



VOER VOOR KANDIDAAT- PARLEMENTSLEDEN: WIE STRAKS ARBEIDSMARKTBELEID VORMGEEFT, MOET DEZE TIEN STUDIES KENNEN

Policy Brief, nr. 15
Dinsdag 20 februari 2024



UNIVERSITEIT
GENT

INHOUDSTAFEL

INTRODUCTIE	3
STUDIE 1. DE IJSBERG OP ONZE BELGISCHE ARBEIDSMARKT	4
STUDIE 2. LOONLASTVERMINDERINGEN VOOR OUDERE WERKNEMERS ZIJN WEINIG EFFECTIEF	5
STUDIE 3. SWT BLIJKT NOG STEEDS BRUGPENSIOEN	6
STUDIE 4. WAT DOET 50-PLUSSERS WILLEN MET PENSIOEN GAAN?	7
STUDIE 5. DE LAGE TEWERKSTELLING VAN PERSONEN MET EEN MIGRATIEACHERGROND: VERKLARINGEN	8
STUDIE 6. LEEFTIJDSDISCRIMINATIE VAN MINSTENS DEZELFDE ORDE ALS ETNISCHE DISCRIMINATIE	9
STUDIE 7. WIE BURN-OUT KENDE, MAAKT AMPER NOG PROMOTIE	10
STUDIE 8. ACTIVERING VAN WERKZOEKENDEN: HOE LATER, HOE MOEILIJKER	11
STUDIE 9. ADMINISTRATIEVE TAKEN BELANGRIJKSTE BRON VAN STRESS VOOR LEERKRACHTEN	12
STUDIE 10. EN WAT ALS DE BURGER HET BELEID KON BEPALEN?	13
REFERENTIES	14

Met onze Policy Briefs brengen we korte, stakeholdergerichte analyses. De reflecties bij deze analyses vertolken alleen de visie van die auteur(s). Zij kunnen niet doorgaan als de visie van het hele consortium, haar leden of de andere auteurs.

Voor verdere onderzoeksresultaten en inzichten vanuit UGent @ Work: <https://www.ugent.be/ugentatwork>.

INTRODUCTIE

**De verkiezingen naderen met rasse schreden. Zowel volgens De Stemming van VRT en De Standaard als volgens De Grote Peiling van HLN en VTM Nieuws ligt de burger daarbij bovenal wakker van twee zaken. [→ Link](#)
De portemonnee en migratie. Twee uitdagingen waarbij cruciale hefboomen op de arbeidsmarkt te vinden zijn. Mensen aan het werk krijgen en voldoende laten overhouden van hun brutoloon betekent een belangrijke stap voorwaarts voor hun portemonnee. En de bijzonder zwakke arbeidsmarktuitkomsten voor niet-EU-migranten in ons land verbeteren zou zonder enige twijfel het draagvlak voor migratie verhogen. [→ Link](#)**

In deze Policy Brief selecteert onze hoofdpromotor, professor arbeidseconomie Stijn Baert, **tien onderzoeken omtrent werk en arbeidsmarkt die wetenschappers aan de UGent sinds de vorige verkiezingen, in 2019, publiceerden en die kandidaat-parlementsleden die straks ons arbeidsmarktbeleid zullen vormgeven moeten kennen.** Dit laagdrempelige samenbrengen van wetenschappelijke studies sluit aan bij het hoofddoel dat UGent @ Work zich al drie jaar lang stelt. Namelijk ons arbeidsmarktbeleid meer evidence-based maken. Daartoe brengen we onderzoek samen, stellen we onze onderzoeksagenda's af op maatschappelijk urgente vragen en testen we door onderzoek geschraagde interventies uit in het bedrijfsleven.

De focus ligt op studies met relevantie voor het arbeidsmarktbeleid vanuit de overheid. Zodat de geselecteerde studies dominant uit de arbeidseconomie, welzijnseconomie en bestuurskunde komen. De vele wetenschappelijke publicaties die de afgelopen jaren opgeleverd werden met een bedrijfs- in plaats van beleidsinvalshoek kwamen dus niet in aanmerking. U kunt die meer bedrijfsgerichte studies, vaak uit het humanresource management en de organisatiepsychologie, laagdrempelig en praktijkgericht samengevat, terugvinden op de Research Briefs van UGent @ Work. [→ Link](#)

Wat is UGent @ Work?

UGent @ Work verenigt meer dan 30 professoren en hun onderzoeksteams van pre- en postdoctorale onderzoekers uit 7 UGent-faculteiten en 13 UGent-vakgroepen die onderzoek doen naar werk en arbeidsmarkt. Het consortium is gericht op het realiseren van maatschappelijke impact met UGent-onderzoek rond werk en arbeidsmarkt.

STUDIE 1. DE IJSBERG OP ONZE BELGISCHE ARBEIDSMARKT

→ [Link naar studie](#)

Samenvatting

In *“The Iceberg Decomposition: A Parsimonious Way to Map the Health of Labour Markets”* in vakblad *Economic Analysis and Policy* vergelijk ik indicatoren om de gezondheid van een arbeidsmarkt te meten.

