec/v37y2024i1d10.1007_s00148-024-00980-6.html.

Sterkens, P., Caers, R., De Couck, M., Van Driessche, V., Geamanu, M., & Baert, S. (2023). Costly mistakes: Why and when spelling errors in resumes jeopardise interview chances. *Plos one*, 18(4), e0283280. <https://ideas.repec.org/p/zbw/glodps/899.html>.

Van Belle, E., Di Stasio, V., Caers, R., De Couck, M., Baert, S. (2018). Why Are Employers Put Off by Long Spells of Unemployment? *European Sociological Review*, 34, 694–710. <https://doi.org/10.1093/esr/jcy039>.

Van Borm, H., Baert, S. (2018). What Drives Hiring Discrimination Against Transgenders? *International Journal of Manpower*, 39, 581–599. <https://ideas.repec.org/a/eme/ijmpps/ijm-09-2017-0233.html>.

Verhofstadt, E. (2007). *Qualitative aspects of entry jobs*. Gent: Universiteit Gent.