

Onze Vlaamse arbeidsmarkt: waarom we moeten doen wat we moeten doen (en wat we kunnen doen)!

Waarom we moeten doen (wat we moeten doen)

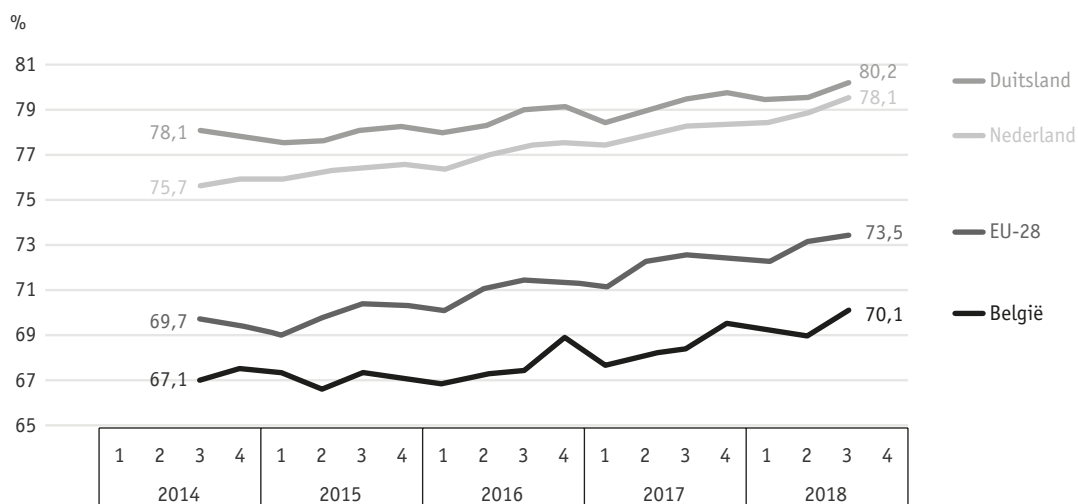
De immense voorsprong in werkzaamheid van Vlaanderen op Wallonië en Brussel is gebleven

Begin maart gaf ik “Jobs, jobs, jobs! Heeft Michel-I de mantra waargemaakt?” vrij, een opiniërende evaluatie van het arbeidsmarktbeleid dat de afgelopen jaren werd gevoerd in ons land (Baert, 2019b). De focus van mijn nota ligt op het federale niveau. De regering Michel-I afrekenen op de mate

waarin haar belangrijkste ambitie, die “jobs, jobs, jobs” dus, werd waargemaakt, leek me immers de logica zelve. Hoeveel jobs zijn er tussen 2014 en 2018 exact bijgekomen? Loopt onze arbeidsmarkt in op Nederland en Duitsland of wordt de kloof enkel groter? Heeft de regering de maatregelen die ze heeft aangekondigd ook effectief uitgevoerd? Vallen de maatregelen te merken in de cijfers? Het leken me vragen die de burger vast beantwoord wou weten alvorens naar het stemhokje te trekken.

Figuur 1.

Evolutie werkzaamheidsgraad onder 20- tot 64-jarigen in België en andere EU-landen



Noot: Door een aanpassing van het panel zijn de Belgische resultaten vanaf 2017 niet exact vergelijkbaar met die voordien.

Bron: Baert (2019b), op basis van Eurostat-gegevens.

Mijn conclusie is drieledig. Ten eerste ging hét kerncijfer van de arbeidsmarkt, de werkzaamheidsgraad, er in België onder de regering Michel-I duidelijk op vooruit. Ten tweede werd tegelijk de achterstand op het Europese gemiddelde en de beter presterende buurlanden allesbehalve ingehaald – figuur 1 maakt dit duidelijk. In het bijzonder blijft ons aantal inactieven (dit zijn mensen die niet werken maar ook geen werk zoeken) enorm hoog. Ten derde is de samenhang met het gevoerde beleid op federaal niveau wisselend. Hoewel de directe impact van het gevoerde beleid nog verder moet onderzocht worden, is duidelijk dat (1) de taxshift verantwoordelijk is voor een substantieel deel van de banengroei, (2) verschillende maatregelen werden genomen die stroken met wat experts voorschrijven, (3) de regering Michel-I tegelijk deels bleef steken in virtueel beleid en (4) de regering de poortwachters richting (brug)pensioen en ziekteverzekering voorlopig te weinig versterkte.

