

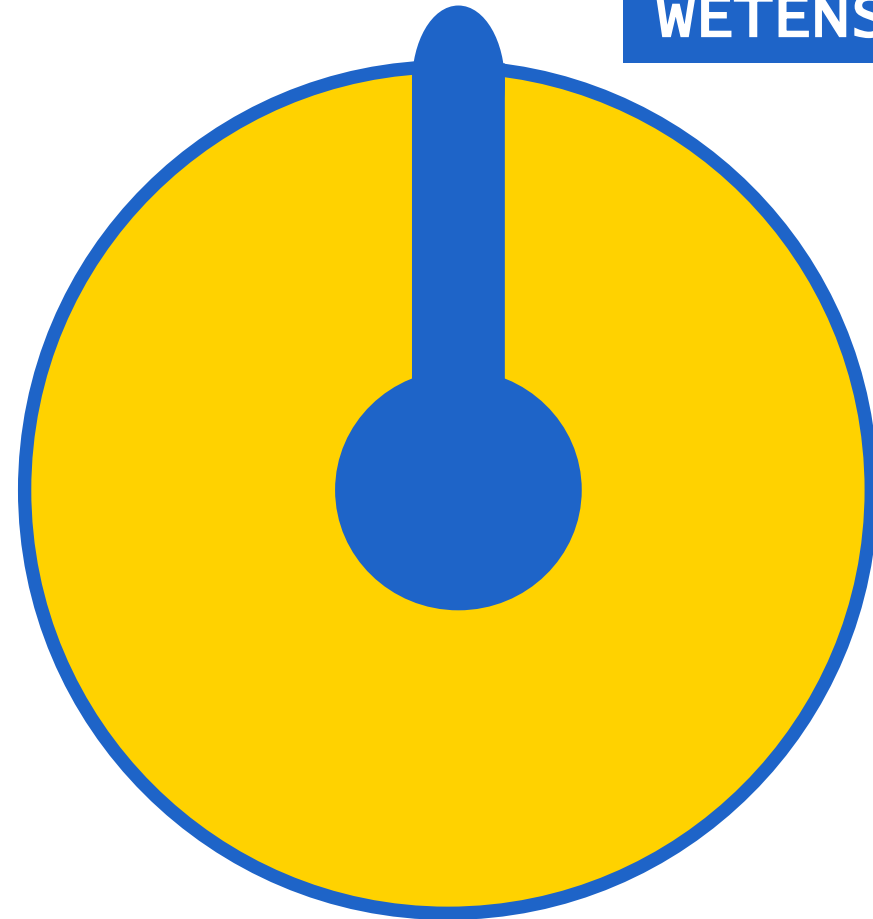
Trends op onze arbeidsmarkt

Stijn Baert
Business talk OCB & OCHH

Opgepast...

Kennis wetenschapper is niet alomvattend!

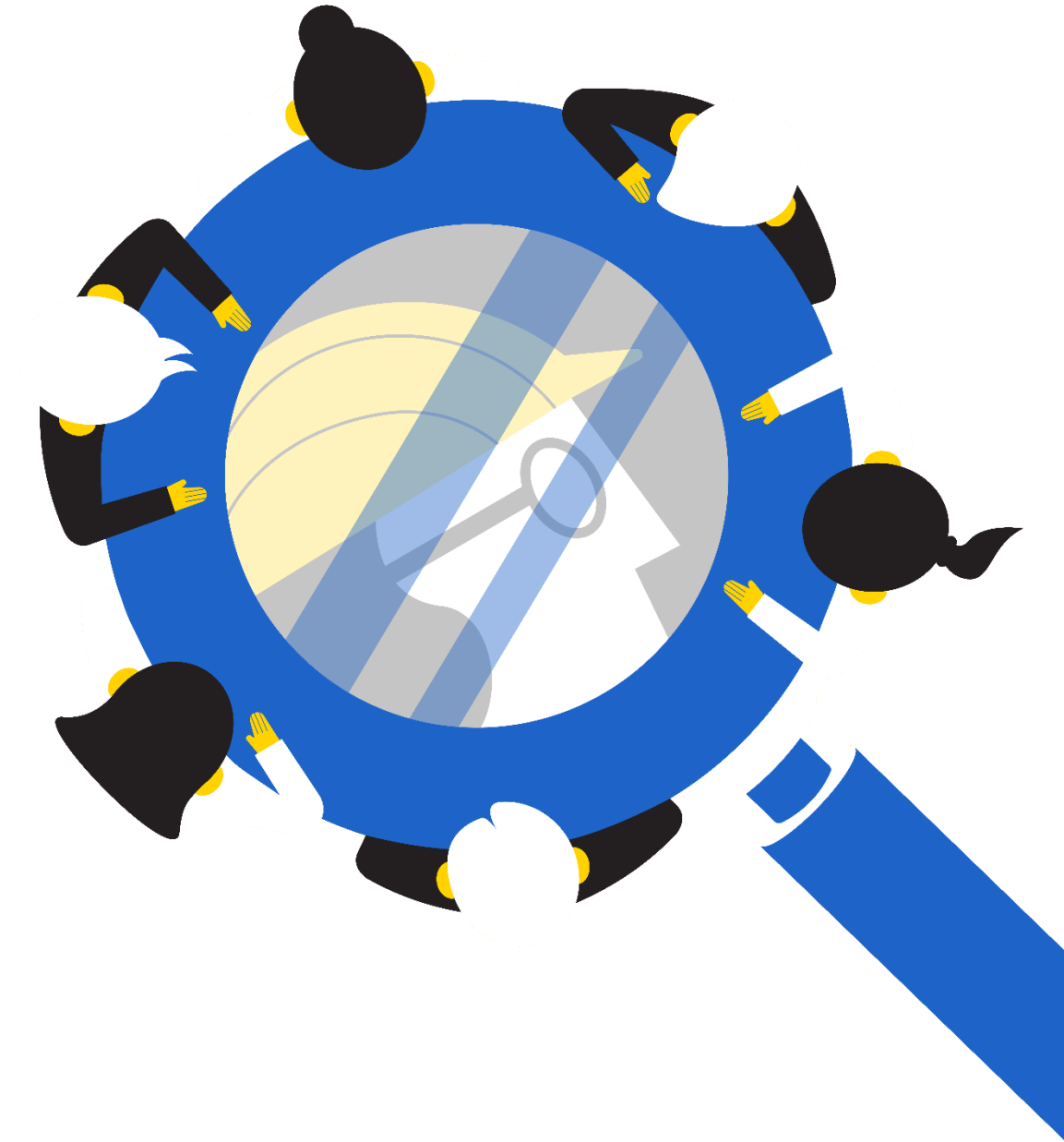
KENNIS VAN DE WETENSCHAPPER



ALLE KENNIS OVER THEMA

Opgepast...

Wat volgt, is
de vrucht van
teamwork...



Wat we doen

UGent @ Work is een interdisciplinair onderzoeksconsortium (IDC) gericht op het realiseren van maatschappelijke impact met UGent-onderzoek rond werk en arbeidsmarkt.

- Alles over onze doelstellingen
- Alles over onze acties
 - Laboratory @ UGent @ Work
 - Stories @ UGent @ Work
 - Kennisclips
 - Blog
 - Seminars
 - Doctorates
 - Summer School (English)

...teamwork binnen
UGent @ work

Wie we zijn

UGent @ Work verenigt 24 professoren uit zes UGent-faculteiten en tien UGent-vakgroepen die onderzoek doen rond werk en arbeidsmarkt.

- Alles over wie we zijn
- Contact en ideeënbox



Opgepast...

**Ik ben geen HR-
specialist maar
een arbeids-
econoom...**



Overzicht



① De strijd om menselijk kapitaal

② Drang naar telewerk

Bedreigingen
en kansen in...

③ Diverse arbeidsmarkt

④ Automatisering van werk

① De strijd om menselijk
kapitaal

① De strijd om menselijk kapitaal

Het probleem is niet de vele nieuwe vacatures

V

= Hoeveelheid **v**acatures in een economie, sector of beroep

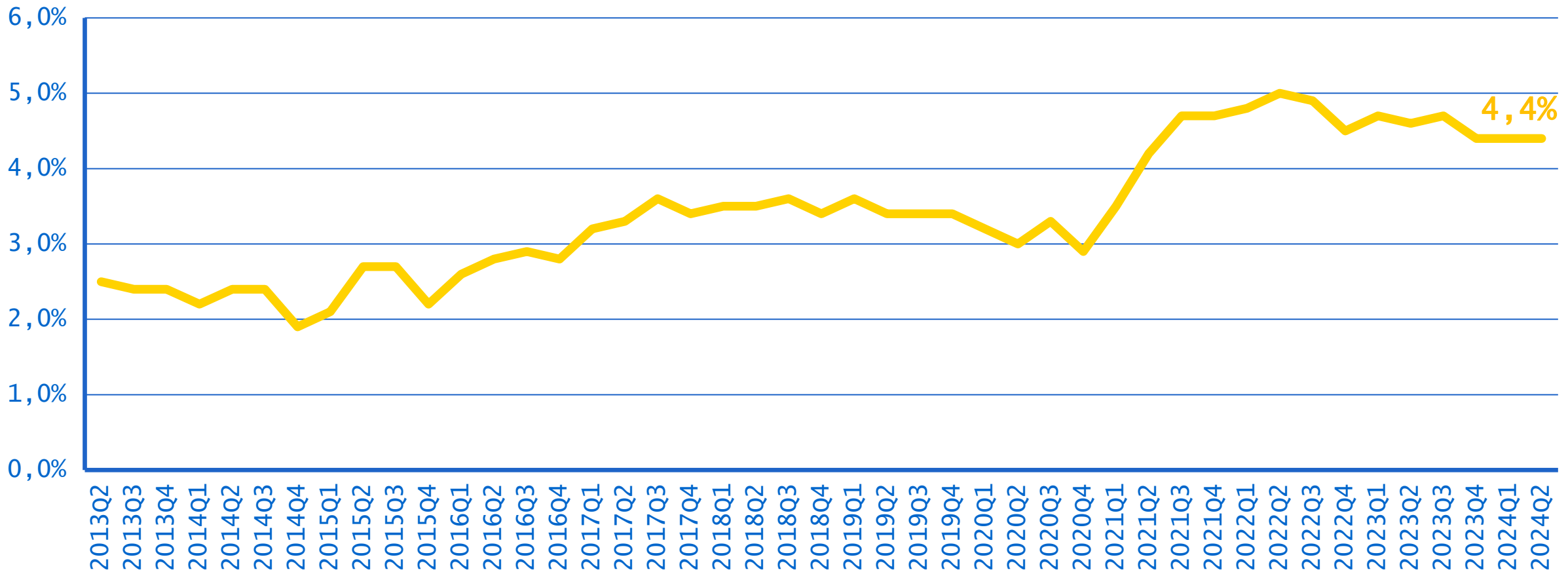
—

K

= Hoeveelheid **k**andidaten die deze vacatures zouden kunnen invullen

① De strijd om menselijk kapitaal

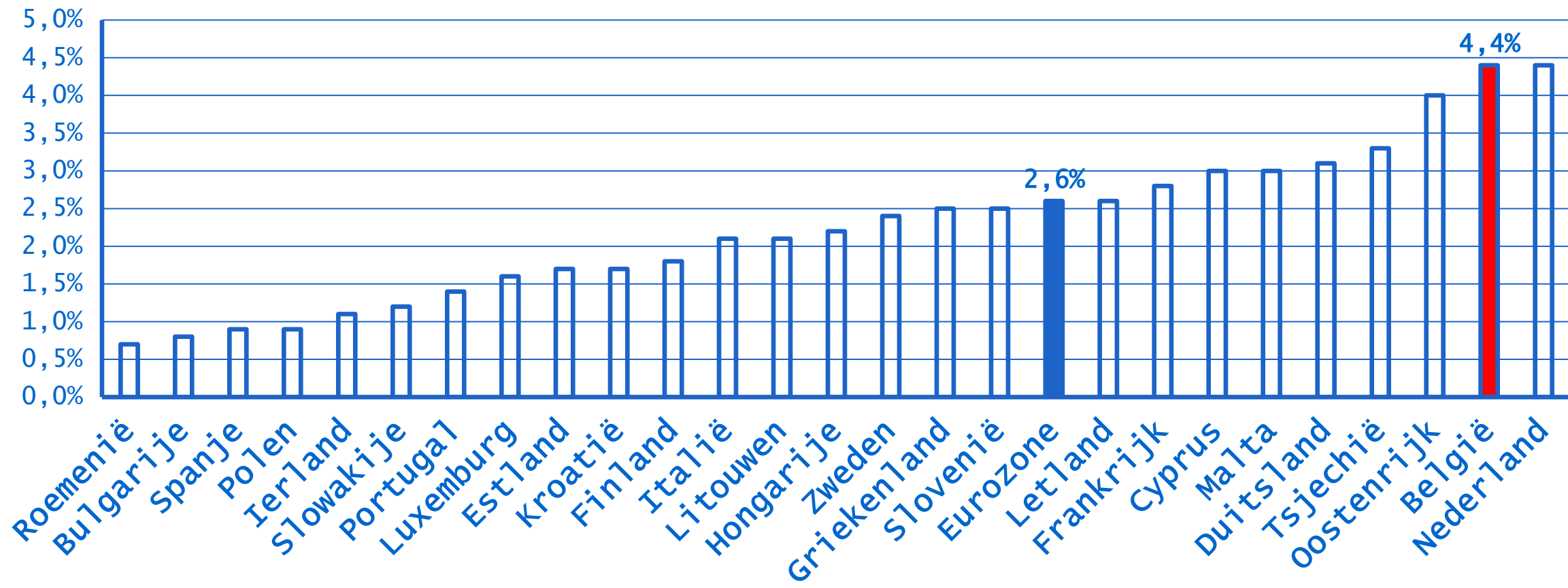
Evolutie job-vacature-ratio in België



Bron: Eurostat (jvs_q_isco_r2, Industry, construction and services except activities of households as employers and extra-territorial organisations and bodies)

