

HOE ZOUDEN VLAAMSE WERKNEMERS ZELF HET BELEID ROND HUN LONEN VORMGEVEN?

Stories @ UGent @ Work, nummer 9
Maandag 27 februari 2023



UNIVERSITEIT
GENT

Met Stories @ UGent @ Work brengen we korte, stakeholdergerichte analyses. De reflecties bij deze analyses vertolken alleen de visie van de auteur(s). Zij kunnen niet doorgaan als de visie van het hele consortium of haar leden.

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

1 INTRODUCTIE

Vorige week publiceerden we [Story @ UGent @ Work 8](#), waarin we in kaart brachten hoe Vlaamse werknemers naar hun loon kijken. Dat wil zeggen: hoe tevreden ze erover zijn, hoe belangrijk ze het achten en hoe open ze erover zijn. In de huidige Story @ UGent @ Work brengen we in kaart 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. —> [Link naar Story](#)

De bevindingen in deze Story kunnen de discussies binnen de federale regering omtrent het hervormen van de arbeidsmarkt en het hervormen van de pensioenen in het kader van de begrotingscontrole voeden. Daarnaast zijn de bevindingen ook relevant met het oog op de aanloop naar de verkiezingen van 2024.

In samenwerking met onderzoeksbureau Bilendi namen we een bevraging af in december 2022 en januari 2023 bij een **representatieve steekproef van 1.127 Vlaamse werknemers tussen de 20 en 64 jaar die minstens deeltijds aan het werk waren**. De steekproef bestaat uit 50,8% mannen (572 mannen) en 49,2% vrouwen (555 vrouwen). De gemiddelde leeftijd van de respondenten is 46,9 jaar. 51,3% van de respondenten (578 respondenten) heeft een diploma hoger onderwijs; 48,7% van de respondenten (549 respondenten) heeft dat niet. Al deze statistieken geven aan dat de steekproeftrekking geslaagd is aangezien die in de buurt liggen van de populatiegemiddelden.

De verschillende bevindingen worden geduid door UGent-professoren en -onderzoekers die onderzoek doen naar werk en arbeidsmarkt in verschillende disciplines, zoals arbeidseconomie, welzijnseconomie, humanresourcemanagement, personeelspsychologie en volksgezondheid.

2 BEVINDINGEN

In onze bevraging legden we Vlaamse werknemers 19 potentiële beleidswijzigingen met betrekking tot loon voor.¹ Deze mogelijke beleidswijzigingen werden gekozen op basis van wat UGent-professoren in verschillende disciplines als mogelijke hervormingen zagen, ofwel omdat ze in lijn zijn met hervormingen in het buitenland, ofwel omdat Belgische politici er regelmatig naar verwijzen.

De respondenten gaven aan in welke mate ze voorstander zijn van deze 19 beleidswijzigingen op een schaal van 0 (helemaal tegenstander) tot 10 (helemaal voorstander). In deze Story beschouwen we een score van 7 op 10 of meer op de vraag "In welke mate zou u voorstander zijn van onderstaande beleidswijziging?" als 'voorstander'. Wanneer we hieronder schrijven dat – bijvoorbeeld – 60% van respondenten voorstander is van een bepaalde beleidswijziging, betekent dat echter niet dat 40% 'tegenstander' is (en een score van 3 op 10 of minder geeft). Er is namelijk ook nog een neutrale groep die een score van 4 tot en met 6 op 10 geeft.² De hoofdresultaten van onze bevraging zijn samengevat in Tabel 1 op de volgende pagina.

¹ Om de leesbaarheid van deze Story te verhogen, schrijven we hierna 'beleidswijziging' in plaats van het omslachtigere '*potentiële* beleidswijziging'.

² De respondenten hadden ook de optie om te antwoorden met 'Dit snap ik niet'.