In mijn opiniërende evaluatie ga ik ook, zij het korter, in op de verschillen tussen de Belgische gewesten. Opvallend daarbij is de analogie tussen hoe België tegenover het buitenland evolueerde en hoe Wallonië tegenover Vlaanderen evolueerde: de werkzaamheid ging erop vooruit, maar de achterstand bleef minstens even groot.

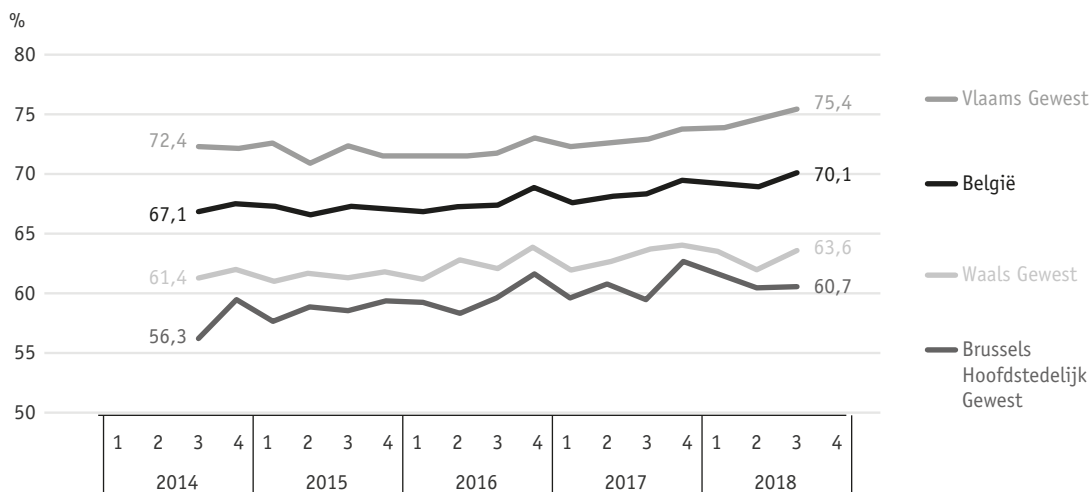
Figuur 2 maakt dit concreter. Deze figuur geeft de evolutie weer van de werkzaamheidsgraden in de Belgische gewesten over de huidige regeerperiode. In Vlaanderen steeg de werkzaamheidsgraad onder de 20- tot 64-jarigen tussen het derde kwartaal van 2014 en het derde kwartaal van 2018 van 72,4% naar 75,4%. Met een groei van 3 procentpunt kent het Vlaamse niveau exact dezelfde groei als België als geheel. Wallonië kende slechts een groei van 2,2 procentpunt (van 61,4% naar 63,6%). Dit betekent dat de kloof met Vlaanderen, die in 2014 al meer dan 10 procentpunt bedroeg, enkel toenam. Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest groeide iets sterker qua werkzaamheidsgraad: 4,4 procentpunt, van 56,3% naar 60,7%. De afstand tot Vlaanderen blijft evenwel immens.

Maar ook in Vlaanderen is het aantal inactieven veel te hoog

De afgelopen jaren was in de media veel te doen over de krapte op onze arbeidsmarkt. Een hoog aantal vacatures tegenover een beperkt aantal werkzoekenden die deze vacatures kunnen invullen zorgt ervoor dat sommigen spreken van een “arbeidsmarkt in brand”. De vacaturegraad, dit is

Figuur 2.

Evolutie werkzaamheidsgraad onder 20- tot 64-jarigen in Belgische gewesten



Noot: Door een aanpassing van het panel zijn de resultaten vanaf 2017 niet exact vergelijkbaar met die voordien.

Bron: Baert (2019b), op basis van Statbel-gegevens.