Ik leg uit waarom de veelgebruikte werkloosheidsgraad in dat opzicht onvolmaakt is: deze geeft aan hoeveel procent van wie bereid is te werken geen baan heeft. Bij deze berekening zijn de inactieven, die noch werken noch werk zoeken, volledig buiten beeld. Landen met een volstrekt verschillende proportie inactieven (met grote effecten op inkomsten en uitgaven van de sociale zekerheid) kunnen toch dezelfde werkloosheidsgraad hebben. Met andere woorden: “volledige tewerkstelling” (i.e. zeer lage werkloosheid) kan zowel met een hoge als met een lage werkzaamheidsgraad samengaan.

Wat ik daarom voorstel in het artikel, is arbeidsmarkten te vergelijken op basis van twee eenvoudige cijfers: het werkloosheidspercentage (dat aangeeft hoeveel werklozen er zijn onder de volledige bevolking tussen de 25 en 64 jaar) en het inactiviteitspercentage (dat aangeeft hoeveel inactieven er zijn onder deze volledige bevolking op actieve leeftijd). Ze geven weer hoe groot het topje van de ijsberg aan arbeidsreserve is (de werkzoekenden) én hoe groot de ijsmassa onder water is (de inactieven). Het beleid heeft zich decennialang gefocust op het topje, maar is de rest van de ijsberg vergeten.

Ik pas deze indicatoren vervolgens toe op de 20 grootste OESO-landen. Hieruit blijkt dat België vrij gemiddeld scoort qua werkloosheidspercentage, maar een erg hoog inactiviteitspercentage kent.

De kijk van Stijn Baert

Zowel de federale regering als de gewestelijke regeringen in ons land willen de werkzaamheidsgraad verhogen. Dan is het cruciaal een zicht te krijgen op wie niet werkt. We maken in België wat dat betreft, zoals blijkt uit de studie, het verschil door inactiviteit veeleer dan door werkloosheid. Landen als België worden een “aanbodgericht” arbeidsmarktbeleid aangeraden, dat wil zeggen een beleid dat er op gericht is meer mensen richting de arbeidsmarkt te krijgen of er langer te houden. En dus in mindere mate een “vraaggericht” beleid dat werkgevers stimuleert meer mensen aan te werven, bijvoorbeeld door het aanzwengelen van de economische activiteit. Het sterker activeren van en sluiten van de uitgangspoorten voor wie nu vaak inactief is, zoals 50-plussers en personen met een migratieachtergrond (zie volgende studies), lijkt noodzakelijk. Net zoals werken meer laten lonen voor werknemers via een belastinghervorming, waar bovendien een groot draagvlak voor lijkt te bestaan (zie laatste studie).

Voor de meerwaardezoeker

- De meest recente cijfers omtrent werkzaamheid en inactiviteit → [Link naar Policy Brief](#)
- Nederlandstalige kennisclip omtrent ijsberg → [Link naar video](#)
- Engelstalige animatievideo omtrent ijsberg → [Link naar video](#)

STUDIE 2. LOONLASTVERMINDERINGEN VOOR OUDERE WERKNEMERS ZIJN WEINIG EFFECTIEF

→ [Link naar studie](#)

Samenvatting

In hun studie *“Permanent Wage Cost Subsidies for Older Workers. An Effective Tool for Employment Retention and Postponing Early Retirement?”* onderzochten professor arbeidseconomie Bart Cockx en postdoctoraal onderzoeker arbeidseconomie Sam Desiere de effecten op tewerkstelling en lonen van de invoering in 2002 van een loonlastenverlaging voor werknemers ouder dan 58 jaar van €400 per kwartaal. Voor dit onderzoek gebruikten ze een steekproef van meer dan 150.000 oudere werknemers waarvoor ze op basis van administratieve gegevens de loopbaan tot in 1957 konden reconstrueren. Dit liet hen toe een controlegroep met vergelijkbaar arbeidsverleden te construeren die niet van deze lastenverlaging konden genieten, omdat ze bestond uit werknemers die net iets jonger dan 58 jaar waren. Op basis van het verschil van de evolutie van de kans op uittrede uit werk en het loon vóór en na 2002 tussen de doelgroep van 58+ en de controlegroep schatten ze het effect van de lastenverlaging op deze uitkomsten.

De resultaten van deze studie liggen in lijn met die van de bestaande internationale wetenschappelijke literatuur. Een loonlastenverlaging voor oudere werknemers heeft globaal geen significante invloed op de evolutie van de uittredkans of de lonen. Ze vonden wél een significante verlaging van de uittredkans voor een deelgroep met hoog risico op uittrede via het brugpensioen.

Op basis van een kosten-baten-analyse concludeerden ze dat de lastenverlaging per geredde job €3.400 per maand meer kostte aan de samenleving dan wat ze opleverde. Zelfs indien de verlaging enkel op de groep met hoog risico op brugpensioen gericht zou worden – iets wat de Europese wetgeving niet toestaat – dan nog schatten ze de netto maatschappelijke kost van een geredde baan op ongeveer €400 per maand.

De kijk van Stijn Baert

Dit soort subsidies komen met een belangrijk “deadweight loss”. Dat wil zeggen: ongeveer dezelfde mensen worden aangeworven als zou gebeuren zonder de subsidies. Ze zijn dus in zekere zin “dood gewicht” voor de begroting, een uitgave zonder dat er echt welvaart mee gecreëerd wordt. De boodschap moet mijns inziens zijn dat in de toekomst enkel nog nieuwe subsidies geïntroduceerd worden waarvan op basis van onderzoek duidelijk is dat ze in het buitenland écht opleverden. Met het Vlaamse relancecomité hebben we er in 2020 ook voor gepleit sterk te wieden in de vele subsidies binnen het Vlaamse arbeidsmarktbeleid en de middelen te heroriënteren richting opleiding en begeleiding. De teneur is dus dezelfde als bij de vorige studie: ons arbeidsmarktbeleid moet minder vraag- en meer aanbodgericht.