① De strijd om menselijk kapitaal

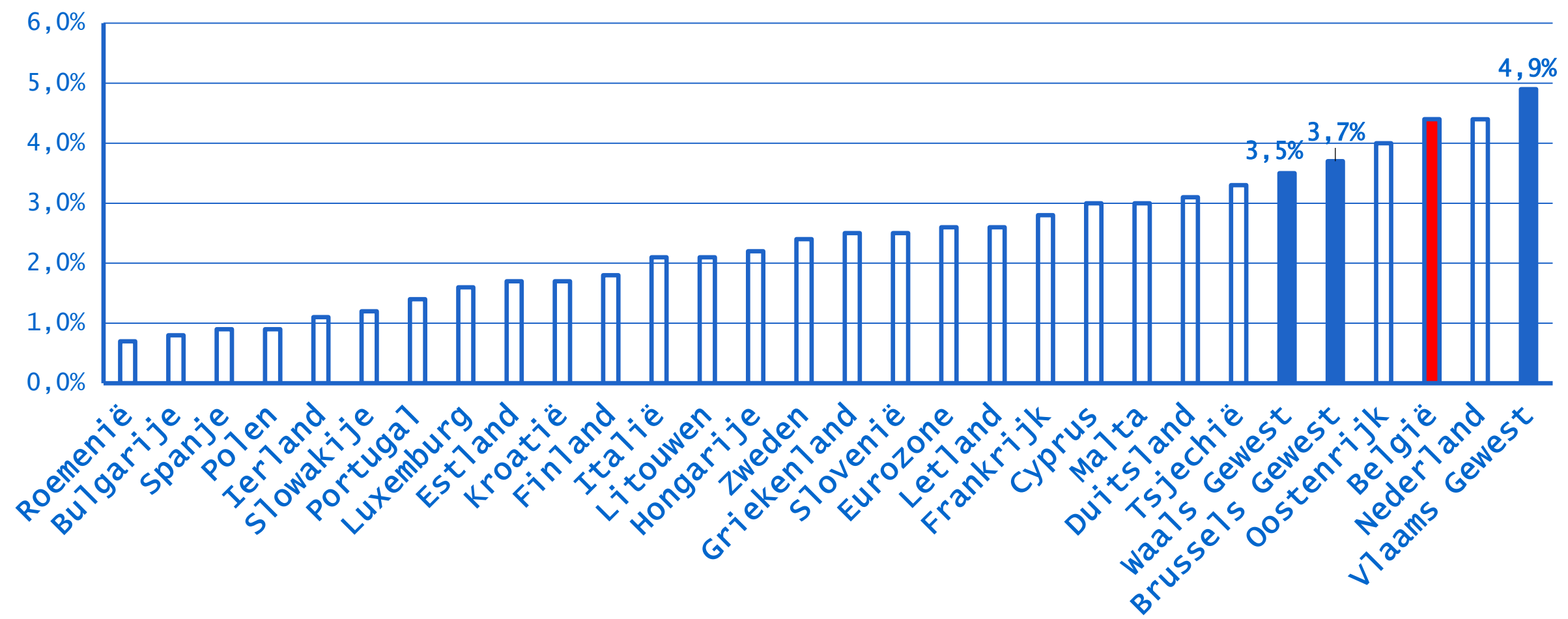
Job-vacature-ratio in België versus elders



Bron: Eurostat (jvs_q_isco_r2, Industry, construction and services except activities of households as employers and extra-territorial organisations and bodies)

① De strijd om menselijk kapitaal

Job-vacature-ratio in België versus elders



Bron: Eurostat (jvs_q_isco_r2, Industry, construction and services except activities of households as employers and extra-territorial organisations and bodies)

opinie

Van recordaantal vacatures naar recordaantal gemiste kansen

ARBEIDSMARKT Als de politiek niet keer op keer de noodzakelijke sociaal-economische hervormingen had uitgesteld, waren we volgens Stijn Baert vandaag beter gewapend tegen de krapte op de arbeidsmarkt.



Stijn Baert
Hoofddocent
arbeidseconomie
aan UGent

Als je een decennium geleden aan werkgevers vroeg wat voor hen de grootste uitdaging op de arbeidsmarkt was, kreeg je een mix van antwoorden. Te weinig flexibiliteit, te hoge loonkosten, te veel administratieve rompslomp... Naargelang van de sector, bedrijfsgrootte of het humeur van de *patron* verschilde het antwoord. Dat is nu wel even anders. Stel een werkgever om het even welke vraag en je bent nog niet halfweg voor hij (m/v/x) verwijst naar de arbeidsmarktkrapte. 'We willen mensen aanwerven, maar we vinden niemand, meneer.'

De cijfers geven hen gelijk. Alleen al op vdab.be staan meer dan 220.000 jobs open en slechts 40.000 daten



een recordaantal gemiste kansen worden. Gemiste kansen om gezinnen een betere levensstandaard en sociaal-economische integratie te bieden. Gemiste kansen om de werkzaamheidsgraad te verhogen en zo de financiering van een degelijke gezondheidszorg en degelijke pensioenen voor de komende generaties te verzekeren.

Kop in het zand

Oké, maar hoe komt dat dan, die dreigende gemiste kansen? Voor mij valt het in één woord te vatten. Een woord dat ook een groot deel van mijn studenten goed kent. Uitstelgedrag. Het keer op keer uitstellen van hervormingen die ons hadden moeten wapenen tegen deze arbeidsmarktkrapte. Ik geef u drie voorbeelden.

Ten eerste steken de verschillende regeringen van ons land hun kop in het zand wanneer het erom gaat werkzoekenden te stimuleren om voor de openstaande vacatures te kandideren. Volgens Eurostat is ongeveer 42 procent van alle werkzoekenden in België meer dan 12 maanden werkloos. Het EU-gemiddelde is slechts 33 procent. Nochtans, van de 220.000 vacatures op vdab.be, vragen er 75.000 geen enkele ervaring en 80.000 niet eens een diploma secundair onderwijs.

We klampen langdurige werkzoekenden mijns inziens te weinig aan om de poule van vacatures die ze overwegen te verbreden. Zo is de vooropgestelde versterking van de degressiviteit in de werkloosheidsuitkeringen gesneuveld, samen met de regering van Charles Michel. En toen MR-voorzitter

openstaande jobs te verleiden. Sommige belofes haalden ook de regeerprogramma's: investeringen in kinderopvang gericht op tweeverdienersgezinnen of sociale voordelen niet langer vasthangen aan statuut, maar wel aan inkomen, zodat wie uit werken gaat tegen een laag loon ze niet verliest. Er is geen enkele reden om deze hervormingen niet meteen door te voeren, maar toch komen ze er maar niet van.

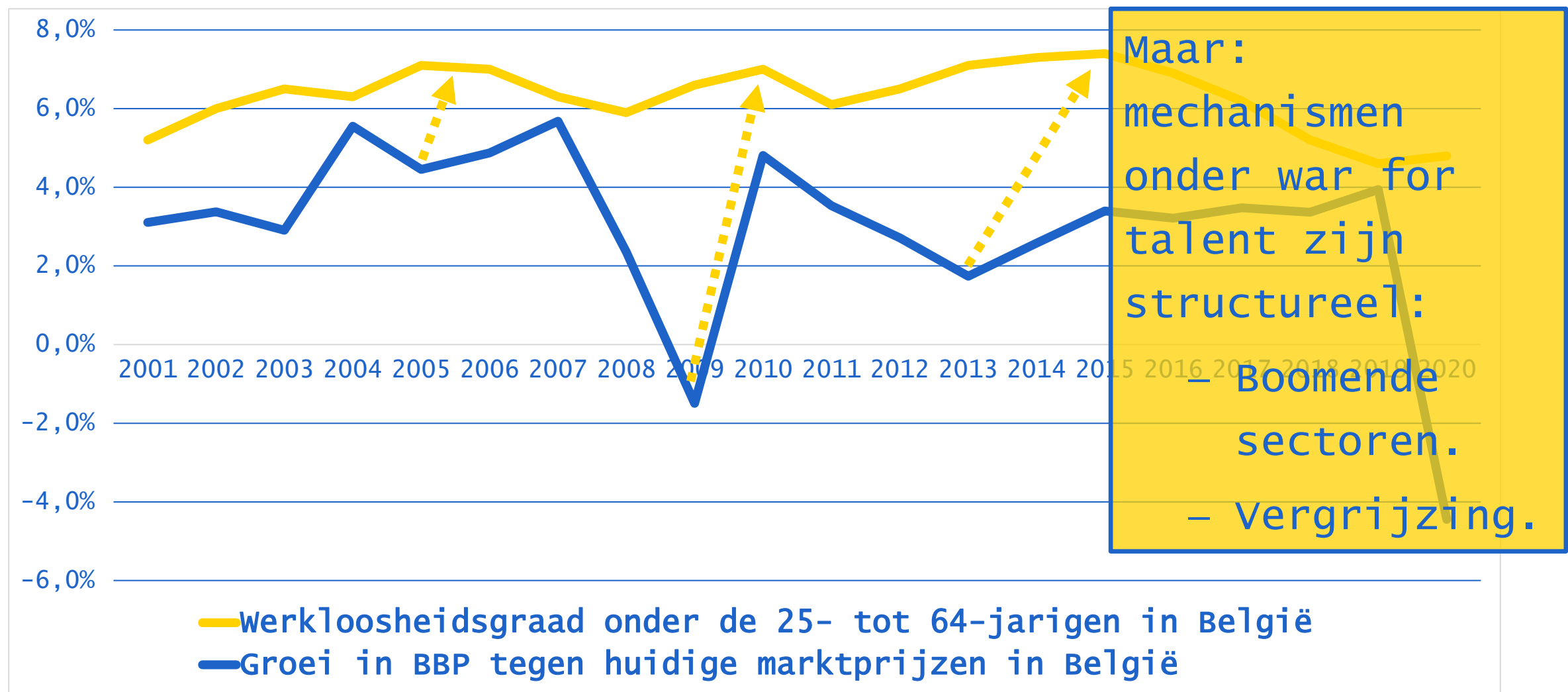
Terwijl opleiding als een kans zou moeten gezien worden, lijken sommigen het als een straf in de markt te willen zetten

Het dossier waar de federale regering al jaren een uitstelgedrag in toont, en waarvoor elke student door zijn studiekrediet zou zitten, is natuurlijk de pensioenhervorming. Meer dan tien jaar geleden ontdekten we dat het Zilverfonds evenveel zal bijdragen tot het betalen van de vergrijzingskosten als James Cooke tot het bewijzen van de wiskundige Riemann-hypothese. Sindsdien kondigen regeringen grote pensioenhervormingen aan die langer werken realistisch maken. Om vervolgens helemaal niks te beslissen.

Dan kun je je de vraag stellen hoe

① De strijd om menselijk kapitaal

De uitdaging zal niet zomaar milderen



① De strijd om menselijk kapitaal

Probleem 1: de puzzel past niet

Top 10 knelpunten volgens VDAB-studie van 2024

Beroep	Opleiding	Ervaring en vaardigheden	Arbeidsomstandigheden
1. Technicus industriële installaties	X	X	
2. Verpleegkundige	X		X
3. Schoonmaker bij mensen thuis		X	X
4. werfleider	X	X	
5. Technicus industriële automatisering	X	X	
6. Onderhoudsmecaniciën	X	X	
7. Medewerker in de fruitteelt			X
8. Boekhouder	X	X	
9. wegenwerker		X	X
10. calculator bouw	X	X	

① De strijd om menselijk kapitaal

Probleem 1: de puzzel past niet

VDAB Menu

Zoek een job

Vacature online sinds

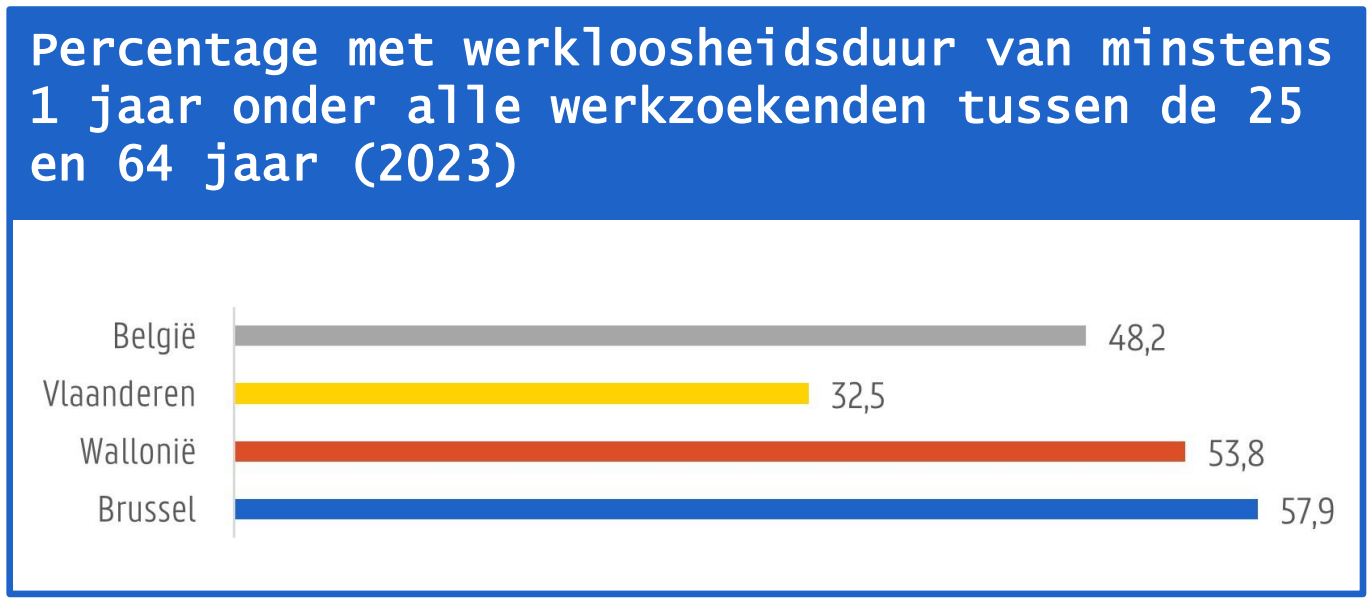
- Vandaag of gisteren (6998)
- Voorbije week (44861)
- Alle jobs (262917)

Diploma

- Geen (87054)
- Lager onderwijs (11631)
- Secundair onderwijs (95954)
- Graduaat/HBO5 (15962)
- Bachelor (71217)
- Master (24162)
- Specifiek

Ervaring

- Niet van belang (11672)
- Geen ervaring (83956)
- Beperkte ervaring (89893)
- Minstens 2 jaar ervaring (65413)
- Minstens 5 jaar ervaring (11003)



Alle cijfers

Probleem 2: de vijver is te klein

Van alle 25- tot 64-jarigen waren er in 2023 ...