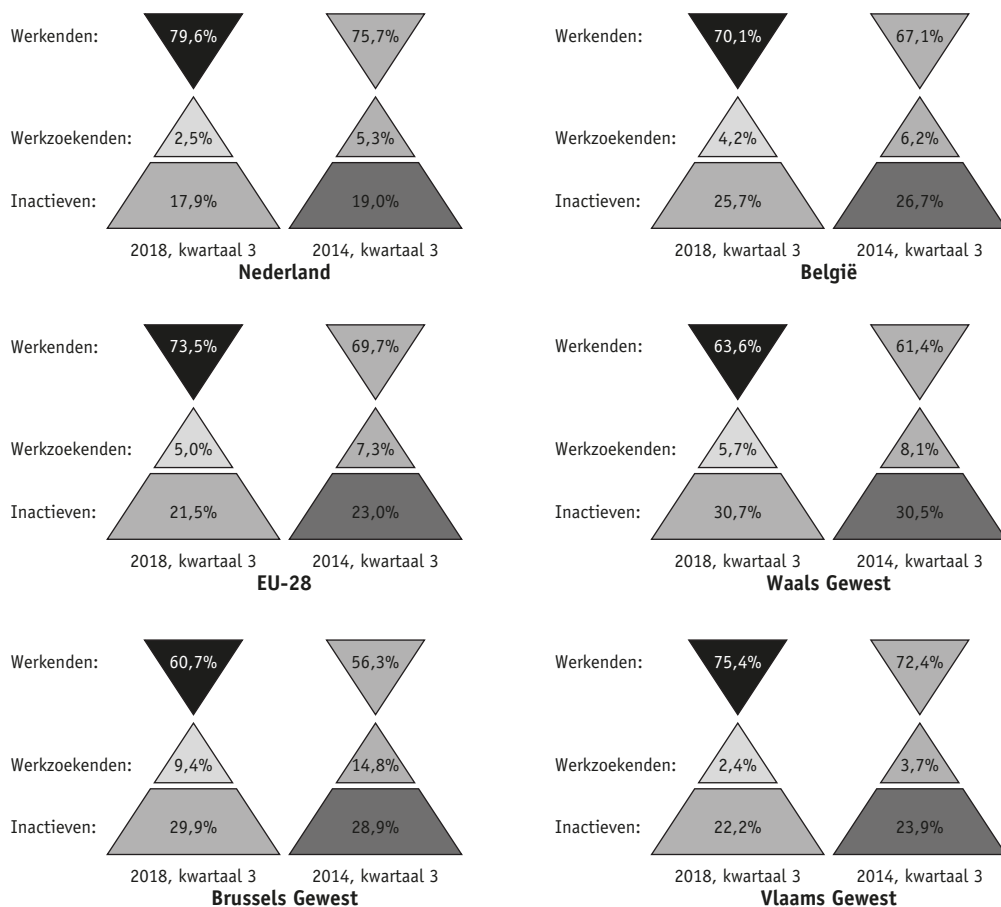
het aandeel van de vacatures in het totale aantal potentiële (vervulde en openstaande) banen, steeg in ons land duidelijk sterker dan in het buitenland. Enkel Tsjechië laat momenteel in Europa een (licht) hogere vacaturegraad optekenen (Baert, 2019a, 2019b).

Onder de 29,9% 20- tot 64-jarigen die niet werken in ons land, treffen we vooral veel inactieven aan. Het percentage werkzoekenden, waar we op aangewezen zijn om vacatures in te vullen, is daarentegen relatief klein. Figuur 3 maakt dit concreet door de 20- tot 64-jarigen in België, Europa, Nederland en de Belgische gewesten op te delen naar werkzaamheidsstatus.

Ik vergelijk de cijfers in figuur 3 graag met een ijschots (Baert, 2019a). Historisch focust het beleid heel erg op het topje, de werkzoekenden, maar wordt de latente arbeidsreserve aan inactieven “onder water” vergeten. Wallonië en Brussel kennen, zowel in 2014 als in 2018, ongeveer 30% inactieven onder hun 20- tot 64-jarigen. Zelfs in Vlaanderen blijft het percentage inactieven met 22,2% (licht) boven het Europese gemiddelde van 21,5%. Eerder studiewerk van het Steunpunt Werk maakt duidelijk wie die inactieven zijn (naast oudere voltijdse studenten): ontmoedigde werklozen, huismoeders en huisvaders, langdurig ziekten en arbeidsongeschikten, bruggepensioneerden en vervoegd gepensioneerd (Sourbron, Vansteenkiste, & Sels, 2018).

Figuur 3.

Opdeling 20- tot 64-jarigen naar werkzaamheidsstatus



Bron: Baert (2019b), op basis van Eurostat-gegevens.

Vlaamse ambitie en Vlaams beleid

Net zoals op het federale niveau, werd binnen de Vlaamse Regering de ambitie om de arbeidsmarkt structureel te versterken omarmd. In zijn 11 juli-toespraak van 2018 drukte minister-president Geert Bourgeois de ambitie uit om op middellange termijn naar een werkzaamheidsgraad van 80% te streven voor Vlaanderen.