Voor de meerwaardezoeker

- Veel meer beleidsevaluaties op de website van professor arbeidseconomie Bart Cockx

→ [Link](#)

STUDIE 3. SWT BLIJKT NOG STEEDS BRUGPENSIOEN → [Link naar studie](#)

Samenvatting

Van de 6.287 SWT'ers die in februari 2022 ingeschreven waren, waren er een jaar later slechts 39 terug aan de slag. Daarom voerden doctoraal onderzoekers in de arbeidseconomie Axana Dalle en Philippe Sterkens en ikzelf in ons artikel "*A Poisoned Gift? The Hireability Signals of an Income-Support Program for the Senior Unemployed*" een experiment uit om na te gaan of deze cijfers een verklaring vinden aan de werkgeverszijde. Dat blijkt niet het geval te zijn. Sollicitanten blijken 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.

Onder wie al twee jaar of langer werkloos is, is er zelfs een duidelijk hogere kans om aangeworven te worden wanneer zij in SWT zitten. Hetzelfde geldt voor mannelijke kandidaten: wanneer ze vanuit SWT solliciteren geven werkgevers hen net meer kansen dan wanneer ze vanuit reguliere werkloosheid solliciteren.

SWT lijkt dus een verzachtend effect te hebben op de stigmatisering van werkloosheid. Dit sluit aan bij eerder onderzoek waarin werkloosheid voornamelijk stigmatiserend bleek te zijn na verloop van tijd en dan specifiek bij mannen. Tegenover wie ondanks de extra inkomenssteun binnen SWT toch solliciteert, lijkt men milder te staan.

We kunnen deze bevindingen verklaren vanuit de zogenaamde signaaltheorie. Werkgevers hebben weinig tijd om cv's te screenen en beschikken over onvoldoende informatie om de werkkwaliteit van de kandidaat te bepalen. In solliciteren vanuit klassieke (langdurige) werkloosheid versus SWT kunnen zij dan uiteenlopende signalen van productiviteit zien, wat we nagingen. Concreet worden kandidaten die lang niet gewerkt hebben maar in SWT zitten gezien als flexibeler in vergelijking met klassieke werklozen. Daarnaast leeft ook de perceptie dat deze kandidaten minder vaak werden afgewezen door andere werkgevers (zodat uit hun langdurig niet werk minder een afkeuring van hun kwaliteiten blijkt).

De kijk van Stijn Baert

SWT dateert uit een periode dat er veel werklozen waren en weinig vacatures. Nu is de situatie compleet omgekeerd. Bovendien weten we ondertussen op basis van onderzoek dat het achterliggende idee van toen, een jongere de kans geven door een 55-plusser uit de arbeidsmarkt te duwen, niet klopt. Dit stelsel had voor mij dus al lang naar het Historisch Museum van Slecht Belgisch Beleid moeten gestuurd geweest zijn. De bijzonder lage terugstroom naar werk, ondanks alle openstaande vacatures en de ontsprende begrotingscijfers, sterkt me in die overtuiging.



STUDIE 4. WAT DOET 50-PLUSSERS WILLEN MET PENSIOEN GAAN?

→ [Link naar studie](#)

Samenvatting

In hun studie *“Determinants of the willingness to retire of older workers in Europe”* onderzoeken professoren welzijnseconomie Luc Van Ootegem en Elsy Verhofstadt de determinanten van onvrijwillig werken in Europa. De cijfers tonen aan dat ongeveer een derde van de Belgische werknemers ouder dan 50 onvrijwillig aan het werk is in die zin dat ze liever op pensioen zouden gaan dan hun huidige job verder uit te oefenen. Ze deden hiervoor beroep op de SHARE-data (Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe). SHARE is een panel-dataset: dezelfde mensen worden meermaals bevestigd. Daardoor konden ze effecten van moeilijk te observeren factoren uitschakelen (zoals verschillen in persoonlijkheid tussen mensen die vrijwillig en onvrijwillig aan de slag zijn).

De resultaten van hun multivariate analyse tonen het volgende.

1. De arbeidsvoorwaarden zijn cruciaal. Oudere werknemers in jobs met goede werkomstandigheden hebben meer kans om te verkiezen om te blijven werken (in plaats van met pensioen te gaan). Vooral jobs die fysiek belastend of stresserend zijn, verhogen de kans om onvrijwillig aan de slag te zijn. Jobs van onvrijwillig werkenden zijn ook vaker inferieur inzake erkenning, adequate ondersteuning, autonomie bij het uitvoeren van taken en mogelijkheden voor de ontwikkeling van vaardigheden en vooruitzichten op promotie.

2. De kans op onvrijwillig werken is hoger als de gezondheidssituatie minder goed is, de financiële situatie moeilijker is, alsook als de partner eerder met pensioen gaat dan de oudere werknemer. Eerder wetenschappelijk onderzoek toonde al aan dat koppels de beslissing tot pensionering eerder samen nemen dan als individu.