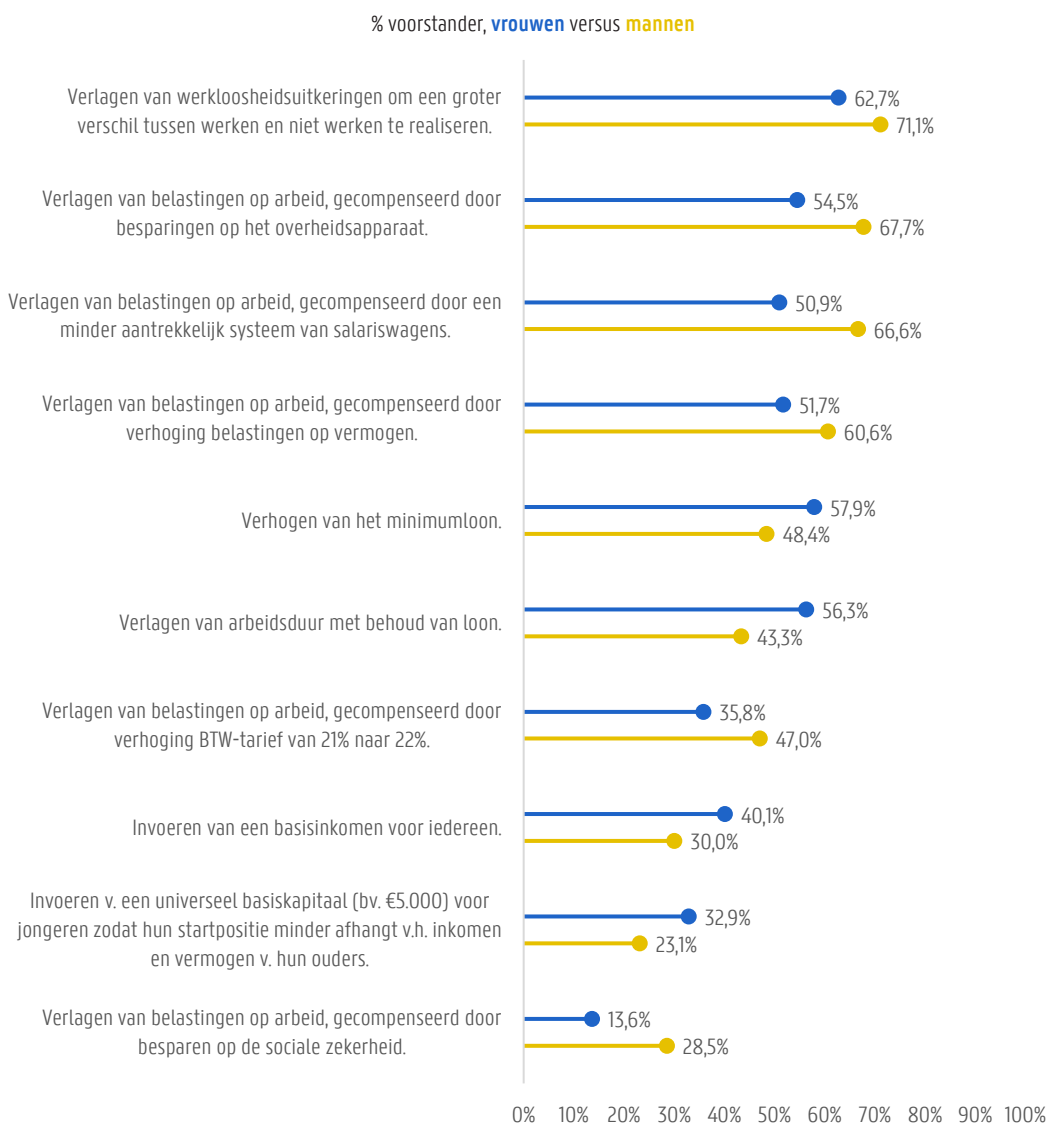
Tabel 1. Mate waarin Vlaamse werknemers voorstander zijn van beleidswijzigingen met betrekking tot loon.

#	Beleidswijziging	% voorstander
1	Verlagen van werkloosheidsuitkeringen om een groter verschil tussen werken en niet werken te realiseren.	67,4%
2	Jobbonus: wie werkt tegen een laag loon houdt daar netto meer van over dan nu.	66,1%
3	Verlagen van belastingen op arbeid, gecompenseerd door besparingen op het overheidsapparaat.	62,1%
4	Verlagen van belastingen op arbeid, gecompenseerd door een minder aantrekkelijk systeem van salarismaxima's.	59,9%
5	Verlagen van belastingen op arbeid, gecompenseerd door verhoging belastingen op vermogen.	56,8%
6	Verhogen van het minimumloon.	52,6%
7	Verlagen van arbeidsduur met behoud van loon.	49,0%
8	Beperken van automatische loonindexering voor hogere inkomens.	45,4%
9	Verlagen van belastingen op arbeid, gecompenseerd door verhoging btw-tarief van 21% naar 22%.	42,2%
10	Subsidiëren van tewerkstelling van personen uit kwetsbare groepen (zoals etnische minderheden of oudere werknemers).	36,1%
11	Invoeren van een basisinkomen voor iedereen.	34,4%
12	Afschaffen van loonwet die zorgt dat lonen in ons land op middellange termijn niet sterker kunnen stijgen dan in de buurlanden.	29,3%
13	Invoeren van een universeel basiskapitaal (bv. €5.000) voor jongeren zodat hun startpositie minder afhangt van het inkomen en vermogen van hun ouders.	27,4%
14	Verlagen van belastingen op arbeid, gecompenseerd door besparen op de sociale zekerheid.	22,2%
15	Minder gewicht geven aan collectieve onderhandelingen tussen vakbonden en werkgeversorganisaties en meer aan individuele onderhandelingen.	22,0%
16	Gedeeltelijk afschaffen van koppeling van loon aan anciënniteit.	19,3%
17	Een éénmalige indexsprong van 2% (de lonen één keer niet verhogen wanneer het leven 2% duurder wordt).	12,2%
18	Volledig afschaffen van koppeling van loon aan anciënniteit.	10,5%
19	Afschaffen van automatische loonindexering.	7,5%