... 75,5% aan het werk in België.

... 84,3% aan het werk in Zweden.

... 83,2% aan het werk in Nederland.



video

① De strijd om menselijk kapitaal

Probleem 2: de vijver is te klein

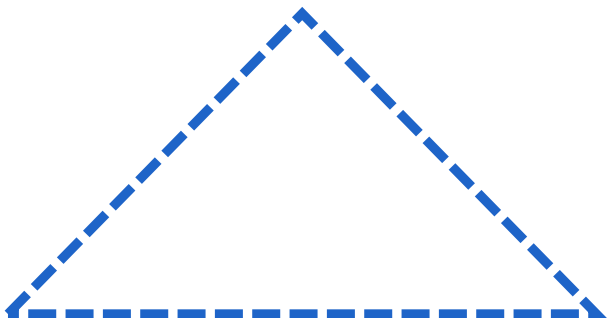
Van alle 25- tot 64-jarigen waren er in 2023 ...

... 75,5% aan het werk in België.



Video

3,7% was werkloos.



① De strijd om menselijk kapitaal

Probleem 2: de vijver is te klein

Van alle 25- tot 64-jarigen waren er in 2023 ...

... 75,5% aan het werk in België.

3,7% was werkloos.

20,9% was inactief.



Video

① De strijd om menselijk kapitaal

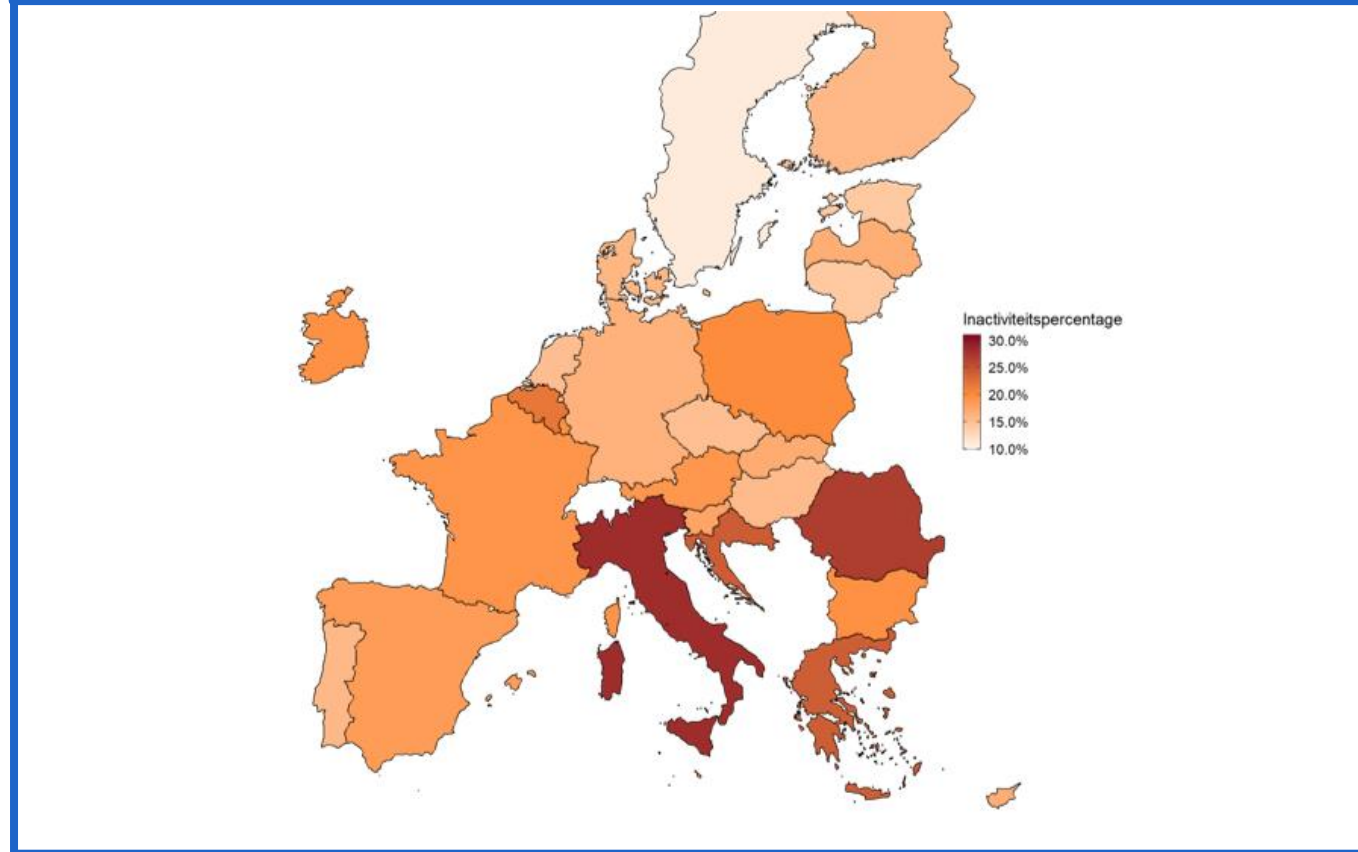
Probleem 2: de vijver is te klein

Slechts in 4 Europese landen meer inactieven!



Alle cijfers

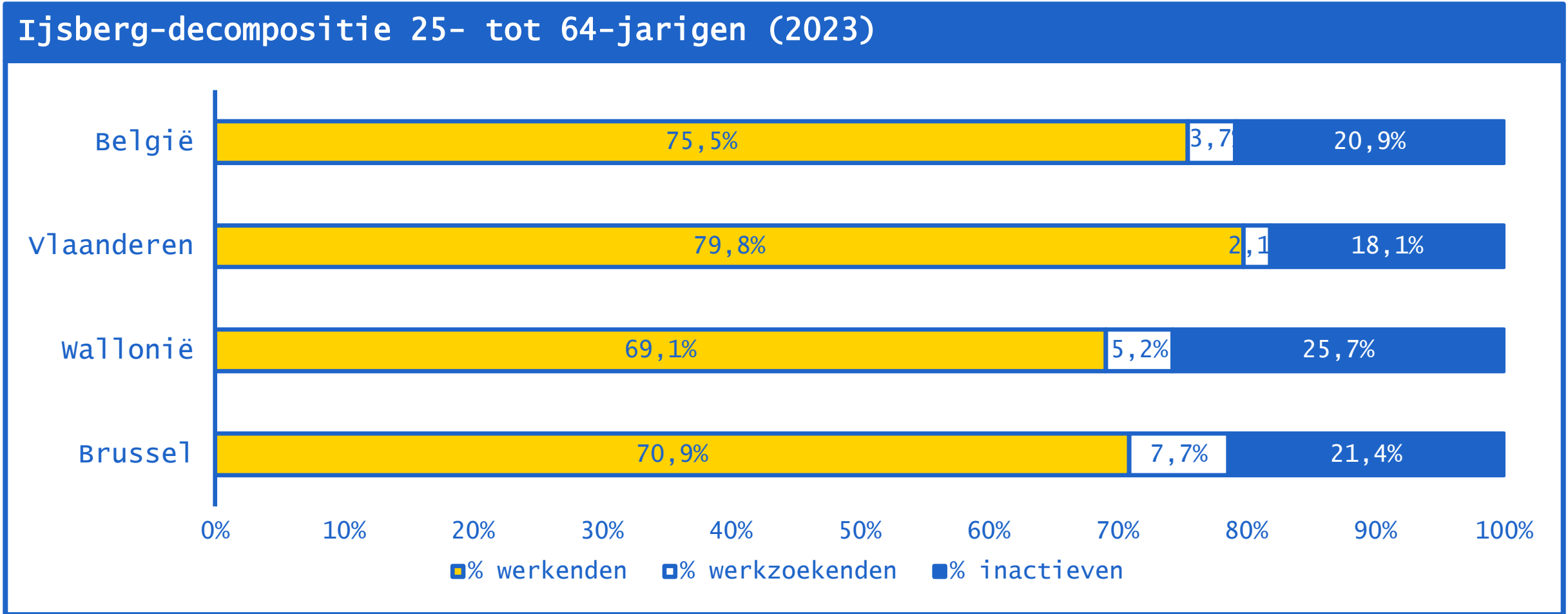
% inactieven onder 25- tot 64-jarigen (2022).



① De strijd om menselijk kapitaal

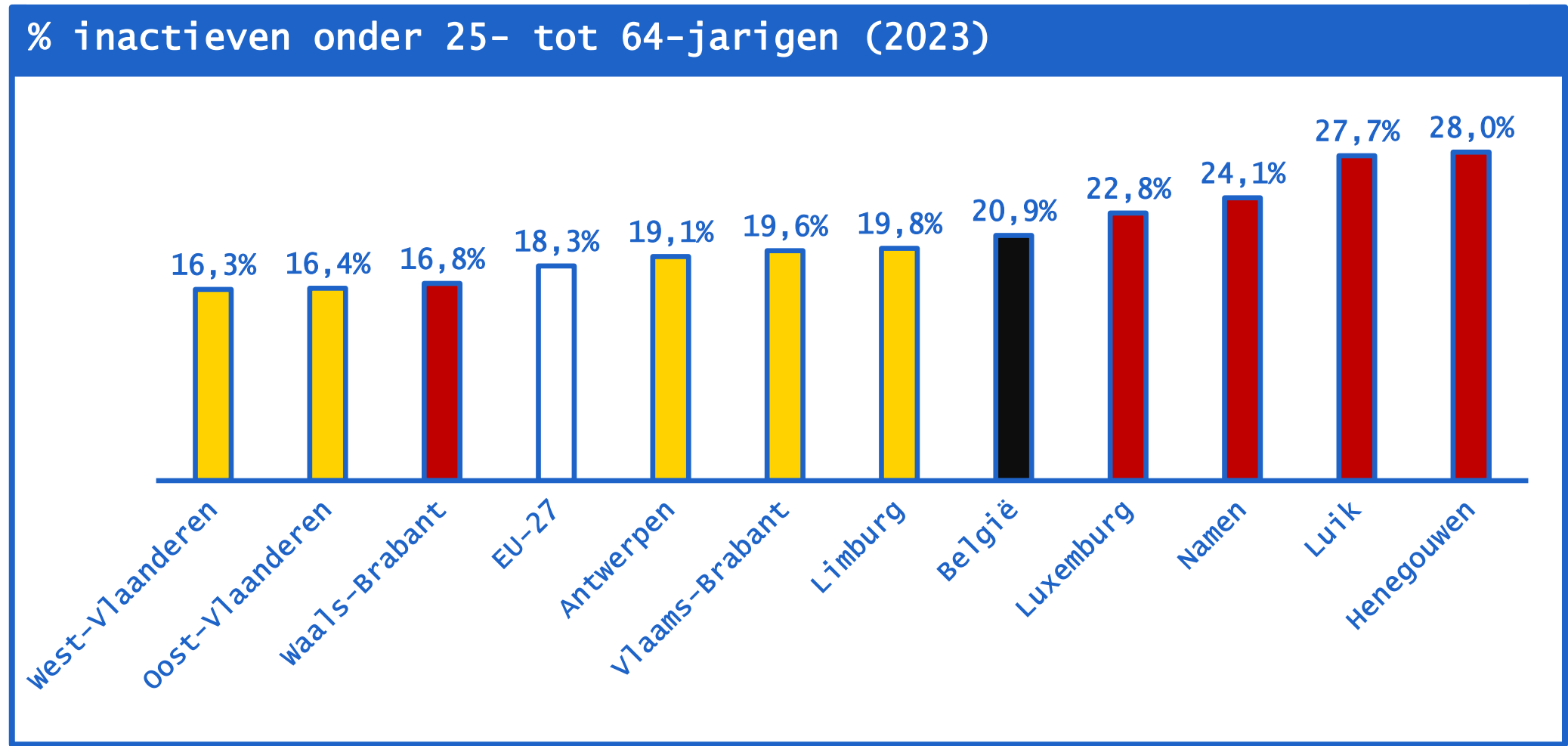
Probleem 2: de vijver is te klein

Ook Vlaanderen middelmatig!