3. Vrouwelijke werknemers en hoogopgeleide werknemers hebben minder kans om onvrijwillig te werken.

De kijk van Stijn Baert

Ik sluit me volledig aan bij de pleidooien van de auteurs om partners aan elkaar pensioenrechten te laten doneren. Dit zou perfect passen binnen een pensioensysteem met punten, zoals de Commissie Pensioenhervorming 2020–2040 voorstelde. De oudste partner werkt dan typisch iets langer door en zou op die manier een aantal punten voor een extra jaar (of meerdere jaren) kunnen doneren aan de jongste partner om dan op hetzelfde moment in aanmerking te komen voor een pensioenuitkering. Verhandelbare pensioenrechten dus, zodat het systeem (macro-)budgetneutraal is, maar (micro-)welzijnsverhogend. Deze denkrichting sluit ook aan bij pleidooien voor meer flexibiliteit vanuit de OESO.

Voor de meerwaardezoeker

- Zes andere studies en aanbevelingen die langer werken mogelijk moeten maken

→ [Link naar Policy Brief](#)



STUDIE 5. DE LAGE TEWERKSTELLING VAN PERSONEN MET EEN MIGRATIEACHTERGROND: VERKLARINGEN

→ [Link naar studie](#)

Samenvatting

We hebben binnen de UGent een uitgebreide traditie omtrent het meten van discriminatie op de arbeidsmarkt. In een laatste praktijktest, die gepubliceerd werd in vakblad *Labour Economics*, gingen we een stap verder en onderzochten we de drijvers van etnische discriminatie door de bevindingen voor 1.780 fictieve sollicitaties naar echte Vlaamse vacatures te koppelen aan administratieve gegevens over vacatures, beroepen en bedrijven.

We kwamen tot twee opmerkelijke bevindingen. Ten eerste: de mate van ongelijke behandeling is lager in non-profitbedrijven. Op basis van onze analyses schatten we in dat personen met een migratieachtergrond gemiddeld ongeveer 18% minder kansen krijgen bij for-profitbedrijven dan volstrekt gelijkaardige kandidaten met een Vlaamse naam, terwijl globaal bij non-profitbedrijven geen significante discriminatie werd vastgesteld.

Ten tweede: er is meer discriminatie in kleinere bedrijven. Waarbij we vonden dat het aantal positieve reacties voor sollicitanten met een discriminatieachtergrond gemiddeld 32% lager lagen bij eenmansbedrijven, 23% lager bij bedrijven van minder dan 10 personen en 16% lager bij bedrijven met tussen de 10 en 49 personen. In grotere bedrijven stelden we geen substantiële discriminatie vast.

Daarnaast vonden we twee drijvers terug die enkel voor specifieke groepen spelen. Namelijk: minder discriminatie tegen Maghrebijnse kandidaten als vacatures moeilijk gevuld geraken en minder discriminatie van Sub-Saharaanse Afrikanen als het beroep veel contact met collega's impliceert.

Globaal blijkt discriminatie dus nog steeds een drempel op te werpen voor personen met een migratieachtergrond. Nu, er zijn ook verklaringen aan de werknemerszijde. Het opleidingsniveau van

personen met een migratieachtergrond is best laag in ons land. En onderzoek geeft ook aan dat meisjes binnen Marokkaanse en Turkse gezinnen gemiddeld minder aangemoedigd worden om verder te studeren en uit te gaan werken.

De kijk van Stijn Baert

Als je al het onderzoek samenneemt, is het duidelijk dat zowel ingrepen aan de werkgevers- als aan de werknemerszijde nodig zijn. Aan de werkgeverszijde lijkt betere opsporing en bestraffing van discriminatie nodig. Persoonlijk ben ik wat dat betreft voorstander van praktijktesten op het sectorniveau, om probleemsectoren te identificeren en hen verder op te volgen met nieuwe testen. Maar het is duidelijk dat ook de activering van de werknemerszijde beter kan. De 10 aanbevelingen van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid van 2018 blijven wat dat betreft relevant, naast algemene hervormingen inzake activering en werken meer laten lonen (zie elders). En dan is er ook natuurlijk nog het migratiebeleid van de overheid, dat er veel minder dan andere landen in slaagt economisch sterke stromen aan te trekken, maar veel migratie in het kader van vluchten en gezinshereniging toestaat. Dat zijn overal ter wereld stromen die het minder goed doen op de arbeidsmarkt.

Voor de meerwaardezoeker

- Overzicht van verder studiewerk naar verklaringen voor hoge inactiviteit onder migranten → [Link naar Policy Brief](#)
- Rapport expertenpanel meten van discriminatie → [Link naar rapport](#)



STUDIE 6. LEEFTIJDSDISCRIMINATIE VAN MINSTENS DEZELFDE ORDE ALS ETNISCHE DISCRIMINATIE

→ [Link naar studie](#)

Samenvatting

Recent wetenschappelijk onderzoek omtrent aanwervingsdiscriminatie baseert zich hoofdzakelijk op de beproefde methode van het correspondentie-experiment (in de volksmond ook wel 'praktijktest'). Daarbij worden typisch paren van fictieve cv's naar echte vacatures uitgestuurd, waarbij een bepaald minderheidskenmerk aan één van beide kandidaten wordt toegekend. Dergelijk onderzoek werd de afgelopen jaren wereldwijd en op basis van tal van discriminatiegronden gevoerd. In januari 2023 publiceerde European Economic Review een meta-analyse van postdoctoraal onderzoeker Louis Lippens, gewezen Masterproefstudente Siel Vermeiren en mezelf, waarbij we tussen 2005 en 2020 wereldwijd uitgevoerde praktijktesten, met in totaal meer dan 900.000 fictieve sollicitaties, opnieuw analyseerden om na te gaan op welke gronden de discriminatie het hoogste is.