Tevens bespreken we of het draagvlak voor beleidswijzigingen verschilt tussen deelgroepen naar geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en brutoloon.³ De resultaten hiervan zijn samengevat in Figuren 1 tot en met 4 hieronder. In deze figuren tonen we steeds beleidswijzigingen waarbij er statistisch significante verschillen zijn tussen deelgroepen wat betreft het draagvlak voor die beleidswijzigingen. Dat betekent dat deze verschillen met zeer grote waarschijnlijkheid niet te wijten zijn aan toeval.⁴ Verschillen die niet statistisch significant zijn tonen we niet in de figuren, maar bespreken we wel nog in de tekst waar interessant.

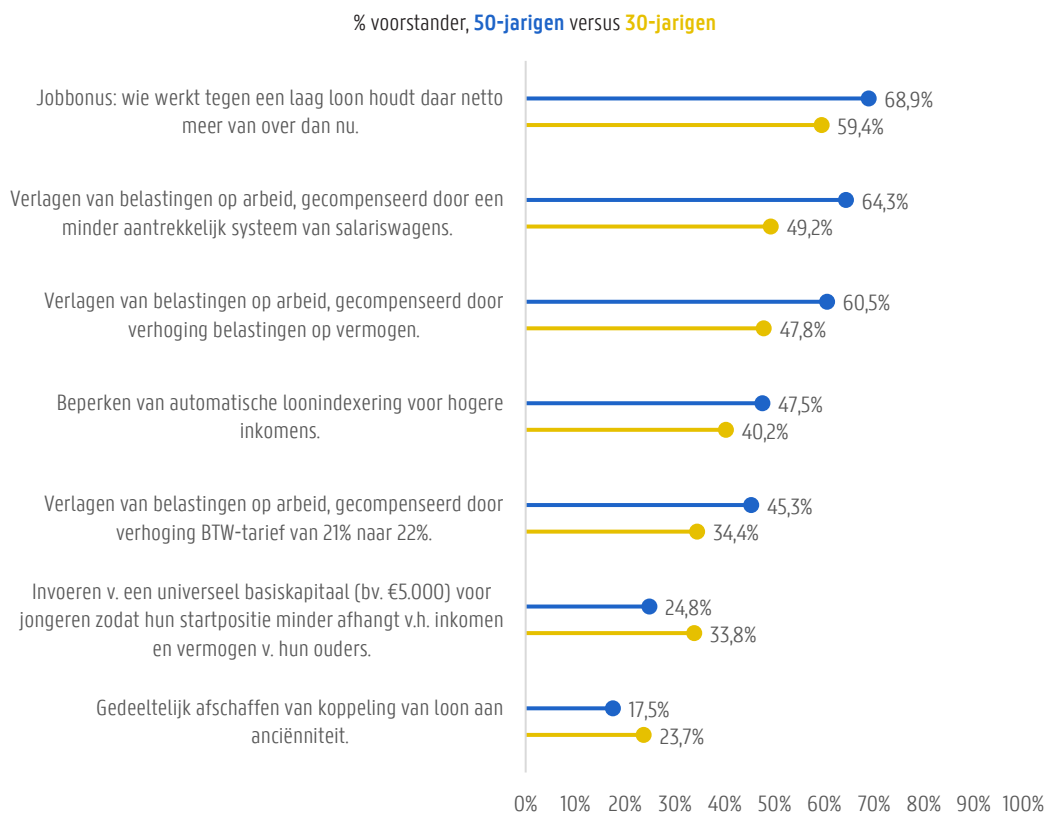
Figuur 1. Verschillen tussen vrouwen en mannen in mate waarin ze voorstander zijn van beleidswijzigingen.