Probleem 2: de vijver is te klein

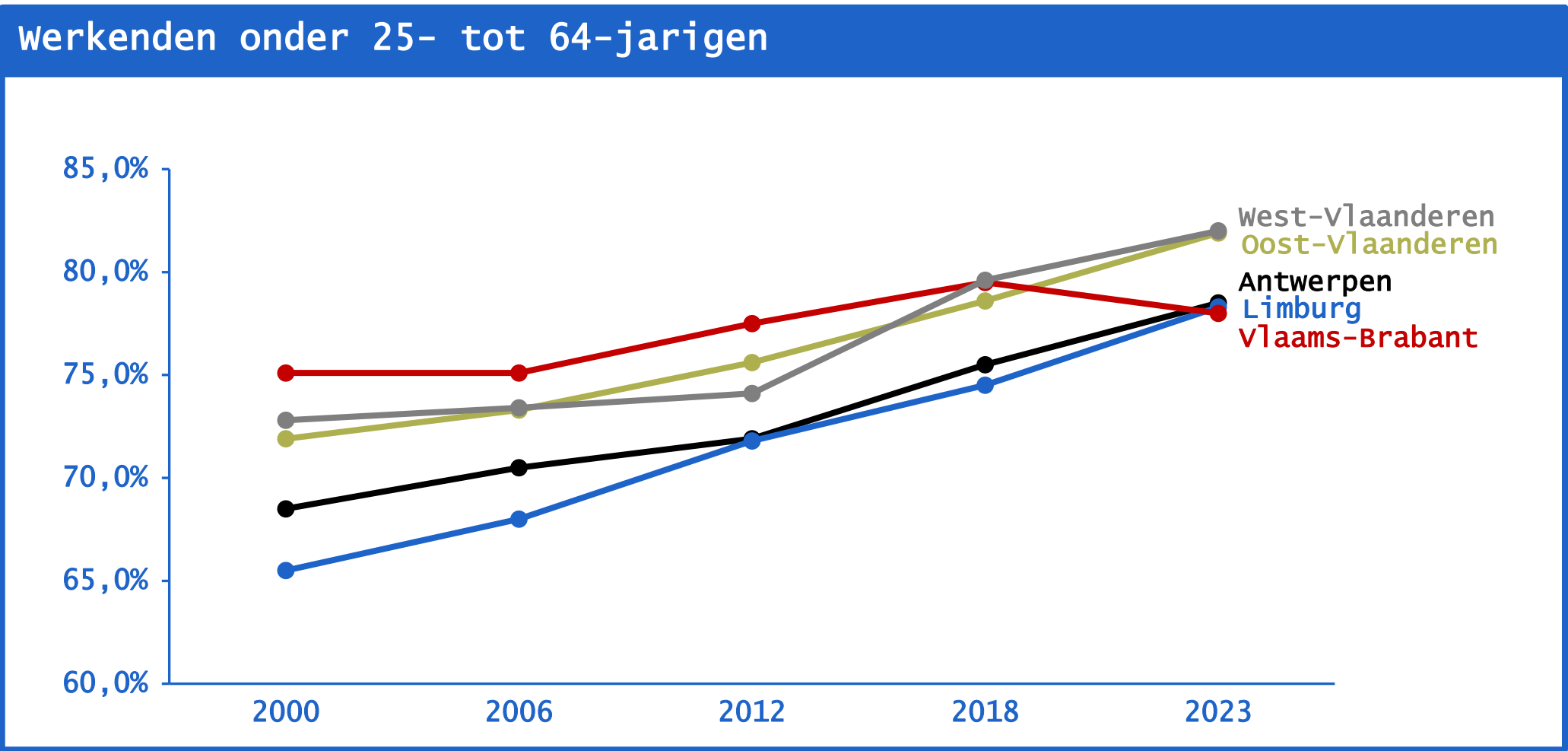
Grote provinciale verschillen



Alle cijfers

Probleem 2: de vijver is te klein

Grote provinciale verschillen



Alle cijfers

① De strijd om menselijk kapitaal

Probleem 2: de vijver is te klein

Grote verschillen binnen provincies

IN WELKE GEMEENTEN WORDT HET
MEEST GEWERKT? EN HOE WAS
DAT BIJ DE VORIGE
GEMEENTERAADSVERKIEZINGEN?

Stijn Baert
Professor arbeidseconomie

25 september 2024



Alle cijfers

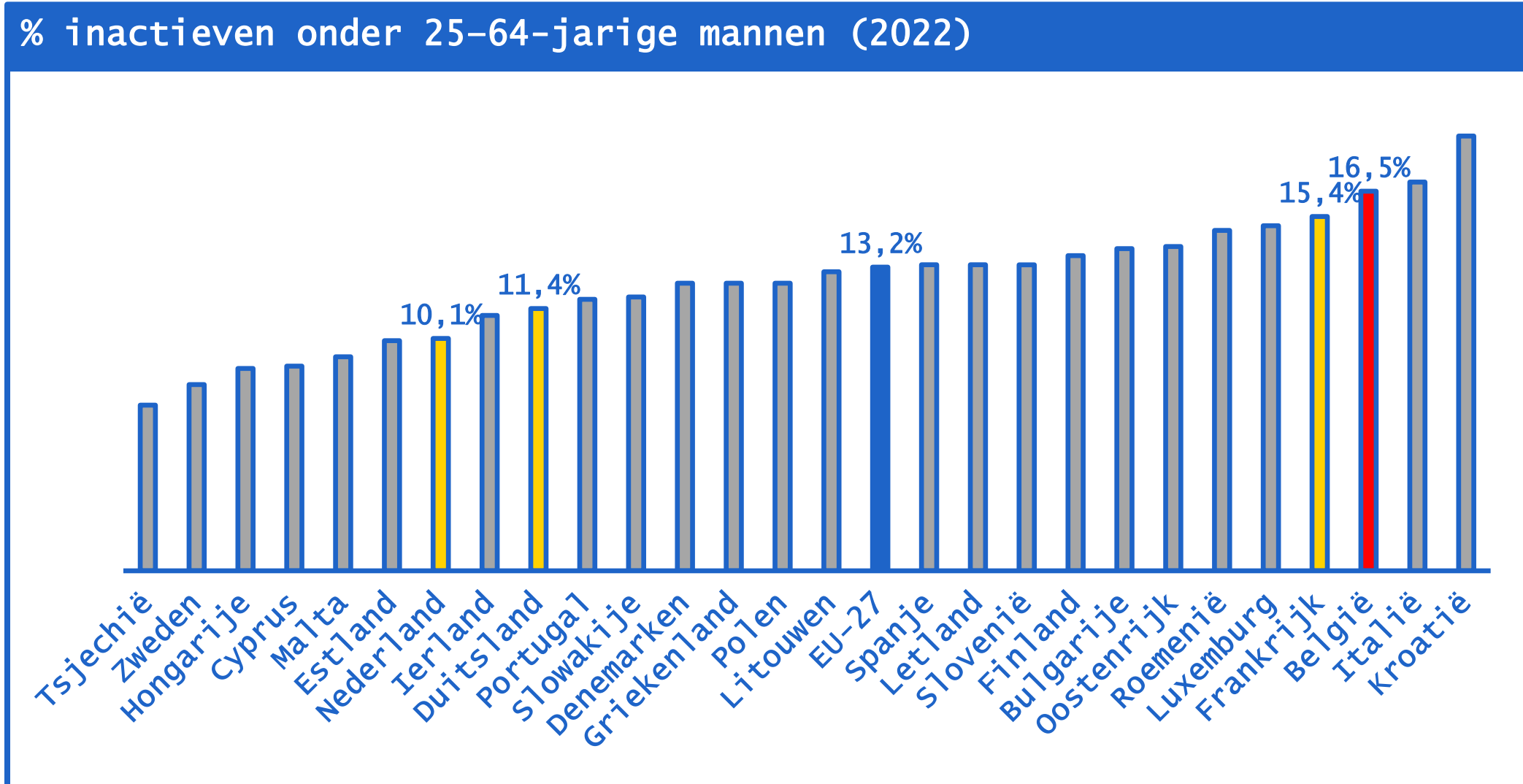
TOP 20 GEMEENTEN NAAR PERCENTAGE INACTIEVEN ONDER DE 25- TOT 64-JARIGEN

			2022	2018	
1	▲4	Horebeke	9,7%	13,3%	-3,6pp
2	▲2	Ruiselede	11,3%	13,3%	-2,0pp
3	▲3	Maarkedal	11,5%	13,4%	-2,0pp
4	▲8	Wortegem-Petegem	11,5%	13,7%	-2,2pp
5	▲32	Pittem	11,5%	14,3%	-2,8pp
6	▼5	Boutersem	11,5%	13,0%	-1,5pp
7	▲3	Oostrozebeke	11,6%	13,7%	-2,1pp
8	▲39	Verlaine	11,7%	14,6%	-2,9pp
9	▲79	Hamois	11,7%	15,3%	-3,6pp
10	▲40	Perwijs	11,8%	14,7%	-2,8pp
11	▲79	Faimes	11,9%	15,4%	-3,4pp
12	▲77	Anzegem	12,0%	15,4%	-3,4pp
13	▼10	Walhain	12,0%	13,1%	-1,1pp
14	▲14	Opwijk	12,1%	14,2%	-2,1pp
15	▼8	Zonnebeke	12,1%	13,5%	-1,4pp
16	▲11	Bertem	12,1%	14,2%	-2,1pp
17	▼1	Holsbeek	12,1%	13,8%	-1,7pp
18	▲63	Dentergem	12,2%	15,2%	-3,1pp
19	▲20	Staden	12,2%	14,4%	-2,2pp
20	▼18	Wingene	12,2%	13,1%	-0,9pp

De ▲/▼-symbolen na de plaats in de ranking geven aan hoeveel plaatsen de provincie steeg/daalde in de ranking sinds 2018. Het cijfer in kleur in de laatste kolom maakt het verschil (in procentpunten; pp) tussen het cijfer in 2022 en dat in 2018.

① De strijd om menselijk kapitaal

Probleem 2: de vijver is te klein

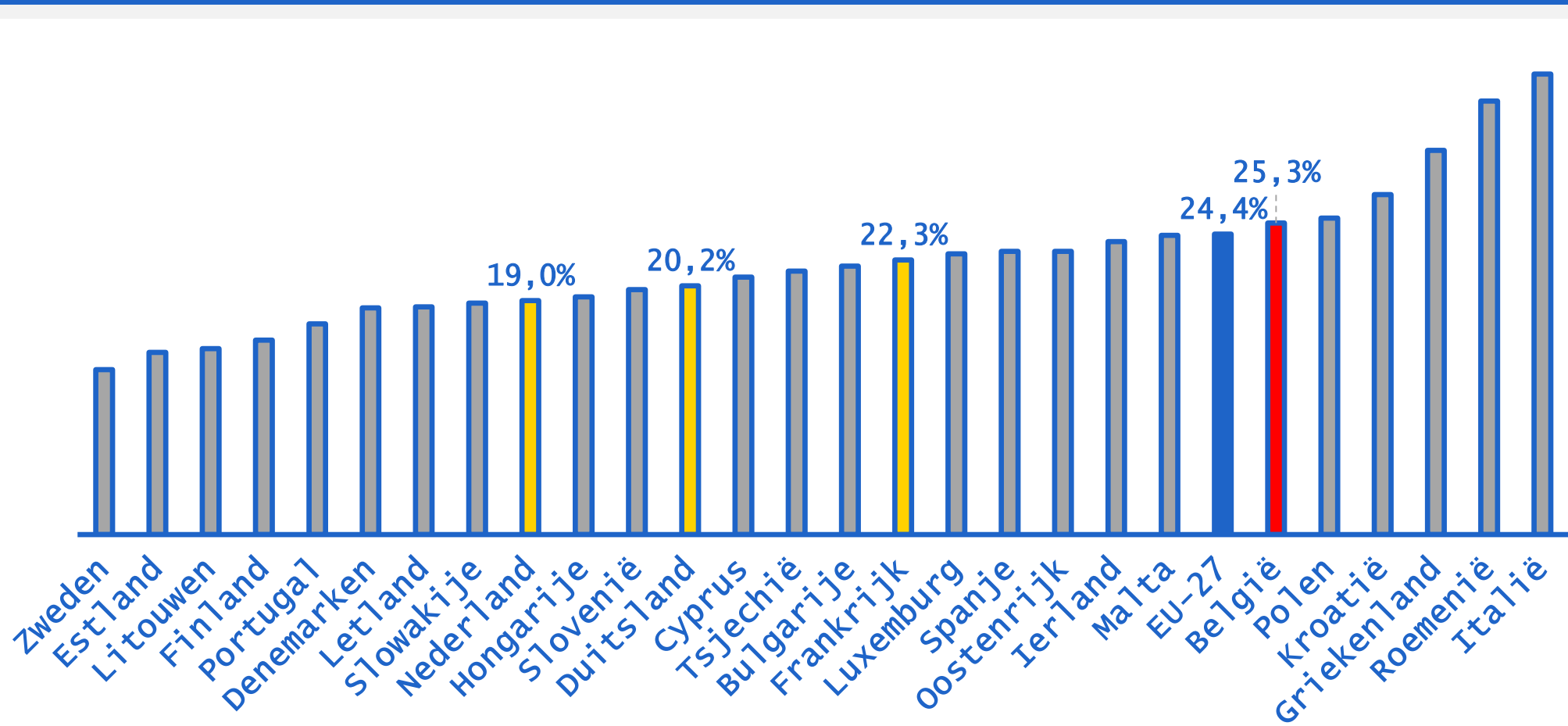


Alle cijfers

① De strijd om menselijk kapitaal

Probleem 2: de vijver is te klein

% inactieven onder 25-64-jarige vrouwen (2022)