1. Discriminatie bij aanwerving op grond van arbeidsbeperking, fysieke aantrekkelijkheid en oudere leeftijd zijn globaal problematischer dan aanwervingsdiscriminatie op grond van etniciteit, nochtans veruit de meest bestudeerde vorm.

2. Er zijn weinig regionale verschillen qua discriminatie op de arbeidsmarkt, op één aspect na: in Europa worden oudere kandidaten een pak meer gediscrimineerd dan in Amerika. De wereldwijd gemeten discriminatie leunt sterk aan bij de bevindingen uit Vlaams onderzoek. Ook bij ons is de gemeten discriminatie op basis van leeftijd, functiebeperking en etniciteit het hoogst en wordt enkel in heel specifieke situaties genderdiscriminatie gevonden. De belangrijkste uitzondering is dat aanwervingsdiscriminatie op basis van seksuele geaardheid bij ons niet wordt vastgesteld bij praktijktesten.

3. De gemeten wereldwijde discriminatie lijkt globaal niet af te nemen. Eén uitzondering is dat de gemeten etnische discriminatie lager is geworden, al lijkt dit vooral het gevolg te zijn van trends in de onderzochte minderheidsgroepen (met meer focus op minder klassieke migrantengroepen).

De kijk van Stijn Baert

De uitgevoerde meta-analyse stelt beleidsmakers en werkgevers in staat om specifiek in te zetten op die minderheidsgroepen die het meest benadeeld worden in het selectieproces. Cruciaal is dat diversiteitsbevorderende maatregelen, zoals voorlichtingscampagnes en diversiteitstraining, zich niet alleen richten op etniciteit en gender maar ook op pakweg leeftijd. Met andere woorden, de meta-analyse onderstreept dat 'diversiteit op de arbeidsmarkt' ook een diverse invulling moet krijgen.

Voor de meerwaardezoeker

- Verder onderzoek: wat denken recruiters bij oudere jobkandidaten? → [Link naar studie](#)
- Research Brief over achterstelling van moeders → [Link naar Research Brief](#)
- Research Brief over LGBTQ'ers op de arbeidsmarkt → [Link naar Research Brief](#)

STUDIE 7. WIE BURN-OUT KENDE, MAAKT AMPER NOG PROMOTIE

→ [Link naar studie](#)

Samenvatting

In *“Why Making Promotion after a Burnout Is like Boiling the Ocean”*, dat recent gepubliceerd werd in vakblad *European Sociological Review*, lieten doctoraal onderzoekers Philippe Sterkens en Claudia Rooman en professor organisatiepsychologie Eva Derous en ikzelf een internationale, kwaliteitsvolle steekproef van managers in een online experiment in totaal 1.620 werknemersprofielen beoordelen omtrent de wenselijkheid om deze kandidaten te promoveren.

1. Burn-out in verleden verlaagde de kans op promotie met 25,4 procentpunt in het experiment, wat gigantisch veel meer is dan breaks door ziekte of ouderschap (en een veel grotere impact heeft dan alle andere kandidaatskenmerken in het experiment, zoals geslacht, leeftijd, duur van de tewerkstelling, recente evaluatiescore, zwaartepunt in persoonlijkheid en genoten training). Het effect is ook een stuk hoger dan dat dat we vonden omtrent de impact van eerdere burn-out op latere aanwervingskansen (wat natuurlijk problematisch is aangezien velen na hun burn-out terugkeren bij de werkgever).

2. We vonden zuivere empirische evidentie voor zowat alle stigma die beschreven zijn in de wetenschappelijke literatuur. Dat wil zeggen: werknemers die een burn-out achter de rug hebben en terugkeren naar hun bedrijf, worden lager ingeschat qua: (a) leiderschapsvaardigheden; (b) voorbeeldrollen; (c) motivatie; (d) autonomie; (e) stresstolerantie; (f) leervaardigheden; (g) huidige gezondheid; (h) ziekteverzuim in de toekomst; en (i) samenwerking met anderen. Verder wordt wie een burn-out had ook minder “outside options” toegedicht.

3. Vier van deze stigma verklaren in sterke mate de achterstelling qua promotiekansen. Concreet: de perceptie van lagere (i) leiderschapscapaciteiten, (ii) voorbeeldfunctie, (iii) stresstolerantie en (iv) outside options verklaren samen ongeveer de helft (49.2%) van de achterstelling.

De kijk van Stijn Baert

De bevindingen uit deze studie versterken me in mijn overtuiging die ik uitte bij de vorige studie. Namelijk: diversiteitsbeleid moet om meer gaan dan etniciteit en gender. Kansen op duurzame hertewerkstelling bieden na ziekte vormt een vierde schakel in het terugdringen van langdurig ziekteverzuim, na evidence-based preventie, zorgvuldige gatekeeping bij de toegang tot de ziekteverzekering en aanklampende re-integratie.