Tegenover die ambitie staan een reeks genomen maatregelen die er vooral op gericht waren meer werkzoekenden richting werk te activeren. In het kader van de “sluitende aanpak” worden werklozen nu gecontacteerd binnen de eerste zes weken van werkloosheid en nadien systematisch opgevolgd, wat in lijn is met aanbevelingen uit wetenschappelijk onderzoek (Cockx, Dejemeppe, & Van der Linden, 2011). Hierbij wordt ook meer gebruik gemaakt van moderne data-analysetechnieken. Deze worden nu ook ingezet om de meest adequate manier om langdurig werklozen te activeren opnieuw in te schatten. Een aandachtspunt blijft evenwel om het grote stigma rond langdurig werklozen, zeker degenen die door de VDAB rechtstreeks bij bedrijven worden aangeboden, te verlagen (Van Belle, Di Stasio, Caers, De Couck, & Baert, 2018; Van Belle, Caers, De Couck, Di Stasio, & Baert, 2019).

Verder werd ook het Vlaams doelgroepenbeleid drastisch vereenvoudigd en werd het aantrekken van buitenlands talent via economische migratie gemakkelijker gemaakt. Vanaf september 2019 wordt trapsgewijs het duaal leren (het combineren van leren op school en op de werkvloer) een evenwaardige leerweg. Deze hervorming heeft het potentieel de werkloosheid onder jongeren nog te verlagen, zij het onder welbepaalde condities, zoals besproken in Verhaest en coauteurs (2019).

Het percentage werkzoekenden binnen de rekruteringsbevolking is in Vlaanderen thans historisch laag (2,4%) en vermoedelijk nog moeilijk verder substantieel te verlagen aangezien, ten eerste, ook in een goed werkende arbeidsmarkt een zekere frictiewerkloosheid – werklozen tussen twee banen – bestaat en, ten tweede, het federale niveau mee verantwoordelijk is voor de belangrijke werkloosheidsvallen voor sommige resterende groepen van

werklozen (Vlamingen in SWT in het bijzonder; zie verder).

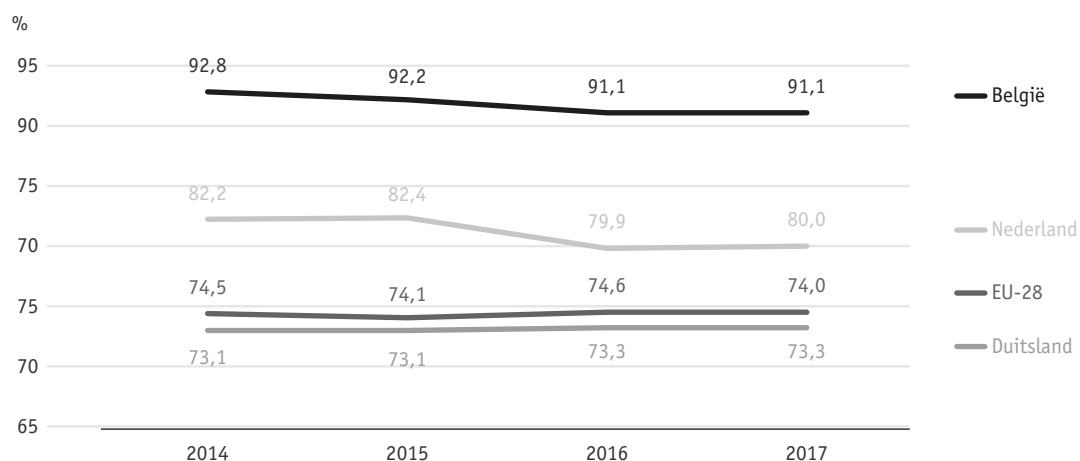
De Vlaamse Regering lijkt dan ook haar job gedaan te hebben. Om echter ook de ambitie van een 80% werkzaamheidsgraad waar te maken, zal, zoals eerder gesteld, ook in Vlaanderen bovenal het percentage inactieven naar beneden moeten. De 22,2% inactieven onder de 20- tot 64-jarigen in Vlaanderen deels activeren is mijns inziens dan ook dé uitdaging voor ons gewest. Dit is waarom we moeten doen wat ik later in deze beleidsbrief voorstel om te doen.

Wat we moeten doen

Om een deel van de inactieven (terug) naar de arbeidsmarkt te krijgen, kunnen we op Vlaams (en federaal) niveau verschillende beleidsmaatregelen nemen. Enkele schoten voor de boeg komen verderop aan bod. Er is mijns inziens evenwel één globale richting waar al dat beleid uit moet, namelijk de richting van werken meer laten lonen.

Nu doen vooral laagopgeleiden zich te weinig voordeel met uit werken gaan. Wie er de statistieken van Eurostat (indicator “Tax rate on low wage earners – Unemployment trap”) en de OESO (indicatoren “Inactivity trap” en “Unemployment trap”) op naslaat, kan niet anders dan besluiten dat haast nergens ter wereld een niet-werkende die een nieuwe baan begint zo weinig wint als in ons land. Wanneer de indirecte kosten van uit werken gaan (zoals kinderopvang en mobiliteit) dan nog in rekening worden genomen, dan kan de balans zelfs negatief uitslaan.