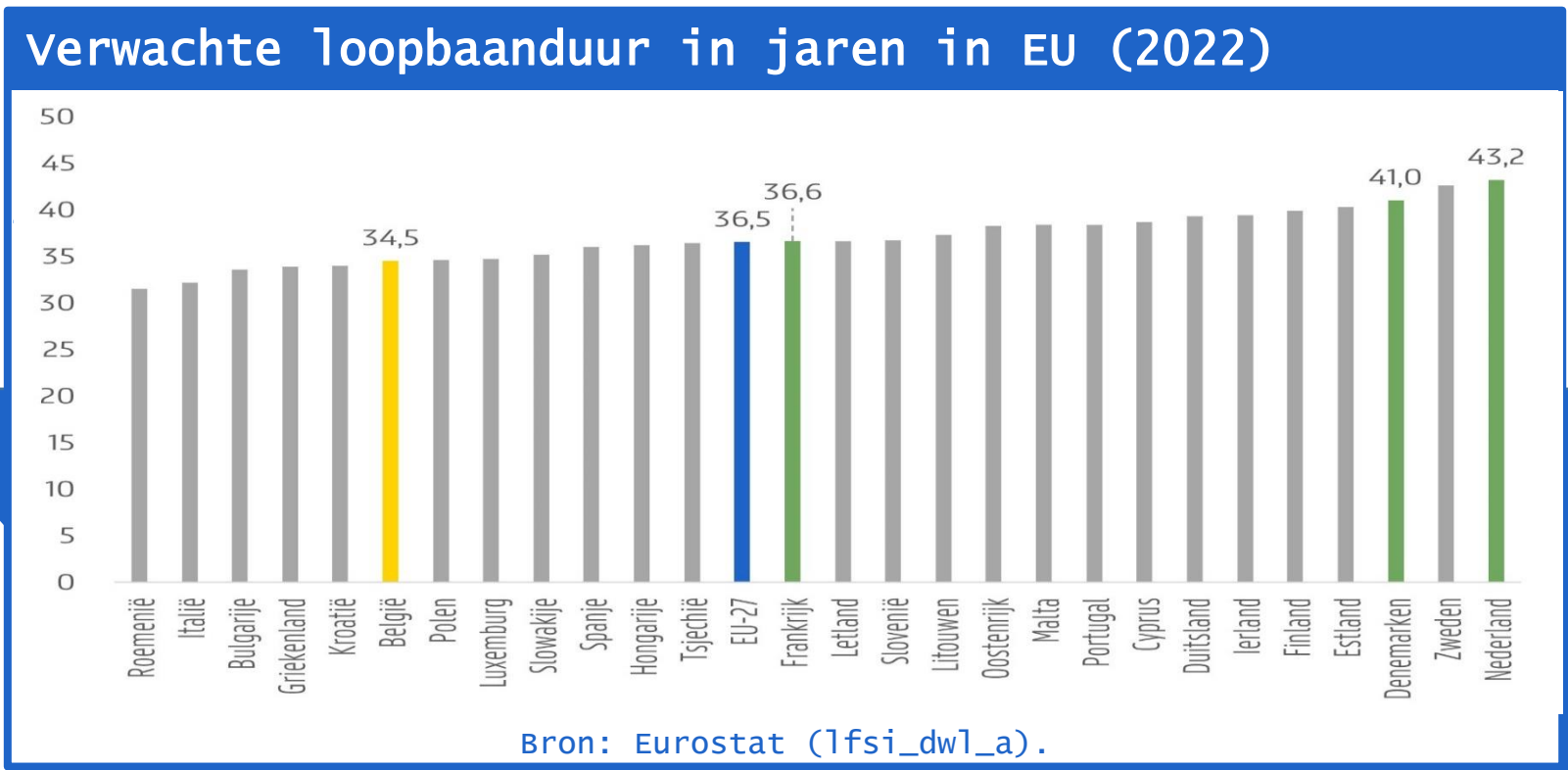
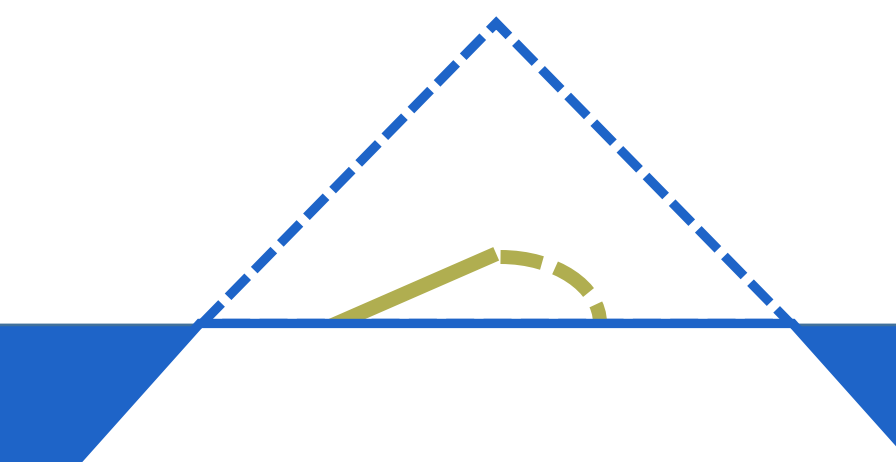


Alle cijfers

① De strijd om menselijk kapitaal

Kansen en bedreigingen: overheid

Poorten richting inactiviteit beter sluiten!



① De strijd om menselijk kapitaal

Kansen en bedreigingen: overheid

Poorten richting inactiviteit beter sluiten!

Preventie

Toegang

Ziekte

Re-activering

**Duurzame
hertewerkstelling**

**België innovator
in burn-
outpreventie?**

**Artsen (en
werkgevers)
dwingen tot
poortwachterrol**

**Duidelijker
bestrafing van
wie niet
meewerkt na
ziekte**

**Anti-
discriminatie-
beleid ook
gericht op wie
ziek was**

① De strijd om menselijk kapitaal

Kansen en bedreigingen: overheid

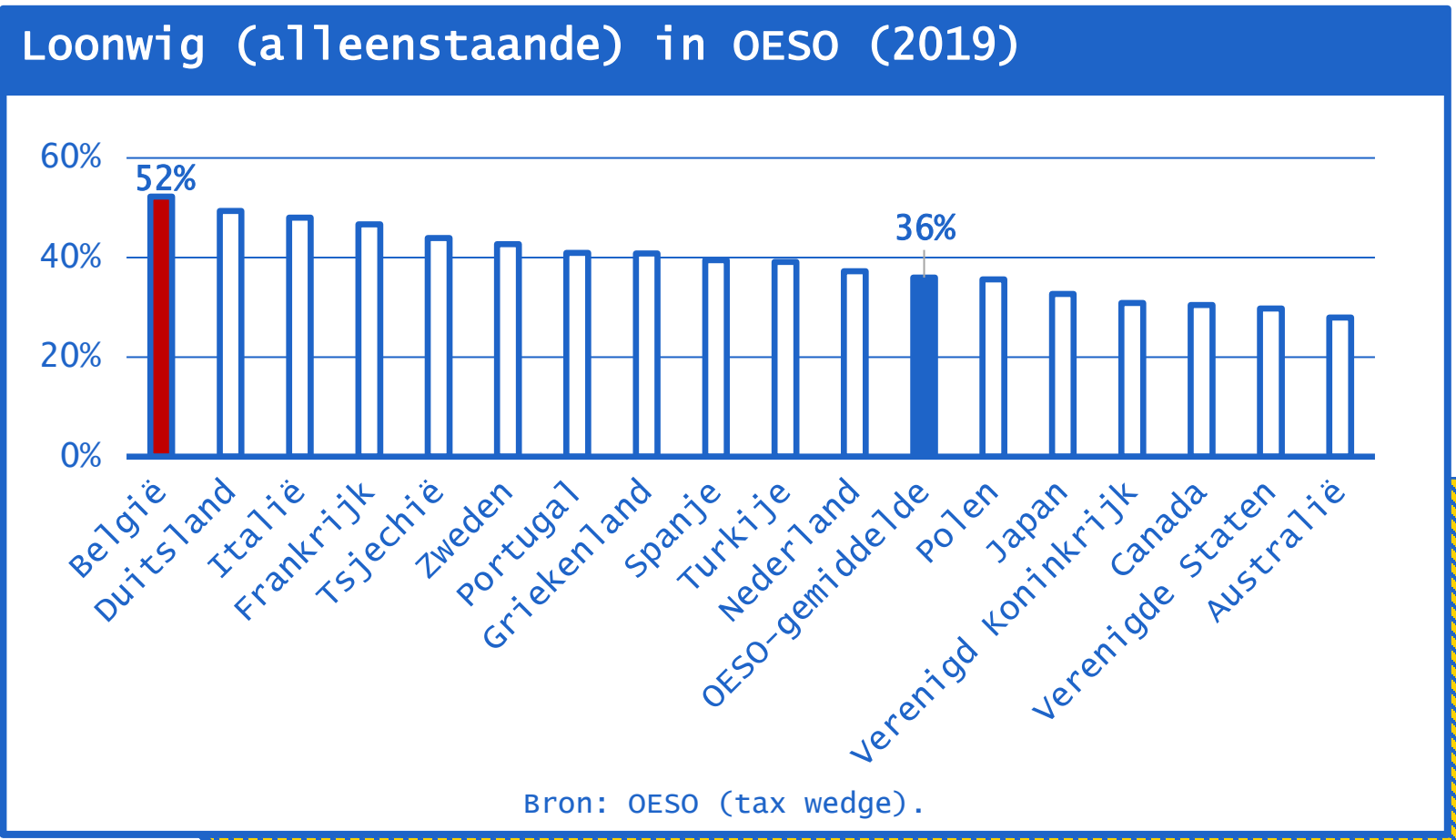
Poorten richting inactiviteit beter sluiten!

Main reforms	Main factor(s) impacted	Budgetary impact (in % of GDP, initial estimate)
2020-2021 (De Croo)		
Increase in minimum pensions (2021, 2022, 2023 and 2024)	Benefit ratio	0.65 ¹ (2070)
Abolition of the correction coefficient for new pensions of the self-employed	Benefit ratio	
Raising of the upper wage limit used to calculate pension entitlements (2021, 2022, 2023 and 2024)	Benefit ratio	
2023 (De Croo)²		
Capping of equalisation for civil service pensions	Benefit ratio	-0.5 (2070) (July 2023 government estimate)
Scaling back of the fourth and final planned increase in the minimum pensions and upper wage limit used to calculate pension entitlements	Benefit ratio	
Introduction of a pension bonus	Benefit ratio Coverage ratio	

① De strijd om menselijk kapitaal

Kansen en bedreigingen: overheid

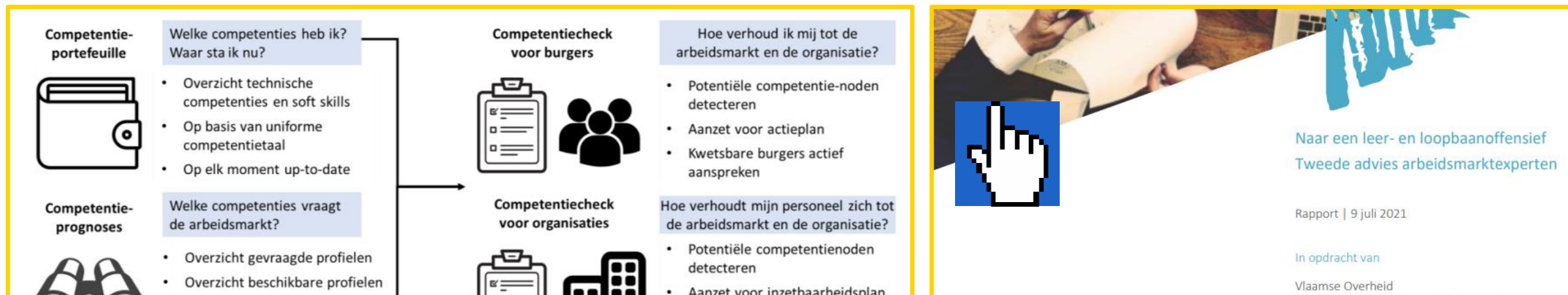
Werken meer laten tonen!



① De strijd om menselijk kapitaal

Kansen en bedreigingen: overheid

- Leer- en loopbaanoffensief voor alle actieven:
 - doorbreking sectorverkokering;
 - competentiechecks voor alle actieven;
 - muur tussen opleiding en praktijk afbreken;
 - contingentering opleiding in Vlaamse handen;
 - proactiever werken met tijdelijk werklozen.



① De strijd om menselijk kapitaal

Kansen en bedreigingen: overheid

- Werkloosheidsuitkeringen: transparanter en activerender.
- Normatief kader inzake beschikbaarheid, actief zoekgedrag en passende dienstbetrekking in Vlaamse handen.

① De strijd om menselijk kapitaal

Kansen en bedreigingen: bedrijven

– Retentie verhogen (V↓) en kandidaten (K↑) verleiden via strategie omtrent welzijn op het werk.



