

INHOUD

Woord vooraf	9
Hoofdstuk 1. De mythe van de arbeidsmarkt	13
Vier voorbeelden van een misleidende marktmetafoor	18
Geen toenemende schaarste aan de top	18
De groei van flexibele dienstverbanden komt niet door een steeds grotere flexibiliteitsbehoefte	24
De mythe van de armoedeval	29
Iedereen aan het werk is een illusie	33
Wat bepaalt iemands arbeidsmarktkansen?	41
KADER – DE VIER FACTOREN EN ONVOLLEDIGE INFORMATIE	47
Naar een meer inclusieve arbeidsmarkt	48
Tot besluit	52
Hoofdstuk 2. Waarom de marktanalogie misleidend is	55
Wat is een arbeidsmarkt?	55
De bijdrage van de arbeidseconomie	59
Economische kritiek op de uitgangspunten van het arbeidsmarktmodel	63
Neemt het arbeidsaanbod toe als het loon stijgt?	64
Daalt de vraagcurve naar arbeid?	65
Reageren vraag en aanbod op elkaar via het prijsmechanisme?	68
Sociologische kritiek	73
Arbeid niet te scheiden van persoon	73
Duurzaamheid	74
Werk in organisatieverband	76

Interne arbeidsmarkten	77
Onbetaalde arbeid	80
Conclusie	81

Hoofdstuk 3. Waarom mensen (niet) verdienen wat ze verdienen 83

Waarom hoogopgeleiden meer verdienen dan laagopgeleiden	83
Groeiende beloningsverschillen en toenemend rendement op onderwijs	86
Waarom de beloningsverschillen zijn toegenomen – (1) technologie	90
KADER – EEN MODEL DAT ALLES KAN VERKLAREN	94
Waarom de beloningsverschillen zijn toegenomen – (2) internationale handel	101
Waarom de beloningsverschillen zijn toegenomen – (3) meritocratisering	103
Maar waarom nemen de beloningsverschillen binnen groepen toe?	104
Neemt de invloed van categorie, relaties, huidige positie en toeval op het loon toe?	111
Het marktmechanisme verklaart de toename van de loonongelijkheid niet	120
Verdiene mensen wat zij verdienen?	123

Hoofdstuk 4. Waarom iedereen aan het werk een droom zal blijven 127

Hardnekkige inactiviteit	129
Zijn arbeidskrachten substituten van elkaar?	134
KADER – DE ROL VAN PRODUCTIEFUNCTIES	136
Elementaire werkgelegenheid stabiel, maar steeds meer verdringing	142

Vergroot de kansen van kansarmen via 'open hiring' en algoritmen	148
Meer gesubsidieerde banen in de publieke sector	153
Hoofdstuk 5. Waarom beweging niet hetzelfde is als vooruitgang	159
24/7-economie nog ver weg	161
Baanmobiliteit neemt niet toe	168
De baan voor het leven is nog springlevend!	171
Wordt de werkgelegenheid steeds beweeglijker?	176
Ingrijpende veranderingen op lange termijn	181
Conclusie	188
Hoofdstuk 6. De arbeidsrelatie centraal	191
Financiële prikkels vs. intrinsieke motivatie	195
Externe vs. interne mobiliteit	197
Flexibiliteit vs. stabiliteit	199
Baan vs. mens (vraag vs. aanbod)	200
Exit vs. voice	202
Statische vs. dynamische efficiëntie	203
Tot besluit	205
Dankwoord	209
Over de Willy Calewaert-leerstoel	211
Literatuur	212