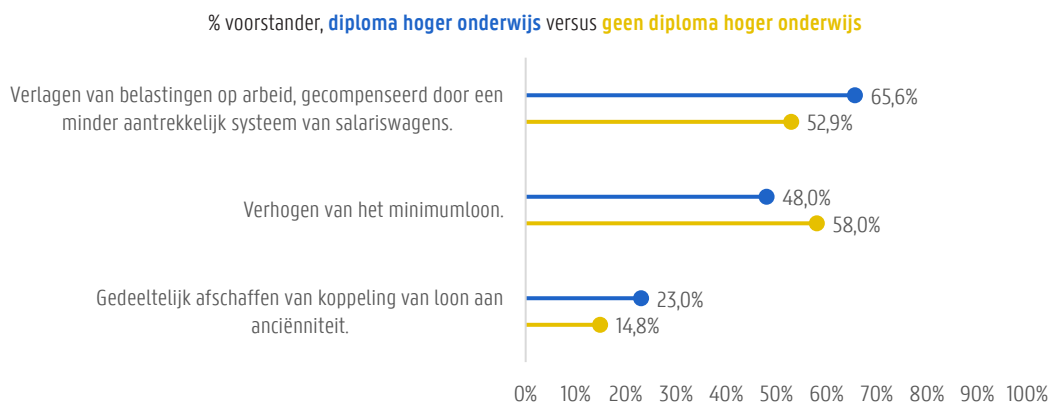
³ Voor meer over hoe we deze deelgroepen vergelijken, verwijzen we naar de gele box in Story @ UGent @ Work 8 'Vlaamse werknemers en hun loon'.

⁴ Wanneer we verder in deze Story spreken over verschillen (geen verschillen) tussen deelgroepen, bedoelen we daarmee dat er een statistisch significant verschil (geen statistisch significant verschil) is tussen deze deelgroepen op het 5% significantieniveau. Om de leesbaarheid van deze Story te verhogen, zullen we dit niet steeds herhalen.

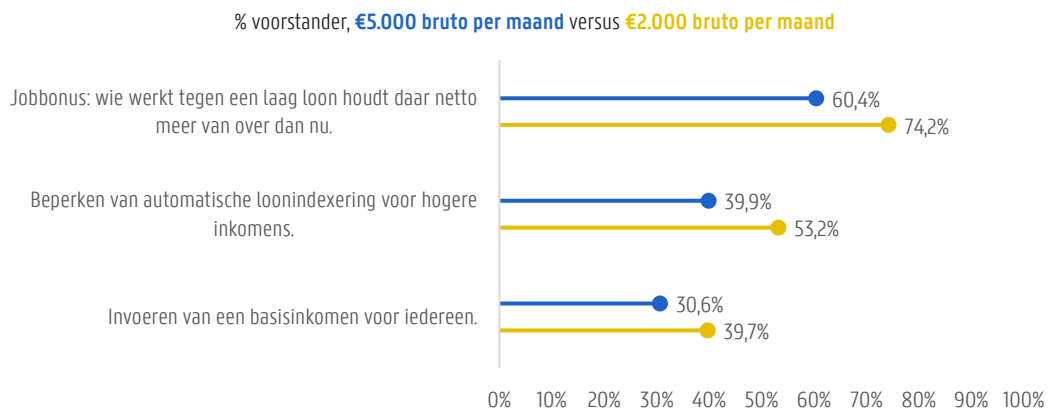
Figuur 2. Verschillen tussen oudere en jongere werknemers in mate waarin ze voorstander zijn van beleidswijzigingen.



Figuur 3. Verschillen tussen hoogopgeleide en niet-hoogopgeleide werknemers in mate waarin ze voorstander zijn van beleidswijzigingen.



Figuur 4. Verschillen tussen wie veel en weinig verdient in mate waarin ze voorstander zijn van beleidswijzigingen.



3 DISCUSSIE

3.1 VLAAMSE WERKNEMERS STAAN ACHTER HERVORMINGEN DIE WERKEN MEER DOEN LONEN

Over het algemeen **zijn Vlaamse werknemers uitgesproken voorstanders van werken meer doen lonen**. Daarvoor zijn er verschillende indicaties.

Ten eerste, is het **verlagen van werkloosheidsuitkeringen om een groter verschil tussen werken en niet werken te realiseren de beleidswijziging met de meeste voorstanders** (67,4% is voorstander) van alle voorgelegde beleidswijzigingen.

Vrouwen zijn evenwel minder vaak voorstander van deze beleidswijziging. Dit loopt trouwens als een rode draad doorheen alle bevindingen in Tabel 1: **mannen zijn vaker voorstander van hervormingen die het verschil tussen werken en niet werken vergroten, terwijl vrouwen vaker voorstander zijn van hervormingen die onvoorwaardelijk het inkomen van burgers verhogen**.