VLAAMSE WERKNEMERS EN
HUN LOON: NIEUWE CIJFERS EN
DUIDING VANUIT ONDERZOEK

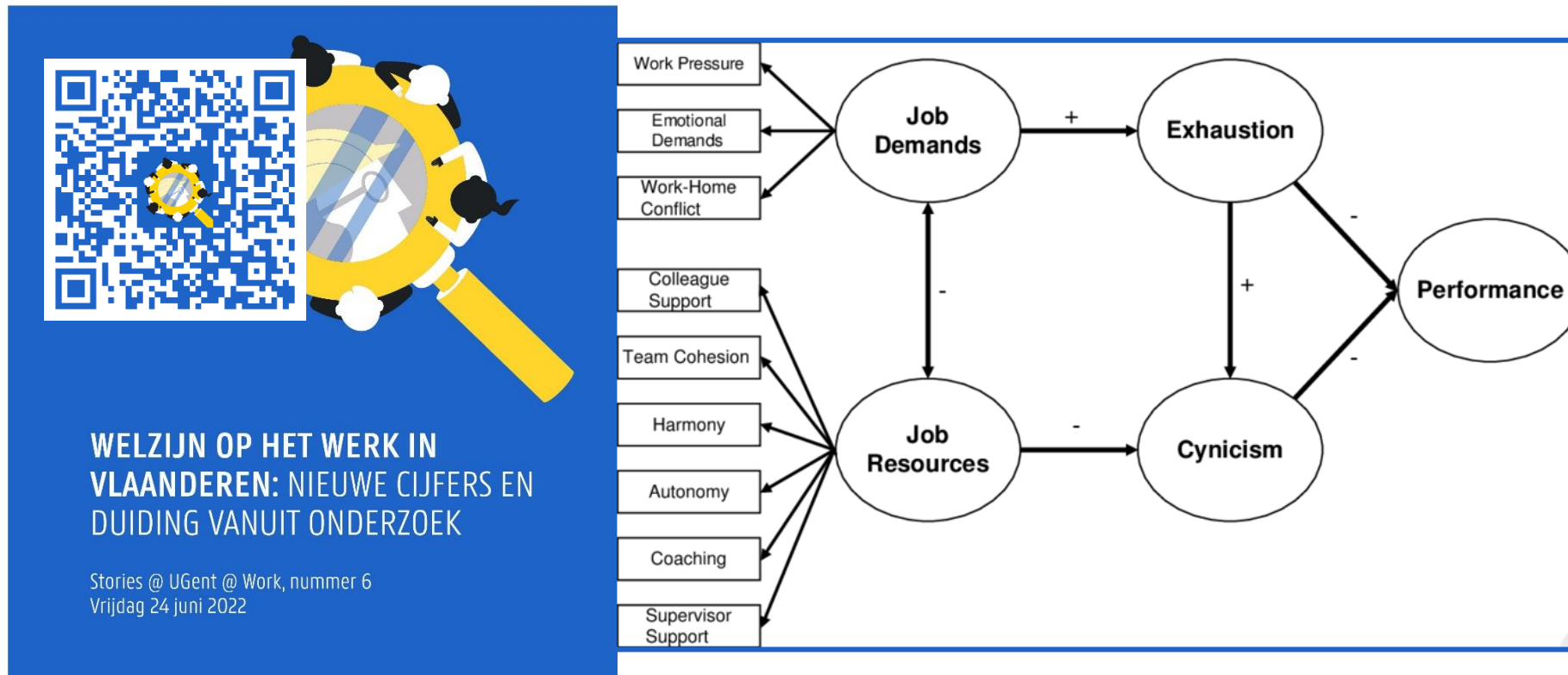
Stories @ UGent @ Work, nummer 8
Maandag 20 februari 2023

- Waarom wetenschappelijk onderzoek meerderheid die zou blijven werken na winnen Lotto gelijk geeft.
1. Gestructureerde, zinvolle invulling van tijd.
 2. Verbonden met een hoger, collectief doel.
 3. Kennis, expertise en advies die anders zijn dan je in je gezin vindt.
 4. Identiteit opbouwen.
 5. Een beetje bewegen.

① De strijd om menselijk kapitaal

Kansen en bedreigingen: bedrijven

- Retentie verhogen (V↓) en kandidaten (K↑) verleiden via strategie omtrent welzijn op het werk.



① De strijd om menselijk kapitaal

Kansen en bedreigingen: bedrijven

- Retentie verhogen (V↓) en kandidaten (K↑) verleiden via strategie omtrent welzijn op het werk.



WELZIJN OP HET WERK IN
VLAANDEREN: NIEUWE CIJFERS EN
DUIDING VANUIT ONDERZOEK

Stories @ UGent @ Work, nummer 6
Vrijdag 24 juni 2022

- **28%** geeft aan meer werk te hebben dan ze goed kunnen doen.
- **26%** geeft aan thuis moeilijk tot rust te kunnen komen omdat ze zich druk maken over hun werk.
- **22%** geeft aan dat het aantal vergaderingen dat ze (moeten) bijwonen hen belemmert om hun werk af te krijgen.

① De strijd om menselijk kapitaal

Kansen en bedreigingen: bedrijven

- Retentie verhogen (V↓) en kandidaten (K↑) verleiden via strategie omtrent welzijn op het werk.



WELZIJN OP HET WERK IN
VLAANDEREN: NIEUWE CIJFERS EN
DUIDING VANUIT ONDERZOEK

Stories @ UGent @ Work, nummer 6
Vrijdag 24 juni 2022

- **79%** weet wat taken en verantwoordelijkheden zijn.
- **69%** weet welke werkdoelen zij moeten bereiken.
- **62%** heeft keuze hoe job uit te voeren.
- **67%** krijgt respect van collega's dat ze verdienen.
- **54%** krijgt respect van baas dat ze verdienen.
- **45%** krijgt voldoende ondersteunende feedback.

① De strijd om menselijk kapitaal

Kansen en bedreigingen: bedrijven

- Retentie verhogen (V↓) en kandidaten (K↑) verleiden via strategie omtrent welzijn op het werk.



WELZIJN OP HET WERK IN
VLAANDEREN: NIEUWE CIJFERS EN
DUIDING VANUIT ONDERZOEK

Stories @ UGent @ Work, nummer 6
Vrijdag 24 juni 2022

- Onvoldoende feedback staat werkgeluk (werkmotivatie) in de weg.
 - **Autonomie**. Je zelf kunnen meebrengen naar de werkvloer.
 - **Betrokkenheid**. waardevolle contacten kunnen aangaan.
 - **Competentie**. Je in staat achten om goed werk af te leveren.



Kansen en bedreigingen: bedrijven

- Retentie verhogen ($V \downarrow$) en kandidaten ($K \uparrow$) verleiden via cafetariaplannen.
 - Meer koopkracht voor werknemer halen uit loonkost door zelf zaken aan te kopen die deze normaal zou betalen met nettoloon.
 - Kan tegenwoordig ook kleinschalig, zoals bijvoorbeeld fietsleasing (zie bijvoorbeeld joule.be).

① De strijd om menselijk kapitaal

Kansen en bedreigingen: bedrijven

- Retentie verhogen ($V \downarrow$) en kandidaten ($K \uparrow$) verleiden via telewerk- en concentratiewerkmogelijkheden op maat.

② Drang naar telewerk

Uit onderzoek

- Grootschalig experiment bij vlaamse werknemers.
 - 2500 jobs met experimenteel uiteenlopende kenmerken (mogelijkheid telewerk, loon, glijdende uren, verplaatsingstijd...) geëvalueerd door representatief staal aan werknemers via marktbureau.
 - Naar bereidheid om te solliciteren.
 - Naar ingeschatte autonomie, werk-leven-balans, kwaliteit van werkrelaties, jobbevrediging, productiviteit, commitment, stress, professionele ontwikkeling, feedbackmogelijkheid en promotiekansen.
 - In 2021.



Uit onderzoek

- Grootschalig experiment bij werknemers.
 - Een dag meer telewerk wordt ongeveer even sterk gewaardeerd als een loonstijging met 5 procentpunt.
 - Verwachting is dat meer telewerk leidt tot:
 - beter evenwicht tussen werk en privéleven;
 - meer planningsautonomie;
 - meer autonomie in werkmethoden;
 - meer voldoening in het werk;
 - beperkte lagere ervaren relatiekwaliteit met collega's.



Uit onderzoek

- Grootschalig experiment bij werknemers.
 - Een dag meer telewerk wordt ongeveer even sterk gewaardeerd als een loonstijging met 5 procentpunt.
 - Interesse in telewerk is groter bij:
 - werknemers met lagere consciëntieusheid;
 - werknemers die korter in huidige baan zitten.



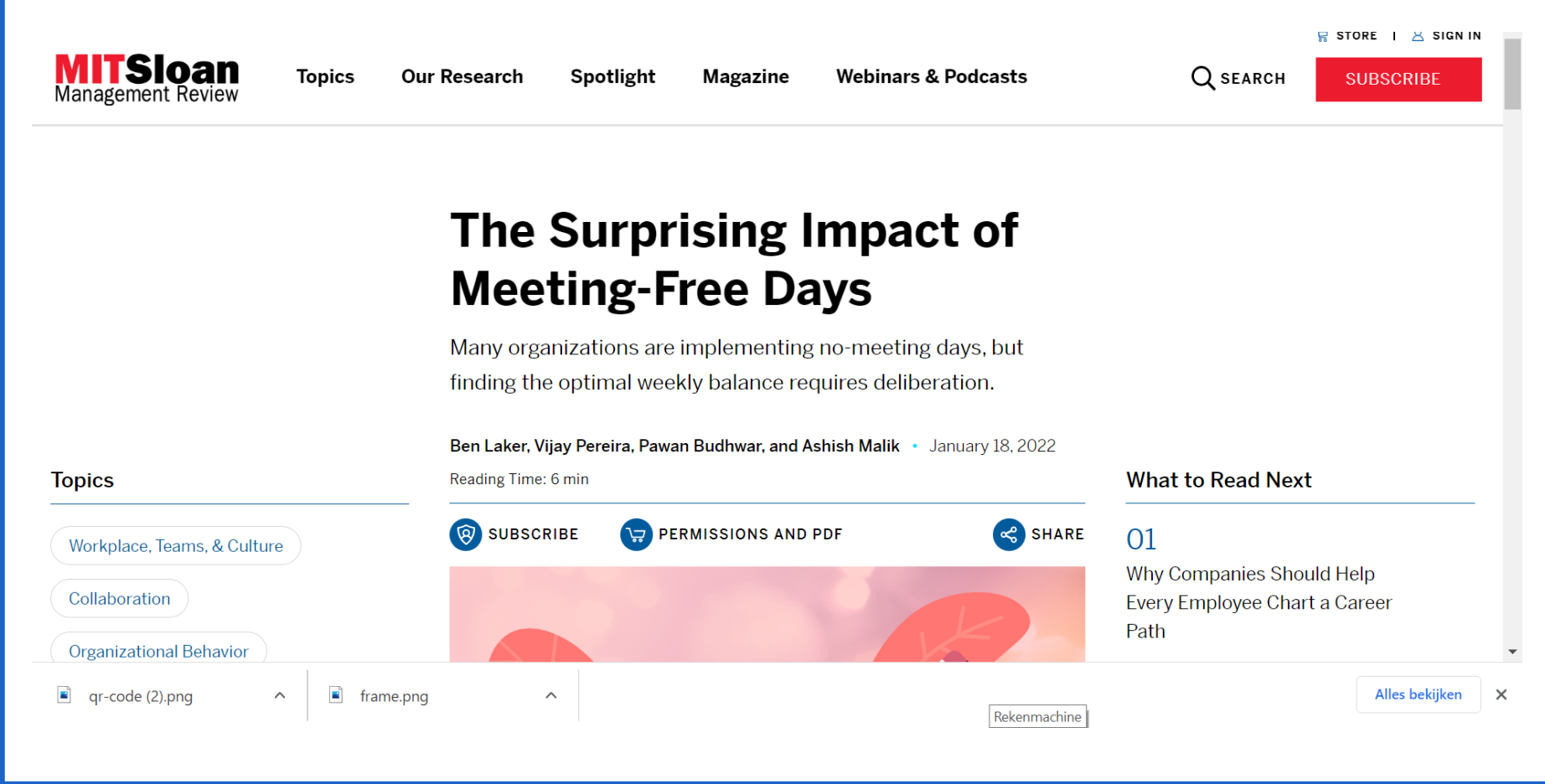
Uit onderzoek

- Buitenlands en binnenlands onderzoek op basis van enquêtes komt tot gelijkaardige conclusies.
 - In algemeen geen indicatie voor lagere productiviteit bij telewerk, bij gelijkaardige profielen (o.a. consciëntieusheid).
- Wel gevaar op:
 - minder levenslang leren;
 - minder investeren in sociaal netwerk;
 - minder promoveren.

Kansen en bedreigingen

- Retentie verhogen (V↓) en kandidaten (U↑) verleiden via telewerkmogelijkheden op maat.
 - Rekening houden met profiel van medewerker: bewezen consciëntieusheid?
 - Zorgen dat levenslang leren en contacten op de werkvloer op niveau blijven.
 - Zorgen dat werkorganisatie concentratiewerk blijft toestaan: o.a. oppassen voor inflatie aan online vergaderingen.

Kansen en bedreigingen



The screenshot shows the MIT Sloan Management Review website. The main article is titled "The Surprising Impact of Meeting-Free Days" by Ben Laker, Vijay Pereira, Pawan Budhwar, and Ashish Malik, dated January 18, 2022. The article's abstract states: "Many organizations are implementing no-meeting days, but finding the optimal weekly balance requires deliberation." The page includes a "Topics" sidebar with "Workplace, Teams, & Culture", "Collaboration", and "Organizational Behavior". There are also buttons for "SUBSCRIBE", "PERMISSIONS AND PDF", and "SHARE". A "What to Read Next" section suggests "01 Why Companies Should Help Every Employee Chart a Career Path". At the bottom, there are file names "qr-code (2).png" and "frame.png", a "Rekenmachine" button, and an "Alles bekijken" button.