Figuur 4 toont de concrete evolutie van de werkloosheidsval. Men spreekt in het algemeen over de werkloosheidsval wanneer het inkomen dat sommigen (typisch laaggeschoolden) met werken vrij kunnen besteden niet significant hoger ligt 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. Eurostat meet de werkloosheidsval als het percentage van haar/zijn brutoloon dat een werkloze die aan het werk gaat “wegbelast” ziet door het verlies van uitkeringen en hogere belastingen en sociale bijdragen, en dit voor een

Figuur 4.**Evolutie werkloosheidsval**

Noot: De werkloosheidsval is het percentage van haar/zijn brutoloon dat een werkloze die aan het werk gaat wegbelast ziet door het verlies van uitkeringen en hogere belastingen en sociale bijdragen. Berekend voor een alleenstaande met een loonhoogte gelijk aan 66,7% van het gemiddelde loon.

Bron: Baert (2019b) op basis van cijfers van de Europese Commissie.

alleenstaande met een loonhoogte gelijk aan 66,7% van het gemiddelde loon. In 2014 bedroeg deze werkloosheidsval in ons land 92,8%, wat in internationaal perspectief een zeer hoog cijfer was. Dit nam in 2016 licht af, tot 91,1%. Daarmee werd een (heel) klein deel van de achterstand op het Europees gemiddelde goedgeemaakt.

Dit moet dus anders. Eigenlijk zou men zich bij elke sociaaleconomische maatregel die men de komende jaren overweegt moeten afvragen of die het financiële verschil tussen werken en niet werken (voor gezonde mensen op beroepsactieve leeftijd) toch zeker niet kleiner maakt. Indien wel: niet verder overwegen.

Is de werkzaamheidsgraad verhogen, door de inactieven richting de arbeidsmarkt te verleiden dan een doel op zich? Geenszins. Als we er echter in slagen onze werkzaamheidsgraad te verhogen, dan heeft dat, alle andere factoren gelijkhoudend, een uiterst positieve weerslag op de begroting van ons land en ons gewest, en een begroting op orde betekent ook nog beter zorg kunnen dragen voor wie onze zorg echt verdient, zoals zieken en gepensioneerden. Bovendien sluit het hebben van een baan dan wel geen armoede uit, ze verlaagt de kans op armoede wel drastisch.

Wat we kunnen doen

Werkbonus voor de laagste lonen

De meest voor de hand liggende manier waarop de toekomstige Vlaamse Regering werken meer kan doen lonen, is door wie werkt in een hoger nettoloon te voorzien. Een interessante piste in dat opzicht, is de jobkorting die werkgeversorganisatie VOKA in haar verkiezingsmemorandum voorstelde (VOKA, 2019). Zij bepleiten 100 euro extra netto per maand maar enkel voor werkenden die minder dan 2500 euro bruto verdienen, gerealiseerd via een Vlaamse lastenverlaging. Op die manier gaan degenen met een laag loon er qua koopkracht meer op vooruit dan wie niet werkt, maar ook dan wie werkt en nu al een degelijk loont heeft (Baert, 2019a). Dat laatste is, minstens vanuit activeringsperspectief, verdedigbaar. De werkzaamheidsgraad onder de hoogopgeleiden is immers zeer hoog, zodat een (meer lineaire) lastenverlaging die (ook) hun nettoloon verhoogt, geen groot activerend effect zal hebben. Deze maatregel is niet goedkoop – het kostenplaatje wordt geschat op een half miljard euro (Dendooven, 2019) – maar lijkt wel de meest doelmatige manier waarop een (loon)lastenverlaging in de toekomst kan gebeuren.

Investerings in kinderopvang

Een duidelijke kost die gerelateerd is aan uit werken gaan, is kinderopvang. Doordat deze kost in Vlaanderen stijgt met het inkomen, betalen gezinnen waar meer mensen werken typisch meer dan gezinnen waar minder ouders aan de slag zijn. Hoewel het nuttig zou zijn om deze problematiek via diepgaand onderzoek verder in kaart te brengen, lijdt het weinig twijfel dat de hoge kosten voor kinderopvang, samen met beperkte omvangmogelijkheden in de buurt en beperkte flexibiliteit inzake het brengen en halen van kinderen, een arbeidsmarktdrempel vormt voor jonge ouders.