“Dat net deze maatregel zoveel voorstanders kent, hoeft niet te verbazen. De “werkloosheidsval”, i.e. de situatie waarin het inkomen dat sommigen (typisch kortgeschoolden) met werken vrij kunnen besteden niet significant hoger is dan hun werkloosheidsuitkering, is aanzienlijk in ons land. Concreet berekent Eurostat elk jaar de werkloosheidsval voor vele landen als het percentage dat een werkloze (m/v/x) die gaat werken meteen van zijn brutoloon ziet verdwijnen richting de staatskas door belastingen op arbeid en doordat uitkeringen en sociale voordelen wegvallen. Deze werkloosheidsval verschilt natuurlijk naargelang je brutoloon en je gezinssituatie – wie kinderen heeft, draagt minder af. Daarom vergelijkt Eurostat de werkloosheidsval tussen landen voor alleenstaanden, met een loon dat twee derden van het gemiddelde loon bedraagt. In ons land ligt de werkloosheidsval jaar na jaar een stuk boven de 90%. Dat wil zeggen: het inkomen van alleenstaanden met een benedengemiddeld loon neemt vaak met minder dan 10% toe wanneer ze aan de slag gaan. In elk van de ons omringende landen is dat een stuk hoger!”

Professor arbeidseconomie Stijn Baert

→ [Link naar rapport](#)



“Uit eerder onderzoek blijkt dat een werkloosheidsuitkering een dubbel effect kan hebben. Enerzijds zou een hogere en/of langere uitkering zorgen voor een hoger welzijn bij werklozen en het vinden van een kwalitatief betere job. Het lijkt erop dat een hogere/langere werkloosheidsuitkering de financiële druk en tijdsdruk vermindert waardoor mensen de tijd nemen om een zo goed mogelijke job te vinden. Ook het verhoogde welzijn draagt bij tot het vinden van betere tewerkstelling. Anderzijds blijkt een meer genereuze uitkering de werkloosheidsduur te verlengen.”

→ [Link naar studie](#)

Professor humanresourcesmanagement Greet Van Hoya

Ten tweede, **geeft twee op drie Vlaamse werknemers (66,1%) aan voorstander te zijn van de jobbonus**, die ervoor zorgt dat wie werkt tegen een laag loon daar netto meer van over houdt. Oudere werknemers zijn vaker voorstander. Werknemers die meer verdienen – voor wie deze beleidswijziging dus niets zou uitmaken voor hun eigen situatie – zijn vaker tegen. Dat is ook een – niet verrassende – algemene bevinding uit deze Story: wanneer we kijken naar het draagvlak voor beleidswijzigingen opgesplitst naar deelgroepen, zijn werknemers minder vaak voorstander van die beleidswijzigingen die hun deelgroep niet bevoordelen (of die hun deelgroep juist benadelen).

“Het is niet verrassend dat maar weinig mensen graag “in eigen vlees snijden” en dat men dus meestal geen voorstander is van beleid of beleidswijzigingen die de eigen groep benadelen. Dit toont hoe goede beleidsvoering eigenlijk een hoog “publiek goed karakter” heeft. Beleidsmakers (en dat zijn veel verschillende groepen en instanties en partijen) moeten het korte termijn eigenbelang kunnen overstijgen en het algemeen belang nastreven. Een moeilijke opdracht als er altijd wel een (her)verkiezing nakende is.”

Professor welzijnseconomie Luc Van Ootegem

Ten derde, zijn **Vlaamse werknemers globaal gezien voorstanders van het verlagen van belastingen op arbeid**. Of toch wanneer dat gefinancierd wordt door (i) te besparen op het overheidsapparaat (62,1% is voorstander), (ii) een minder aantrekkelijk systeem van salarismwagens (59,9% is voorstander) of (iii) het verhogen van belastingen op vermogen (56,8% is voorstander).

Wanneer dit echter gefinancierd zou worden door (i) een verhoging van het btw-tarief van 21% naar 22% of (ii) te besparen op de sociale zekerheid, is slechts een minderheid van Vlaamse werknemers voorstander van het verlagen van belastingen op arbeid – respectievelijk 42,2% en 22,2% is dan voorstander.

Vrouwen zijn typisch minder vaak voorstander van hervormingen die het verlagen van belastingen op arbeid mogelijk maken, terwijl oudere werknemers typisch vaker voorstander zijn. Niet verrassend is één groep helemaal *geen* voorstander van het verlagen van belastingen op arbeid gefinancierd door een minder aantrekkelijk systeem van salarismwagens: zij met een salarismwagen (18,4% is voorstander in vergelijking met 67,6% van zij die geen salarismwagen hebben (niet getoond in bovenstaande figuren)).