Voor de meerwaardezoeker

- Burn-out in het verleden verhoogt ook kans op ontslag → [Link naar Research Brief](#)
- Ook rond gewezen kankerpatiënten zijn er enkele stigma → [Link naar Research Brief](#)
- Hoorzitting Stijn Baert omtrent langdurig ziekteverzuim → [Link naar slides hoorzitting](#)



STUDIE 8. ACTIVERING VAN WERKZOEKENDEN: HOE LATER, HOE MOEILIJKER

→ [Link naar studie](#)

Samenvatting

Internationaal wetenschappelijk onderzoek toonde reeds veelvuldig aan dat werkloosheid een zelfversterkend effect kent. Hoe langer het duurt, hoe moeilijker het wordt er nog uit te raken. In de studie *“Unemployment or Overeducation: Which is a Worse Signal to Employers?”* gingen professor onderwijseconomie Dieter Verhaest en ikzelf in op een mogelijke verklaring. Namelijk dat werkgevers minder geneigd zouden zijn langdurig werkzoekenden aan te werven.

We verstuurden fictieve sollicitatiebrieven als reactie op echte vacatures binnen de Vlaamse arbeidsmarkt. We maakten daarbij onderscheid tussen drie soorten kandidaten: een kandidaat die rechtstreeks van de schoolbanken kwam, een kandidaat die na het schoolverlaten een jaar werkloos was en een kandidaat die een jaar lang tewerkgesteld was onder zijn niveau. De schoolverlater ontving in 27% van de sollicitaties een positieve reactie (een uitnodiging voor een jobgesprek, het aanbod van een alternatieve baan of een geïnteresseerde vraag om meer informatie te verstrekken). Daar waar de kandidaat die onder zijn niveau werkte in 25% van de gevallen een positieve reactie op zijn sollicitatie kreeg, was dat voor de langdurig werkloze slechts 22%. Dit verschil is statistisch significant en strookt met eerder Amerikaans onderzoek waarin werd aangetoond dat (ook) in de Verenigde Staten aanwervingskansen stelselmatig afnemen naarmate men langer werkloos is.

In een ander experiment gingen we daarop verder door te onderzoeken wat recruiters exact denken wanneer ze een sollicitatie van een langdurig werkzoekende moeten beoordelen. Langdurige werkloosheid blijkt voor hen in de eerste plaats een signaal van lagere motivatie. Verder zien werkgevers langdurig werklozen als minder verstandig, minder sociaal vaardig, minder mee met recente technologieën en minder gemakkelijk op te leiden.

De kijk van Stijn Baert

Als je al het onderzoek samenneemt, is het duidelijk dat voor activering van werkzoekenden geldt: hoe eerder, hoe beter. Daarom vind ik het ook onverstandig dat de huidige degressiviteit in de werkloosheidsuitkeringen pas stevig begint af te nemen na een jaar werkloosheid. Het zou mijns inziens beter zijn al gedurende het eerste jaar werkloosheid steviger prikkels richting versterkte zoekactiviteit en het verbreden van de te overwegen poule aan vacatures te gaan.

Voor de meerwaardezoeker

- Onderzoek naar hoe werkgevers langdurig werkzoekenden zien → [Link naar studie](#)
- Advies Stijn Baert aan toenmalig minister van Werk Kris Peeters omtrent versterking degressiviteit → [Link naar advies](#)

STUDIE 9. ADMINISTRATIEVE TAKEN BELANGRIJKSTE BRON VAN STRESS VOOR LEERKRACHTEN → [Link naar studie](#)

Samenvatting

De OESO ondervraagt leerkrachten en schoolhoofden wereldwijd al jaren over hun werk. In de survey kunnen leerkrachten kiezen of zij 'geen', 'een beetje', 'te veel', of 'erg veel' stress ervaren. Gemiddeld geeft 18% van de leerkrachten aan erg veel stress door het werk te ervaren. Er zit echter veel variatie tussen landen. In Groot-Brittannië, Hongarije en Portugal ervaart meer dan 30% van de leerkrachten erg veel stress. België staat als vierde op dit lijstje. Maar liefst 28% van Vlaamse leerkrachten geeft aan 'erg veel' stress te ervaren. En 70% geeft aan 'te veel' stress te ervaren door het werk.

Waar komt die stress vandaan? Dat onderzochten doctoraal onderzoeker Maria Tiggelaar en professor Bert George, beide werkzaam in de discipline van het publiek management, in *"Coping with administrative tasks: A cross-country analysis from a street-level perspective"*. Met OESO-data van maar liefst 113.210 leerkrachten in 46 landen, onderzochten ze de bron van die stress. Met stip op 1: te veel administratieve taken. Dit betreft de administratieve taken anders dan het verbeteren en verwerken van cijfers.