Willen we werkenden meer in de watten leggen, dan is het hervormen van de prijszetting van kinderopvang een logische piste. Daarbij zou kunnen gedacht worden aan een werkbonus in de crèche: wie een hoger inkomen heeft, betaalt dan nog steeds meer, maar per werkende ouder gaat de totale kostprijs wel met een vast bedrag naar beneden (Baert, 2019a). Vanuit een breder perspectief lijkt het nuttig om kinderopvang een legislatuur onder te brengen bij de minister van werk in plaats van die van welzijn, om hervormingen door te voeren die de Vlaamse kinderopvang meer afstemmen op de noden van tweeverdienersgezinnen. Opnieuw is deze aanbeveling niet ingegeven vanuit de idee dat werk een hoger doel zou zijn dan welzijn, maar wel vanuit de overtuiging dat we gezinnen beter moeten ondersteunen om werk en gezin te combineren en zo hun welzijn bespoedigen. Ook dient een meer arbeidsmarktgeoriënteerde blik op kinderopvang een ander doel: de straf voor het moederschap, die we in eerder onderzoek vaststelden (Baert, 2014; Baert, 2017a; Baert, 2017b; Baert, De Pauw, & Deschacht, 2016), verlagen. Nu leidt de gebrekkige verdeling van de lasten en lusten van het krijgen en opvoeden van kinderen nog te zeer tot ongelijke kansen voor mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt.

De indirecte kosten die samenhangen met uit werken gaan verlagen, maakt de idee om werken meer te laten lonen op een heel directe manier waar. Net als lastenverlagingen, heeft dit evenwel duidelijke consequenties voor de Vlaamse begroting. Toch dient de Vlaamse Regering deze maatregelen te overwegen. Enerzijds kunnen terugverdieneffecten verwacht worden, weliswaar deels

langs de federale inkomsten om, wanneer men erin slaagt de werkzaamheidsgraad te verhogen. Anderzijds kunnen vast minder doelmatige budgetposten gevonden worden die kunnen samengedrukt worden om de voorgestelde maatregelen te compenseren.

Zo zou de Vlaamse Regering, in de lijn met het vereenvoudigde doelgroepenbeleid van de afgelopen jaren, de middelen van een aantal aanwervingssubsidies deels kunnen heroriënteren (Baert, 2019a). De effectiviteit van deze subsidies staat in de wetenschappelijke literatuur immers ter discussie (Boockmann, 2015; Brown, 2015). In de Vlaamse context observeerden we via een experiment met fictieve sollicitaties dat personen met een functiebeperking hun kansen op een jobgesprek niet zagen toenemen wanneer zij vermeldden dat hun werkgever recht zou hebben op een Vlaamse OndersteuningsPremie (VOP). Mogelijke verklaringen hiervoor zijn de lagere gepercipieerde productiviteit van werkkrachten die gesubsidieerd worden, de vrees voor administratieve rompslomp, en de vrees voor inspectie op de werkvloer (Baert, 2016).

Vrijwilligerswerk als springplank

Een van de meest verrassende bevindingen uit ons onderzoek met fictieve sollicitaties op de Vlaamse arbeidsmarkt was de hoge impact die het vermelden van vrijwilligerswerk had op de kans om uitgenodigd te worden voor een jobinterview (Baert & Vujčić, 2018). Bovendien bleek de winst extra hoog voor personen met een migratieachtergrond: wanneer zij aan vrijwilligerswerk bij een mainstream organisatie deden, leidde hun vreemde naam niet langer tot minder aanwervingskansen (Baert & Vujčić, 2016). Waarom exact vrijwilligerswerk een dergelijk gunstig effect heeft, dient toekomstig onderzoek uit te wijzen. Een mogelijke verklaring voor deze bevinding is dat vrijwilligerswerk bij een “mainstream” organisatie een hoge mate van sociaal-culturele integratie signaleert, wat werkgevers volgens internationaal onderzoek als een wenselijke eigenschap zien (Baert & Detollenaere, 2017). Onderzoek op basis van de gegevens uit de European Social Survey leidt tot bevindingen in dezelfde richting: vrijwilligers hebben, na controle voor persoonskenmerken, een hoger inkomen (Detollenaere, Willems, & Baert, 2017).

Vrijwilligerswerk lijkt dus te werken als een springplank richting betere kansen op de arbeidsmarkt (Baert, 2019a). In die optiek valt het te overwegen om de beperkingen die gelegd worden op het vrijwilligerswerk dat werklozen kunnen doen, deels te relaxeren. Ook valt op basis van deze resultaten voor de overheid te overwegen om, net zoals in het Verenigd Koninkrijk en Denemarken, etnische minderheden sterker te stimuleren tot vrijwilligerswerk als deel van hun inburgerings- of activerings-trajecten.