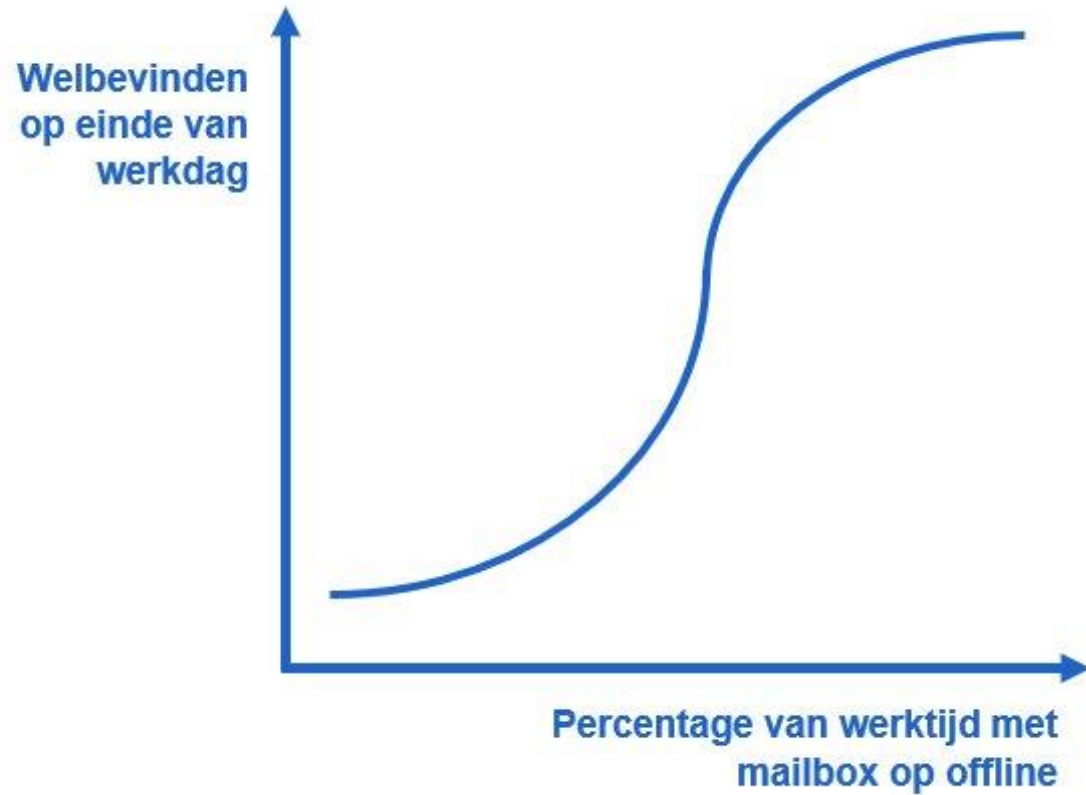


The infographic features a central illustration of a yellow magnifying glass with a globe inside, surrounded by silhouettes of people sitting around a table. Below the illustration, the text reads: "VERGADERVRIJE (HALVE) DAGEN PER WEEK OF PER MAAND: HOE ZINVOL VINDEN WERKNEMERS DAT?". At the bottom, it says "Stories @ UGent @ Work, nr. 13" and "Maandag 9 oktober 2023".



② Drang naar telewerk

Kansen en bedreigingen

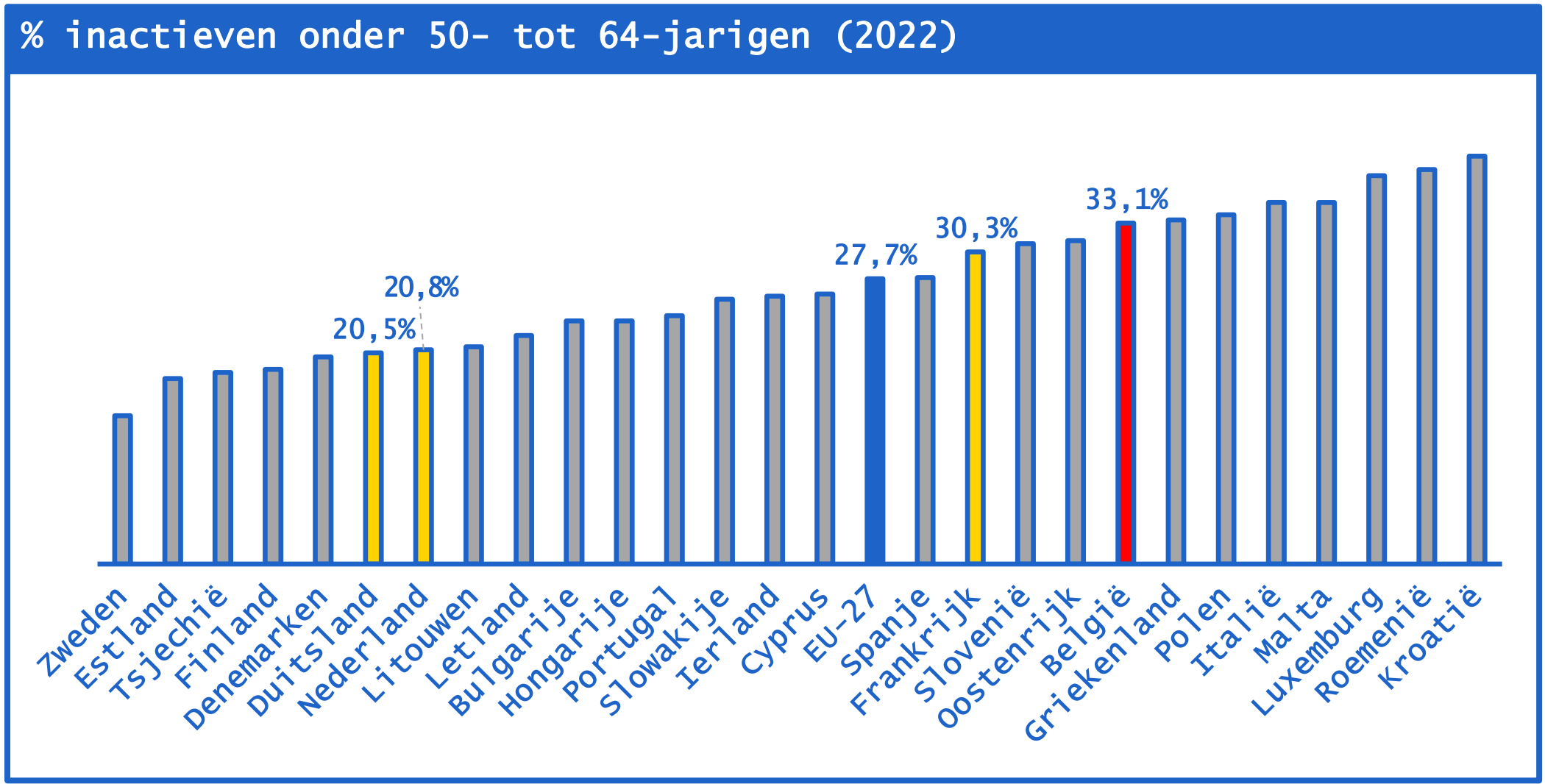


Ceci n'est pas
un tableau scientifique

③ Diverse arbeidsmarkt

③ Diverse arbeidsmarkt

Laaghangend fruit om werkzaamheid te verhogen?

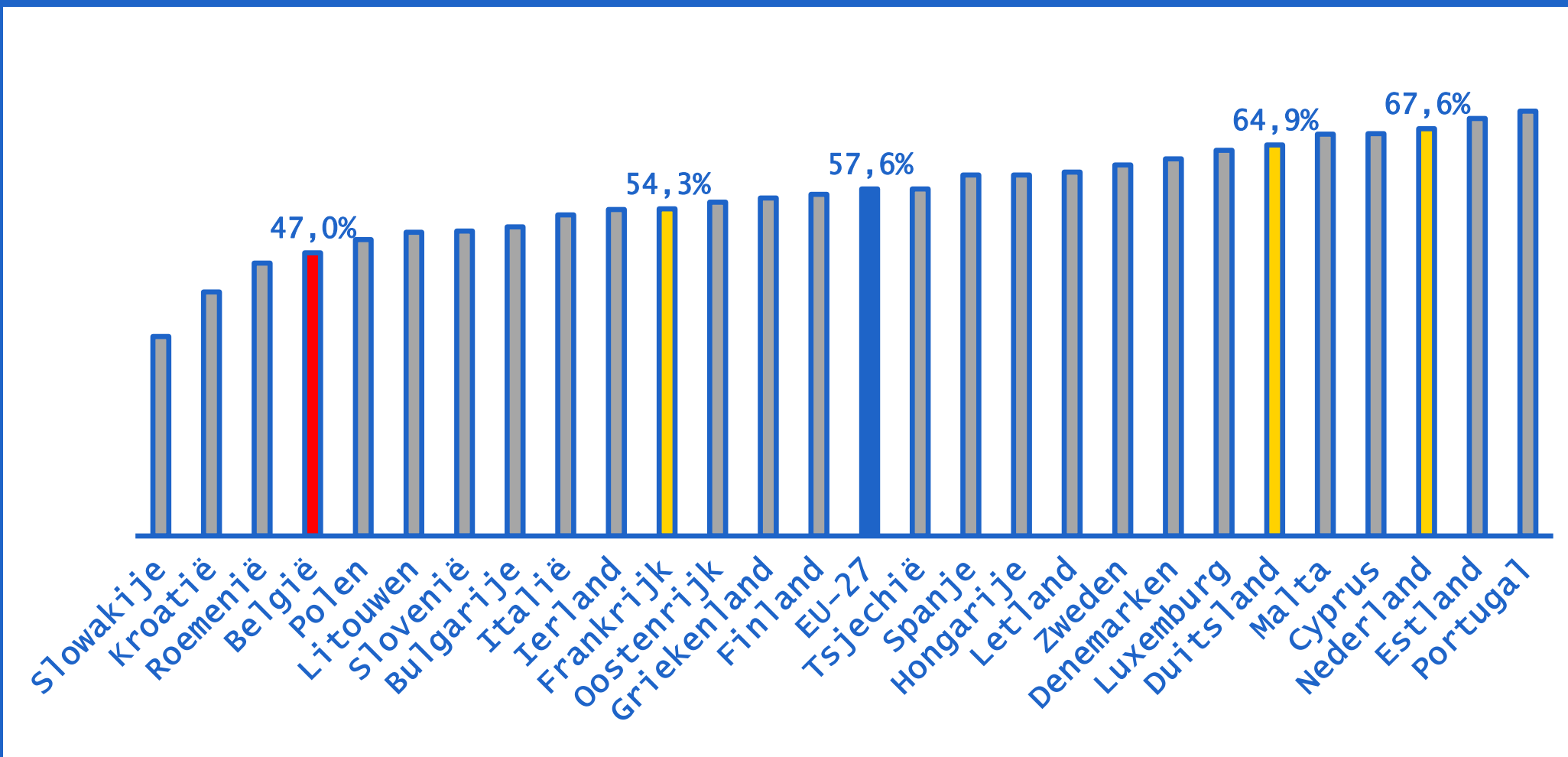


Alle cijfers

③ Diverse arbeidsmarkt

Laaghangend fruit om werkzaamheid te verhogen?

% werkenden onder 25- tot 64-jarigen zonder secundair onderwijs (2022)

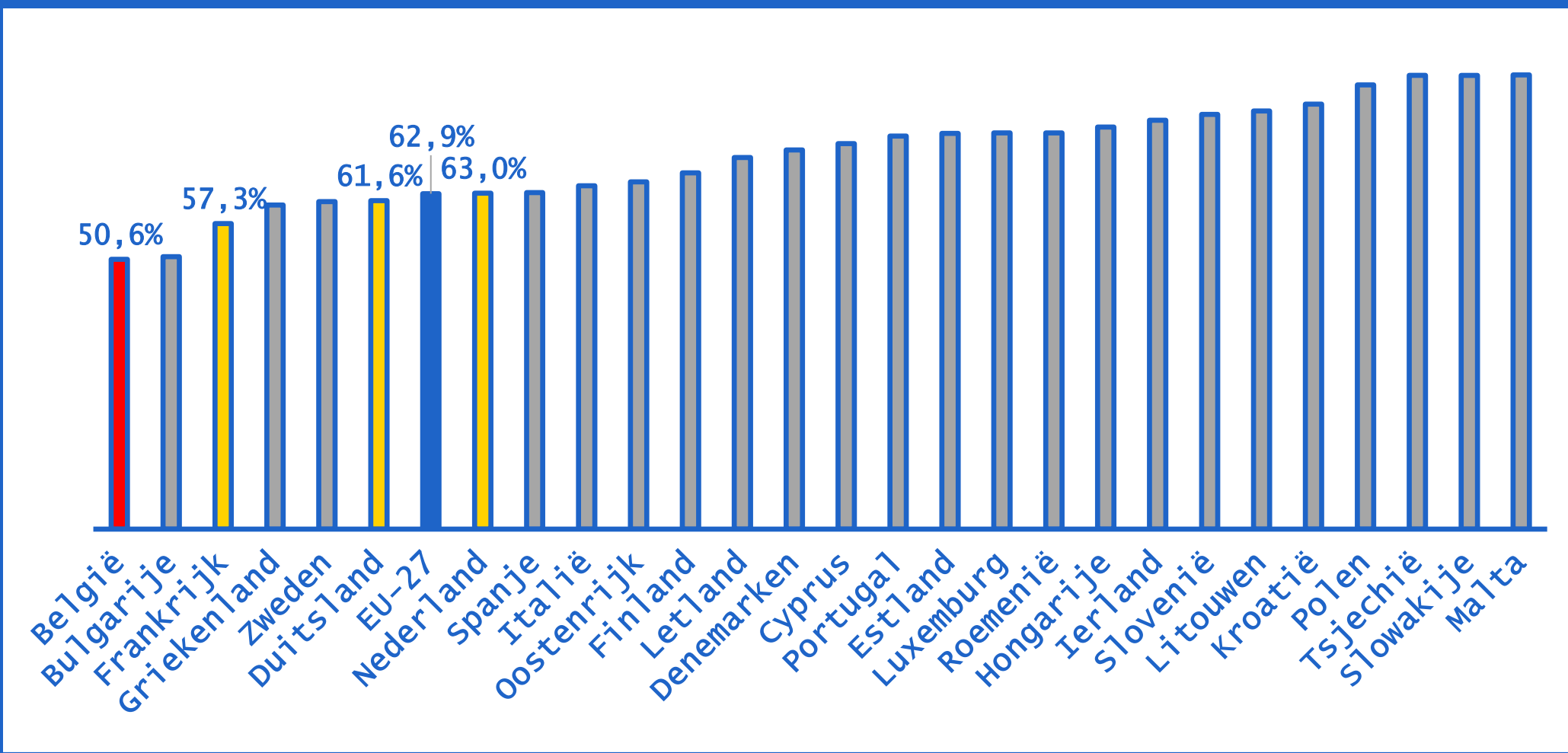


Alle cijfers

③ Diverse arbeidsmarkt

Laaghangend fruit om werkzaamheid te verhogen?