De kijk van Stijn Baert

Dit onderzoek is natuurlijk bijzonder boeiend voor wie in de volgende Vlaamse Regering de portefeuille van Onderwijs vastkrijgt. Ons onderwijs kampt met moeilijk te vullen vacatures. Administratieve verlichting zou in dat opzicht zeker kunnen helpen om de sector aantrekkelijker te maken. Zoals aangegeven door collega's Tiggelaar en George: natuurlijk zijn niet alle bureaucratische of administratieve taken te schrappen uit het dagelijks werk van leerkrachten. Tegelijk zien ook zij trends die mogelijk juist méér administratieve taken met zich meebrengen, zoals de neiging tot meer transparantie en verantwoording over de kwaliteit van onderwijs, de ontwikkelingen rondom online leersystemen en hybride lesgeven. Dat moet beter kunnen. Ook boeiend in het onderzoek: het actief betrekken van leerkrachten bij beslissingen binnen hun organisatie, hielp hen om minder stress te ervaren bij dezelfde hoeveelheid administratieve taken. Ook daar kan dus op ingezet worden.

STUDIE 10. EN WAT ALS DE BURGER HET BELEID KON BEPALEN?

→ [Link naar studie](#)

Samenvatting

Bij de start van UGent @ Work, in februari 2021, zetten we meteen een eerste belangrijke stap naar de belastingbetaler. Door deze breed te bevragen over wat hij (m/v/x) vond dat dringend op onze onderzoeksagenda moest. En door na te gaan achter welke hangende arbeidsmarkthervormingen hij kon staan. Dat werkten Luc Van Ootegem, Elsy Verhofstadt, Bart Cockx, Sam Desiere, Stijn Baert, Els Clays, Bart Wille, Filip De Fruyt en ikzelf uit.

Onze enquête bij een toevalssteekproef van Vlaamse burgers van minstens 18 jaar leert dat er een groot draagvlak is voor maatregelen die de Vlaamse Regering plande. Namelijk: (verplichte) opleiding en gemeenschapdienst voor (tijdelijk) werklozen en de jobbonus.

Ook voor het opvoeren van de strijd tegen de sociale en fiscale fraude stelden we een groot draagvlak vast. Daarentegen is er weinig draagvlak voor hervormingen richting langer werken, zoals ontkoppeling van lonen en anciënniteit (slechts 35% voor), SWT laten uitdoven (slechts 41% voor) en gelijkgestelde periodes minder laten meetellen in pensioenopbouw (slechts 42% voor).

Een enigszins verrassend laag draagvlak stelden we vast voor maatregelen die de positie van de vrouw op de arbeidsmarkt moeten versterken: quota voor vrouwen in raden van bestuur van privébedrijven en meer ouderschapsverlof voor koppels waar de partners dit verlof gelijkmatiger verdelen.

De kijk van Stijn Baert

Deze bevindingen leunen sterk aan bij een enquête die we in 2023 uitvoerden omtrent hoe Vlaamse werknemers kijken naar loonbeleid. Dat wil zeggen: wat ze van politici verwachten dat die doen qua beleidswijzigingen met impact op het loon van de Vlaming. Ook daar een sterke vraag naar een duidelijker onderscheid in inkomen tussen wie werkt en wie dat niet doet. Vlaamse werknemers willen werken meer doen lonen. Met als zeer populaire maatregelen het verlagen van de werkloosheidsuitkeringen (67% voor) en het verlagen van belastingen op arbeid gecompenseerd door een minder aantrekkelijk systeem van salariswagens (60% voor).

Voor de meerwaardezoeker

- Resultaten van soortgelijke enquête naar draagvlak voor maatregelen in loonbeleid → [Link naar Policy Brief](#)



REFERENTIES

- Albanese, A., & Cockx, B. (2019). Permanent wage cost subsidies for older workers : an effective tool for employment retention and postponing early retirement? *LABOUR ECONOMICS*, 58, 145–166. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2018.01.005>
- Audenaert, M., Baert, S., Clays, E., Deros, E., Desiere, S., Neyt, B., ... Van Ootegem, L. (2023). Hoe zouden Vlaamse werknemers zelf het beleid rond hun lonen vormgeven? *STORIES @ UGENT @ WORK*, 9. <https://www.ugent.be/ugentatwork/nl/acties/sugaw9.pdf>
- Baert, S. (2021). The iceberg decomposition : a parsimonious way to map the health of labour markets. *ECONOMIC ANALYSIS AND POLICY*, 69, 350–365. <https://doi.org/10.1016/j.eap.2020.12.012>
- Baert, S. (2022). Uitval wegens kanker op het cv? Recruiters vrezen hogere kosten door ziekteverzuim in de toekomst. *BLOG @ UGENT @ WORK*, 28. <https://www.ugent.be/ugentatwork/nl/blog/blog-28.htm>
- Baert, S. (2023). Worden homo's, lesbiennes en transgenders nog gediscrimineerd op onze arbeidsmarkt? *BLOG @ UGENT @ WORK*, 51. <https://www.ugent.be/ugentatwork/nl/blog/blog-51.htm>
- Baert, S., & El Haj, M. (2023). Benadeling vrouwen bij aanwerving: een prijs voor moederschap. *BLOG @ UGENT @ WORK*, 53. <https://www.ugent.be/ugentatwork/nl/blog/blog-53.htm>
- Baert, S., & Neyt, B. (2021). Welk draagvlak is er bij de Vlaming voor 24 hangende arbeidsmarkthervormingen? *STORIES @ UGENT @ WORK*, 2. <https://www.ugent.be/ugentatwork/nl/acties/sugaw2.pdf>
- Baert, S., & Verhaest, D. (2019). Unemployment or overeducation : which is a worse signal to employers? *ECONOMIST-NETHERLANDS*, 167(1), 1–21. <https://doi.org/10.1007/s10645-018-9330-2>
- Baert, S., Caers, R., De Couck, M., Sharipova, A., & Sterkens, P. (2023). Hoe kijken Vlaamse recruiters naar jobkandidaten met een kankerervaring? *TIJDSCHRIFT VOOR ARBEIDSVRAAGSTUKKEN*, 39(1), 4–21. <https://doi.org/10.5117/tva20231.002.baer>
- Baert, S., Clays, E., Dalle, A., Deros, E., De Vos, M., du Bois, K., ... Van Ootegem, L. (2023). De Vlaamse en Belgische arbeidsmarkt in Europees perspectief : 9 opvallende cijfers. *STORIES @ UGENT @ WORK*, 10. <https://www.ugent.be/ugentatwork/nl/acties/sugaw10.pdf>
- Baert, S., Clays, E., Deros, E., George, B., Neyt, B., Schollaert, E., & Wille, B. (2021). Labour market policy if the general public was in charge. *IZA POLICY PAPER SERIES*, 176. <http://ftp.iza.org/pp176.pdf>
- Baert, S., Deros, E., George, B., Lippens, L., Van Hove, G., Neyt, B., & Van Hoof, S. (2022). Inactiviteit onder migranten in België : uitgediept via cijfers en studiewerk. *STORIES @ UGENT @ WORK*, 5. <https://www.ugent.be/ugentatwork/nl/acties/sugaw5.pdf>
- Baert, S., Desiere, S., Cockx, B., Van Ootegem, L., Verhofstadt, E., Clays, E., ... De Fruyt, F. (2021). Werkgelegenheidsconferentie federale regering : zes voorstellen van werkexperten uit verschillende disciplines. *STORIES @ UGENT @ WORK*, 3. <https://www.ugent.be/ugentatwork/nl/acties/sugaw3.pdf>