Eén centrale arbeidsregisseur

Momenteel focust de VDAB heel sterk op de activering van werklozen, terwijl de activering van inactieven gebeurt door andere instanties. Zo kunnen de Vlaamse OCMW's proberen ook leefloners te activeren. De mate waarin dat gebeurt, verschilt dan ook van gemeente tot gemeente. Een logische maatregel om de latente arbeidsreserve aan inactieven "boven water de brengen", zou er dan ook kunnen in bestaan de VDAB of een andere instantie alle niet-werkenden, dus zowel werklozen als inactieven, te laten monitoren (Baert, 2019a). Dat betekent niet dat deze instantie meteen ook alle activeringstaken met betrekking tot deze inactieven moet overnemen, maar wel dat ze kan fungeren als een "front desk", die ervoor zorgt dat iedereen die naar de arbeidsmarkt kan gebracht worden daar ook daadwerkelijk toe gestimuleerd wordt.

Meer bevoegdheden voor Vlaanderen?

Bovenstaande voorstellen maken duidelijk dat Vlaanderen echt zelf hervormingen kan doorvoeren om de 80% werkzaamheidsgraad te realiseren. Tegelijk zal ook de toekomstige Vlaamse Regering deels aangewezen zijn op maatregelen die op het federale niveau dienen genomen te worden. Het is immers op dat niveau dat belangrijke fiscale hefboomen liggen, zoals de belastingen op arbeid en de personenbelastingen.

Bovendien moet een hervorming van de werkloosheidsuitkeringen ook op dat federale niveau gebeuren. Het is mijn overtuiging dat die uitkeringen dringend aan modernisering toe zijn. Drie beleidsopties

dienen daarbij voorop te staan. Ten eerste moet een hervorming van de uitkeringen de activering van werklozen ondersteunen (activeringsprincipe), wat de kern vormt van de "versterkte degressiviteit" voor die uitkeringen, die ik vorig jaar als een *first best* hervorming voor ons land in de markt zette (Baert, 2018). De uitkering tijdens de eerste maanden werkloosheid op een (licht) hoger niveau dan nu brengen, moet werklozen ondersteunen om in eerste instantie voor een best mogelijke, duurzame baan te gaan en ondertewerkstelling te voorkomen (Baert, Cockx, & Verhaest, 2013; Baert & Verhaest, 2019). Vervolgens dienen de uitkeringen sneller dan nu naar het bodemniveau te evolueren, om werklozen te prikkelen de poule van vacatures die ze overwegen te verbreden. Dit moet mee helpen zorgen dat werklozen terug aan de slag raken alvorens ze langdurig werkloos zijn. Ten tweede dienen de prikkels in het uitkeringssysteem ook doorzichtiger te zijn dan thans het geval is – het huidige systeem is nodeloos complex. Ten derde is een versterking van het solidariteitsprincipe, waarbij het vervangingspercentage bij het begin van de werkloosheid voor de laagste lonen op het niveau van die voor de hogere lonen wordt gebracht, zoals voorgesteld door federaal minister van werk Kris Peeters (Roelandt, 2019), verdedigbaar. Dit zou ook de bandbreedte waarbinnen de degressiviteit kan spelen vergroten.

Ook belangrijke poortwachters richting de inactiviteit, ziekteverzekering en pensioenen in het bijzonder, bevinden zich federaal. Ten slotte bepaalt het federale niveau niet alleen de toegang tot maar ook de hoogte van onze pensioenen. De pensioenopbouw nauwer laten aansluiten bij het aantal gewerkte dagen – zie Pironet en Lippens (2018) voor een neerslag van mijn tien tips voor een rechtvaardiger pensioen – moet dus op dat niveau gebeuren.

Gegeven de verschillende realiteiten die de arbeidsmarkt in de Belgische gewesten vormen, zou men zich kunnen afvragen of het wel verstandig is bovenstaande hefboomen voor het arbeidsmarktbeleid allemaal op het federale niveau te houden. Naast de uiteenlopende statistieken die de gewesten kenmerken, kan ook een verschillende arbeidsmarktvisie ervoor zorgen dat hervormingen die de latente arbeidsreserve moeten helpen activeren niet gerealiseerd worden.

Of dit voldoende is om een verdere verschuiving van arbeidsmarktgerelateerde bevoegdheden richting de gewesten na te streven, eventueel via nieuwe resoluties in het Vlaams Parlement, is evenwel een afweging die beter door politici dan door arbeidseconomen gemaakt wordt.