“Dat 6 op de 10 Vlaamse werknemers een minder aantrekkelijk systeem van salariswagens als manier om de lasten op arbeid te verlagen zien zitten, is opmerkelijk, gegeven de deining die voorstellen in die richting in de aanloop naar de verkiezingen van 2019 veroorzaakten. Ook de meerderheid aan Vlaamse werknemers die duidelijk akkoord gaan met hogere belastingen op vermogen als compensatie voor lagere lasten op arbeid, valt op. Het draagvlak voor een verschuiving van lasten op arbeid richting lasten op consumptie, door experts nochtans vaak gezien als logisch, en opgenomen in de door experts opgemaakte blauwdruk voor een grote fiscale hervorming voor ons land, is dan weer kleiner. Het is nochtans een zeer “zuivere” manier om te herverdelen van wie niet werkt naar wie werkt, daar beide belastingen op consumptie betalen, maar enkel werkenden ook belastingen op arbeid, zodat zij, in het geval belastingen gewoon verschoven worden, tot meer koopkracht zullen komen.”

→ [Link naar rapport](#)

Professor arbeidseconomie Stijn Baert

Ten vierde (en in iets mindere mate een indicatie dat Vlaamse werknemers werken meer willen doen lonen), is **ongeveer een op twee Vlaamse werknemers (52,6%) voorstander van het verhogen van het minimumloon**. Vrouwen zijn vaker voorstander dan mannen; werknemers zonder diploma hoger onderwijs zijn vaker voorstander dan werknemers die wel een diploma hoger onderwijs hebben.

Ten slotte, is slechts ongeveer **een op drie (36,1%) voorstander van het subsidiëren van tewerkstelling van personen uit kwetsbare groepen**, zoals etnische minderheden of oudere werknemers.

“Gesubsidieerde tewerkstelling komt in België in verschillende vormen voor. Het systeem van de dienstencheques – dat voornamelijk kortgeschoolde vrouwen, vaak met een migratieachtergrond, tewerkstelt – is daar een mooi voorbeeld van. Recent onderzoek van de ULB vindt positieve effecten van de dienstencheques op tewerkstelling.

→ [Link naar studie](#)

Nast subsidies voor specifieke sectoren, kennen Vlaanderen en België ook een lange traditie van subsidies voor het aanwerven of tewerkstellen van kwetsbare doelgroepen. Onderzoek van UGent is erg kritisch over de effectiviteit van die subsidies: de RSZ-vermindering voor oudere werknemers verhoogt de werkzaamheidsgraad niet; de RSZ-vermindering voor oudere, langdurig werkzoekenden had een beperkt positief effect op het vinden van een job, maar had geen invloed op duurzame tewerkstelling; en recht hebben op de Vlaamse ondersteuningspremie (VOP) verhoogt de kans om te worden uitgenodigd op een sollicitatiegesprek niet voor personen met een arbeidsbeperking.

→ [Link naar studie](#)

→ [Link naar studie](#)

→ [Link naar blog](#)

→ [Link naar studie](#)

Postdoctoraal onderzoeker arbeidseconomie Sam Desiere

“Het lage percentage voorstanders is geen verrassing in een discours over inzetbaarheid dat de nadruk legt op individuele verantwoordelijkheid in plaats van op maatschappelijke of organisatorische verantwoordelijkheid. Vanwege hun specifieke mix van levensomstandigheden lopen bepaalde werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt het risico om permanent van de arbeidsmarkt te worden uitgesloten, wat hen kwetsbaar maakt.

We hebben onderzoek gevoerd naar inzetbaarheidscompetenties bij werknemers in Maatwerkbedrijven – de voormalige beschutte en sociale werkplaatsen – die dergelijke mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt met subsidies tewerkstellen. Onze analyse van 38 CEO's van sociale ondernemingen, 121 leiders en 594 werknemers, toonde aan dat het stellen van duidelijke verwachtingen en ontwikkelingsprikkelers kwetsbare werknemers in staat stelt te anticiperen op hun inzetbaarheidscompetenties en deze te optimaliseren. Het scheppen van duidelijke verwachtingen en ontwikkelingsprikkelers kan daarom de inzetbaarheidscompetenties van kwetsbare werknemers in ondersteunende contexten verbeteren.“

→ [Link naar studie](#)

Professor humanresourcesmanagement en organisatiegedrag Mieke Audenaert

3.2 VLAAMSE WERKNEMERS ZIJN TEVREDEN MET HOE HUN LOON TOT STAND KOMT

Globaal gezien **zijn Vlaamse werknemers tevreden met hoe hun loon tot stand komt**. Ook daar zijn er verschillende indicaties voor.

Ten eerste, is **slechts één Vlaamse werknemer op tien (10,5%) voorstander van het volledig afschaffen van de koppeling van lonen aan de anciënniteit**; slechts een op vijf (19,3%) is voorstander voor een gedeeltelijke afschaffing. Niet verwonderlijk zijn oudere werknemers minder vaak voorstander.