Baert, S., Lamberts, M., & Verhaeghe, P.-P. (2021). Het terugdringen van arbeidsmarktdiscriminatie in de Vlaamse sectoren : academische visie en instrumenten. *RAPPORT VLAAMSE OVERHEID, DEPARTEMENT WERK EN SOCIALE ECONOMIE*. <https://www.vlaanderen.be/publicaties/het-terugdringen-van-arbeidsmarkt-discriminatie-in-de-vlaamse-sectoren-academische-visie-en-instrumenten>

Dalle, A., Lippens, L., & Baert, S. (2023). A Poisoned Gift? The Hireability Signals of an Income-Support Program for the Senior Unemployed. *IZA DISCUSSION PAPER SERIES, 16057*. <https://docs.iza.org/dp16057.pdf>

du Bois, K. (2023). Risico op burn-out niet lager onder deeltijds werkenden. *BLOG @ UGENT @ WORK, 45*. <https://www.ugent.be/ugentatwork/nl/blog/blog-45.htm>

du Bois, K., Sterkens, P., Lippens, L., Baert, S., & Deros, E. (2023). Beyond the hype : (how) are work regimes associated with job burnout? *INTERNATIONAL JOURNAL OF ENVIRONMENTAL RESEARCH AND PUBLIC HEALTH, 20*(4). <https://doi.org/10.3390/ijerph20043331>

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://doi.org/10.1016/j.eurocorev.2022.104315>

Sohier, L., Defloor, B., Van Ootegem, L., & Verhofstadt, E. (2022). Determinants of the willingness to retire of older workers in Europe. *SOCIAL INDICATORS RESEARCH, 164*(3), 1017–1041. <https://doi.org/10.1007/s11205-022-02991-w>

Sterkens, P., Dalle, A., Wuyts, J., Pauwels, I., Durinck, H., Baert, S. (in druk). Homosexuality's Signalling Function in Job Candidate Screening: Why Gay Is (Mostly) OK. *IZA DISCUSSION PAPER SERIES, 15285*. <https://docs.iza.org/dp15285.pdf>

Sterkens, P., Baert, S., Rooman, C., & Deros, E. (2023). Why making promotion after a burnout is like boiling the ocean. *EUROPEAN SOCIOLOGICAL REVIEW, 39*(4), 516–531. <https://doi.org/10.1093/esr/jcac055>

Sterkens, P., Sharipova, A., & Baert, S. (2023). Disclosing the "Big C": what does cancer survivorship signal to employers? *EUROPEAN JOURNAL OF HEALTH ECONOMICS*. <https://doi.org/10.1007/s10198-023-01618-2>

Tiggelaar, M., Groeneveld, S., & George, B. (in druk). Coping with administrative tasks: A cross-country analysis from a street-level perspective. *PUBLIC ADMINISTRATION REVIEW*. <https://doi.org/10.1111/puar.13745>

Van Borm, H., & Baert, S. (2020). Stigma's van minder flexibiliteit en minder technologische kennis verlagen jobkansen voor 50-plussers. *GEDRAG & ORGANISATIE, 33*(3), 209–242. <https://doi.org/10.5117/2020.033.003.003>

Van Borm, H., Burn, I., & Baert, S. (2021). What does a job candidate's age signal to employers? *LABOUR ECONOMICS, 71*. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2021.102003>



Professor **Stijn Baert**

Vakgroep Economie

Contact: Stijn.Baert@UGent.be



UNIVERSITEIT
GENT