Stijn Baert
Universiteit Gent

Bibliografie

- Baert, S. (2014). Career lesbians. Getting hired for not having kids? *Industrial Relations*, 45, 543-561.
- Baert, S. (2016). Wage Subsidies and Hiring Chances for the Disabled: Some Causal Evidence. *European Journal of Health Economics*, 17, 71-86.
- Baert, S. (2017a). *Discriminatie op de Vlaamse arbeidsmarkt: Reflecties na vijf jaar veldonderzoek*. Presentatie in kader van hoorzitting voor Vlaams Parlement. Online beschikbaar via www.stijnbaert.be.
- Baert, S. (2017b). *Tewerkstelling en gender: 3 onderzoeksbevindingen – 3 beleidsreflecties*. Presentatie in kader van hoorzitting voor Kamer van Volksvertegenwoordigers. Online beschikbaar via www.stijnbaert.be.
- Baert, S. (2018). *Meer degressiviteit in de werkloosheidsuitkeringen: een schot voor de boeg vanuit de ivoren toren*. Mimeo.
- Baert, S. (2019a). *Activering 2.0: Ontdooi de ijsschots*. Itinera Institute Analyse, 2019/6.
- Baert, S. (2019b). *Jobs, jobs, jobs! Heeft Michel-I de mantra waargemaakt?* Online beschikbaar via www.stijnbaert.be.
- Baert, S., Cockx, B., & Verhaest, D. (2013). Overeducation at the Start of the Career: Stepping Stone or Trap? *Labor Economics*, 25, 123-140.
- Baert, S., De Pauw, A.-S., & Deschacht, N. (2016). Do Employer Preferences Contribute to Sticky Floors? *Industrial & Labor Relations Review*, 69, 714-736.
- Baert, S., & Detollenaere, J. (2017). Denk aan jezelf, engageer je als vrijwilliger. *Christen-Democratische Reflecties*, 5(3), 45-53.
- Baert, S., & Verhaest, D. (2019). Unemployment or Over-education: Which is a Worse Signal to Employers? *Economist*, 167, 1-21.
- Baert, S., & Vuji, S. (2016). Immigrant Volunteering: A Way Out of Labour Market Discrimination? *Economics Letters*, 146, 95-98.
- Baert, S., & Vuji, S. (2018). Does it Pay to Care? Volunteering and Employment Opportunities. *Journal of Population Economics*, 31, 819-836.
- Boockmann, B. (2015). The effects of wage subsidies for older workers. *IZA World of Labor*, 189.
- Brown, A. J. G. (2015). Can hiring subsidies benefit the unemployed? *IZA World of Labor*, 163.
- Cockx, B., Dejemepe, M., & Van der Linden, B. (2011). Sneller aan werk dankzij activering van het zoeken? *Regards économiques*, 85, 1-14.
- Dendooven, P. (2019). 'Die 100 euro is een dure maatregel'. *De Standaard*, 8 januari 2019, 24.
- Detollenaere, J., Willems, S., & Baert, S. (2017). Volunteering, income and health. *Plos One*, 12, e0171319.
- Pironet, E., & Lippens, J. (2018). 10 tips voor een rechtvaardiger pensioen. *Knack*, 21 november 2018, 66-70.
- Roelandt, A. (2019). Dáár is de hervorming van de werkloosheidsuitkering: het laatste kunstje van Peeters. *Het Laatste Nieuws*, 17 april 2019, 2..
- Sourbron, M., Vansteenkiste, S., & Sels, L. (2018). *Waar kunnen we nog extra arbeidskrachten vinden in Vlaanderen?* (Werk.Focus 2018 nr. 5). Leuven: Steunpunt Werk.
- Van Belle, E., Caers, R., De Couck, M., Di Stasio, V., & Baert, S. (2019). The Signal of Applying for a Job Under a Vacancy Referral Scheme. *Industrial Relations*, 58, 251-274.
- 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.
- Verhaest, D., Baert, S., De Rick, K., De Witte, K., Laurijsen, I., Smet, M., & Tobback, I. (2019). *Duaal leren in Vlaanderen: Kansen en gevaren*. Gent: Skribis.
- VOKA. (2019). *Durf Kiezen, Durf Ondernemen*. Online beschikbaar via https://www.voka.be/sites/voka.prod.wunderkraut.be/files/files/Vlaanderen/Publicaties/VokaPaper-Verkiezingsmemorandum_Vlaams_HR_pages.pdf.