“Voor oudere werknemers is anciënniteit een belangrijke strategie om aan een hoger loon te komen. Zij onderhandelen ook minder vaak over hun loonpakket, zoals bleek uit onze Story van vorige week. Onderzoek toont verder aan dat de drijfveren op het werk globaal genomen veranderen bij oudere werknemers. Zoals ik ook schrijf in het hoofdstuk ‘Werkbaar werken’ van het boek ‘In conflict gaan met je baas... en andere manieren om je loopbaan in eigen handen te nemen’ blijkt de zogenaamde extrinsieke motivatie – het belang dat iemand hecht aan externe motieven zoals verloning – af te nemen met de jaren. Maar dat wordt gecompenseerd door de intrinsieke motivatie die globaal genomen toeneemt met de leeftijd. Naarmate je ouder wordt, ga je meer belang hechten aan het uitvoeren van interessant werk, werk waarin je autonoom kan functioneren, zinvol kan connecteren met anderen en dingen kan verwezenlijken. Ook de sociale component, de intrinsieke motivatie om anderen te helpen en bij te dragen aan de samenleving, neemt globaal toe met de leeftijd.”

→ [Link naar Story](#)

→ [Link naar studie](#)

→ [Link naar boek](#)

Professor volksgezondheid Els Clays

Ten tweede, is **slechts een op vijf voorstander (22,0%) van het afbouwen van collectieve onderhandelingen tussen vakbonden en werkgeversorganisaties over loon** in ruil voor meer ruimte voor individuele onderhandelingen.

Ten derde, zijn **drie op tien Vlaamse werknemers (29,3%) voorstander van het afschaffen van de loonwet**. Die loonwet zorgt ervoor dat lonen in ons land op middellange termijn niet sterker kunnen stijgen dan in de buurlanden.

→ [Link naar video loonwet](#)

Zo goed als niemand (7,5%) is voorstander van het volledig afschaffen van de automatische loonindexering, noch van het doorvoeren van een éénmalige indexsprong (12,2% is voorstander). Wel is bijna een op twee Vlaamse werknemers (45,4%) voorstander van het beperken van de automatische loonindexering voor werknemers met een hoger inkomen. Ouder werknemers zijn vaker voorstander. Minder vaak voorstander zijn – niet verrassend – werknemers die een hoger inkomen hebben.

→ [Link naar video loonindexering](#)

“Eén mogelijkheid voor het beperken van de automatische loonindexering voor hogere inkomens is de toepassing van het principe van het toekennen van indexeringen in de vorm van “centen in plaats van procenten” (een zelfde nominaal bedrag is voor een hoger inkomen namelijk een kleinere aanpassing wanneer die wordt uitgedrukt in procenten).”

Professor welzijnseconomie Luc Van Ootegem

3.3 VLAAMSE WERKNEMERS ZIJN WEINIG ENTHOUSIAST OVER BASISINKOMEN OF BASISKAPITAAL

Ongeveer een op drie Vlaamse werknemers (34,4%) is voorstander van een basisinkomen. Vrouwen zijn vaker voorstander, terwijl werknemers die meer verdienen minder vaak voorstander zijn.

“Er wordt geregeld gedebatteerd over het basisinkomen, bijvoorbeeld als middel in de strijd tegen armoede. Voorstanders geven aan dat een basisinkomen armoede kan reduceren, meer financiële zekerheid biedt, mensen de kans biedt (meer/gradueel) werkervaring op te doen, arbeid/loon kan herverdelen en het sociale zekerheidssysteem kan ontlasten. Tegenstanders geven aan dat een basisinkomen onvoldoende zal zijn om dit in de praktijk te realiseren en zelfs averechts kan werken omdat het bijvoorbeeld prikkels ontnemt om werk te zoeken en de kloof tussen arm en rijk juist groter maakt. Onderzoekers toonden bijvoorbeeld dat een (universele variant op het) basisinkomen tot lagere netto inkomens kan leiden in 40% van de beroepsbevolking. Wetenschappers geven dan ook aan dat om het debat grondig te voeren, rekening moet gehouden worden met de modaliteiten van het basisinkomen, zoals hoogte, wijze waarop dit gefinancierd kan worden en overige maatregelen.”

→ [Link naar studie](#)

→ [Link naar studie](#)

→ [Link naar studie](#)

Professor personeelspsychologie Eva Deraus

Ongeveer een op vier Vlaamse werknemers (27,4%) is voorstander van een basiskapitaal voor jongeren. Zo'n basiskapitaal zou er voor zorgen dat de startpositie van jongeren minder afhangt van het inkomen en vermogen van hun ouders. Net zoals bij het basisinkomen, zijn vrouwen vaker voorstander. Oudere werknemers – die van zo'n beleidswijziging zelf geen financiële baten zouden ondervinden – zijn dan weer minder vaak voorstander.