% werkenden onder 25- tot 64-jarigen met niet-EU-nationaliteit (2022)

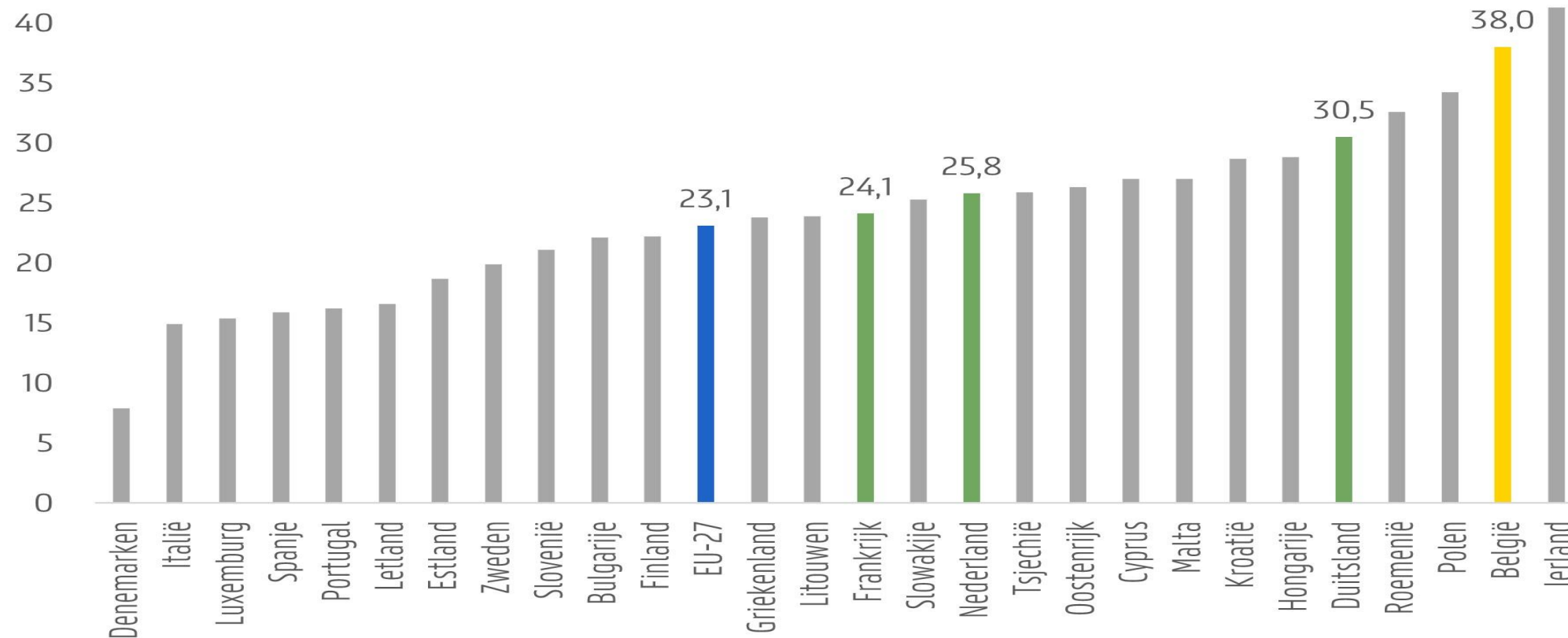


Alle cijfers

③ Diverse arbeidsmarkt

Laaghangend fruit om werkzaamheid te verhogen?

Kloof in werkzaamheidsgraad tussen mensen zonder en met arbeidsbeperking in procentpunten (15-64-jarigen; 2022)



Alle cijfers

Wat staat meer diversiteit in de weg?

- Hoewel vele commentatoren altijd op één factor focussen, gaat het altijd om drie clusters.
 1. verschillen in menselijk kapitaal aan werknemerszijde.
 - Bijvoorbeeld: personen met een niet-EU-migratieachtergrond hebben minder vaak een diploma.
 2. verschillen in voorkeuren aan werknemerszijde.
 - wie haar/zijn arbeid niet aanbiedt, is inactief.
 3. verschillen in voorkeuren aan werkgeverszijde.
 - ofwel: discriminatie.

Misverstanden over discriminatie geruimd

– Op basis van welke kenmerken wordt het meest gediscrimineerd?

1. Uiterlijke kenmerken.
2. Leeftijd.
3. Functiebeperking (?).



The state of hiring discrimination: A meta-analysis of (almost) all recent correspondence experiments

Louis Lippens^{a,b,*}, Siel Vermeiren^a, Stijn Baert^{a,c}

^a Ghent University

^b Vrije Universiteit Brussel

^c University of Antwerp; Université catholique de Louvain; Institute of Labor Economics (IZA); Global Labor Organization (GLO)

ARTICLE INFO

JEL classification:

J71
J23
J14
J15
J16

Keywords:

Hiring discrimination
Unequal treatment
Meta analysis
Correspondence experiment
Audit study

ABSTRACT

Notwithstanding the improved integration of various minority groups in the workforce, unequal treatment in hiring still hinders many individuals' access to the labour market. To tackle this inaccessibility, it is essential to know which and to what extent minority groups face hiring discrimination. This meta-analysis synthesises a quasi-exhaustive register of correspondence experiments on hiring discrimination published between 2005 and 2020. Using a random-effects model, we computed pooled discrimination ratios concerning ten discrimination grounds upon which unequal treatment in hiring is forbidden by law. Our meta-analysis shows that hiring discrimination against candidates with disabilities, older candidates, and less physically attractive candidates seems equally severe as the unequal treatment of candidates with salient racial or ethnic characteristics. Moreover, hiring discrimination against older applicants is more prominent in Europe than in the United States. Last, while we initially find a significant decrease in ethnic hiring discrimination in (Western) Europe, we find no structural evidence of recent temporal changes in hiring discrimination when controlling for the minority groups considered, at the country level, or based on the various other grounds within the scope of this review.

1. Introduction

Although the workforce has become increasingly diverse—improving the integration of female, migrant, and older workers, amongst other groups—many individuals belonging to various minority groups still face considerable discrimination in the labour market (Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD], 2020a). In part because of their decreased chances for labour market access, these individuals are at elevated risk of long-term unemployment and labour market inactivity (OECD, 2020b).

Misverstanden over discriminatie geruimd

- Discriminatie gaat niet altijd over afkeer (racisme, seksisme, agisme, homohaat).
 - We vonden wel dat recruiters die personen met een migratieachtergrond minder kansen geven, dat vaak doen uit vrees voor afkeer bij collega's en klanten.
- Vaker gaat het om statistische discriminatie: men wijst een individu af op basis van groepskenmerken.
 - Uit ons onderzoek blijkt o.a. dat 50-plussers worden gezien als (1) minder flexibel, (2) minder opleidbaar, (3) minder mee met technologie en (4) duurder.

Kansen en bedreigingen

- Arbeidsmarktdiscriminatie mag niet verengd worden tot etnische discriminatie of genderdiscriminatie.
 - Minstens even cruciaal: leeftijdsdiscriminatie.
 - **Diversiteit in diversiteitsbeleid nodig.**

Kansen en bedreigingen

- Geen voorstander van quota of positieve discriminatie.
 - Maskeren achterstelling van groep door feitelijke discriminatie jegens andere groepen in te voeren.
 - Mogelijk stigmatiserend voor wie onder quotum wordt aangeworven: getalenteerd persoon kan worden weggezet als excuustruus of alibi-allochtoon.
- wie bepaalt welke kansengroepen wel quotum verdienen en welke niet?
 - Minder marge om individuen van kansengroepen zonder quotum aan te werven (“risico”).
 - Combineren van quota is bijzonder complex.

Kansen en bedreigingen

- Enkel voorstander van praktijktesten binnen oplossingsgericht kader.
 - Op niveau van individuele geteste werkgever kan verschil in behandeling ingegeven zijn door toeval.
 - Men zou al pak fictieve sollicitaties moeten gaan doen bij dezelfde werkgever om toeval uit te sluiten, wat noch methodologisch noch ethisch verantwoord is.
- Correspondentie-experimenten uitrollen in sectoren en niet-discriminerende sectoren.
 - Zelfregulering in tweede fase.
 - Nieuwe correspondentie-experimenten in derde fase.

Kansen en bedreigingen

- Bedrijven kunnen vertekening in selectie beste kandidaat (en dus lagere winstgevendheid) tegengaan door evidence-based aan te werven.
 - 1/3 van oordeel op basis van matching cv en vacature.
 - 1/3 van oordeel op basis van gevalideerde testen.
 - 1/3 van oordeel op basis van interview, met vragen naar cases die cruciale eigenschappen (zoals autonomie) bewijzen.
 - ~~“welk personage van FC De Kampioenen zou u zijn.”~~
 - Te beoordelen door meerdere selectieheren en/of -dames.

③ Diverse arbeidsmarkt

Kansen en bedreigingen

- Minder discriminatie door automatisering en robotisering?

④ Automatisering van werk

Zal AI (...) het aantal jobs doen dalen?

- welke banen hebben de meeste kans om te blijven bestaan?
 - volgens baanbrekend Amerikaans onderzoekswerk van Frey en Osborne zijn dat banen met taken die het volgende vereisen:
 - complexe handelingen en oordelen (warenhuisbediende voor online winkel: verschillende vormen en maten);
 - creatieve intelligentie (LOL-BOT AI komiek; groter wereldbeeld);
 - sociale intelligentie: nuance.
 - In totaal zou dit een groot effect moeten hebben op ongeveer de helft van de bestaande banen.

Zal AI (...) het aantal jobs doen dalen?

- welke banen hebben de meeste kans om te blijven bestaan?
 - Top vijf banen met hoogste waarschijnlijkheid van automatisering na baanbrekend werk van Frey en Osborne:
 1. typisten voor gegevensverwerking;
 2. telefoon-, internet- en soortgelijke verkopers;
 3. bedieners van machines die fotografische producten maken;
 4. inklaringsagenten en expediteurs;
 5. accountants.

Zal AI (...) het aantal jobs doen dalen?

- welke banen hebben de meeste kans om te blijven bestaan?
 - Top vijf banen met laagste waarschijnlijkheid van automatisering na baanbrekend werk van Frey en Osborne:
 1. specialisten in onderwijsmethoden;
 2. diëtisten en voedingsdeskundigen;
 3. specialisten in gespecialiseerde geneeskunde;
 4. huisartsen;
 5. hotelmanagers.

Kansen en bedreigingen

- Prognoses zijn over het algemeen optimistisch over de totale vraag naar arbeid, d.w.z. deze zou niet afnemen.
 - "Het basisfeit is dat technologie banen elimineert, geen werk."
- Automatisering creëert goedkopere producten, waardoor mensen hun budget kunnen besteden aan andere producten waarvoor arbeid nodig is.
- Creëert nieuwe taken: ontwikkeling en onderhoud van technologiesystemen.

Kansen en bedreigingen

- Maar: de automatisering gaat heel snel.
 - Snelheid waarmee AI taken automatiseert mag maar gelijk zijn aan snelheid waarmee nieuwe taken worden uitgevonden die AI mogelijk maakt.
 - voldoende aanbod van arbeidskrachten die bereid zijn het te doen.

Kansen en bedreigingen

- Maar: deze AI-revolutie niet voor elke werknemer goed nieuws zijn.
- Banen zullen verschuiven.
 - Bewijs voor technologisch optimisme: de meest basale banen zullen worden geautomatiseerd.
 - Tegelijkertijd tegenstrijdig bewijs voor de "polarisatietheorie": vooral banen voor middengeschoolden worden geautomatiseerd.
 - Maar ook dan kunnen de kortgeschoolden de prijs betalen ("ladder-effecten").

Kansen en bedreigingen

- Minder discriminatie door automatisering en robotisering?
 - Onderzoeker Louis Lippens bood duizenden vacatureteksten en cv's van fictieve kandidaten aan met de vraag 'Hoe waarschijnlijk is het dat je de kandidaat zou uitnodigen voor een jobgesprek?'.
 - Kandidaten verschilden enkel in voor- en achternaam.
 - Kandidaten met typisch Aziatische, Afrikaanse en Zwart-Amerikaanse, Arabische, Oost-Europese of Turkse namen kregen 14% tot 19% minder positieve antwoorden dan kandidaten met typisch Vlaamse namen.
 - voorlopig discrimineert ChatGPT dus zelf!

⑤ Meer info

Indien u op uw honger bleef zitten...

Scan eerdere QR-codes

Indien u op uw honger bleef zitten...

Scan eerdere QR-codes

Ga naar stijnbaert.be



Indien u op uw honger bleef zitten...

Scan eerdere QR-codes

Ga naar stijnbaert.be



Ga naar ugent.be/ugentatwork/



Indien u op uw honger bleef zitten...

Scan eerdere QR-codes

Ga naar stijnbaert.be



Ga naar ugent.be/ugentatwork/



Eet een steak-friet