3.4 VLAAMSE WERKNEMERS ZIJN VERDEELD OVER VERLAGEN VAN ARBEIDSDUUR MET BEHOUD VAN LOON

Iets minder dan een op twee Vlaamse werknemers (49,0%) is voorstander van het verlagen van de arbeidsduur met behoud van loon. Vrouwen zijn vaker voorstander van deze potentiële beleidswijziging.

“Wat mogelijk speelt in deze op het eerste zicht verrassende bevinding, is dat vele Vlaamse werknemers doorhebben dat deze hervorming moeilijk op korte termijn te realiseren valt. Experts waren het daar opmerkelijk over eens tijdens een hoorzitting in de Commissie voor de Sociale Zaken van het federale parlement in 2019 over de haalbaarheid van een collectieve arbeidsduurvermindering. De redenering van de meeste experts tijdens die hoorzitting was dat een arbeidsduurvermindering met behoud van loon, leidt automatisch tot hogere uurlonen. Die hogere loonkosten maken het op slag veel minder interessant om mensen te werk te stellen in België. Werkgevers zullen dan geneigd zijn processen te automatiseren of hun productie te verhuizen naar een ander land. Op die manier zou ons land in een negatieve spiraal komen. We gaan uitgebreid op het thema “minder werken” in in het boek ‘In conflict gaan met je baas... en andere manieren om je loopbaan in eigen handen te nemen.’”

→ [Link naar boek](#)

Professor arbeidseconomie Stijn Baert



4 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.

Audenaert, M., Decramer, A., & George, B. (2021). How to foster employee quality of life: The role of employee performance management and authentic leadership. *Evaluation and Program Planning*, 85, 101909.

Audenaert, M., Van der Heijden, B., Conway, N., Crucke, S., & Decramer, A. (2020). Vulnerable workers' employability competences: the role of establishing clear expectations, developmental inducements, and social organizational goals. *Journal of Business Ethics*, 166, 627–641.

Baert, S. (2016). Wage subsidies and hiring chances for the disabled: some causal evidence. *European Journal of Health Economics*, 17, 71–86.

CPB/SCP. (2020). *Kansrijk armoedebelaid*. Den Haag: Centraal Planbureau en Sociaal Cultureel Planbureau.

Desiere, S., & Cockx, B. (2022). How effective are hiring subsidies in reducing long-term unemployment among prime-aged jobseekers? Evidence from Belgium. *IZA Journal of Labor Policy*, 12(1), 1–38.

Leduc, E., & Tojerow, I. (2020). Subsidizing domestic services as a tool to fight unemployment: effectiveness and hidden costs. *IZA Discussion Paper Series*, 13544.

Marx, I., Van Lancker, W. & Verbist, G. (2018). *Feit en fictie omtrent het basisinkomen in Nederland*. Utrecht/Antwerpen: Instituut GAK/Universiteit van Antwerpen.

Robyns, I. (2018). *Het basisinkomen. Waarom zouden we dit (niet) willen?* Utrecht: Instituut GAK.

Sebrechts, M., Kampen, T., Knijn, T., & Tonkens, E. (2021). Meer kans in de bijstand. *Tijdschrift Voor Arbeidsvraagstukken*, 37(3), 313–326.

Truxillo, D. M., Cadiz, D. M., & Hammer, L. B. (2015). Supporting the aging workforce: a review and recommendations for workplace intervention research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 351–381.

Wanberg, C. R., van Hooft, E. A. J., Dossinger, K., van Vianen, A. E. M., & Klehe, U. C. (2020). How strong is my safety net? Perceived unemployment insurance generosity and implications for job search, mental health, and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 105(3), 209–229.



Professor **Mieke Audenaert**

Vakgroep Marketing, Innovatie en
Organisatie

Contact: Mieke.Audenaert@UGent.be



PhD **Sam Desiere**

Vakgroep Economie

Contact: Sam.Desiere@UGent.be



Professor **Stijn Baert**

Vakgroep Economie

Contact: Stijn.Baert@UGent.be



PhD **Brecht Neyt**

Coördinator UGent @ Work

Contact: Brecht.Neyt@UGent.be



Professor **Els Clays**

Vakgroep Volksgezondheid en
Eerstelijnszorg

Contact: Els.Clays@UGent.be



Professor **Greet Van Hoya**

Vakgroep Marketing, Innovatie en
Organisatie

Contact: Greet.VanHoya@UGent.be



Professor **Eva Deraus**

Vakgroep Werk, Organisatie en
Samenleving

Contact: Eva.Deraus@UGent.be



Professor **Luc Van Ootegem**

Vakgroep Economie

Contact: Luc.VanOotegem@UGent.be

