

ZINVOL WERK EN EERLIJKE LONEN



Thimo De Schouwer
thimo.deschouwer@kuleuven.be

Elisabeth Gsottbauer
elisabeth.gsottbauer@uibk.ac.at

Iris Kesternich
iris.kesternich@kuleuven.be

Heiner Schumacher
heiner.schumacher@kuleuven.be

- Willen werknemers loon opofferen voor zinvoller werk? Empirisch bewijs is tegenstrijdig.
- We bouwen een model dat verklaart waarom: of iemand loon wil inleveren, of net méér wil verdienen, hangt af van hoe rechtvaardigheid opweegt tegen de voldoening die zinvol werk biedt.
- In een representatieve steekproef vinden we dat meer dan één op de vijf werknemers een hoger loon eist voor een zinvollere job, en dat deze reactie sterk verbonden is met hun gevoel voor rechtvaardigheid.
- Tekorten aanpakken in beroepen die als zeer zinvol ervaren worden, zoals onderwijs en zorg, worden dus niet opgelost door enkel op het maatschappelijke nut te wijzen, maar vergt eerlijkere lonen.

Gebaseerd op De Schouwer, Thimo, Elisabeth Gsottbauer, Iris Kesternich, and Heiner Schumacher. 2025. "Work Meaning and Fair Wages." *Labour Economics* 97: 102808. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.labeco.2025.102808>

In veel landen hebben ziekenhuizen moeite om verpleegkundigen aan te werven, vinden scholen te weinig leerkrachten, en draaien woonzorgcentra met onderbezetting (OECD 2025a, 2025b). Deze tekorten blijven hardnekkig, zelfs nu de krapte op de arbeidsmarkt in veel sectoren is afgenomen. Een voor de hand liggende reactie zou zijn om in te zetten op wat deze banen onderscheidt. Immers, veel private ondernemingen investeren al fors in missieverklaringen en programma's rond maatschappelijke verantwoordelijkheid, deels in de overtuiging dat werknemers het waarderen om via hun werk een positieve bijdrage aan de samenleving te leveren (Cassar and Meier 2018). Aangezien leerkracht en zorgkundige behoren tot de beroepen met een grote tastbare maatschappelijke impact, zou het benadrukken hiervan dan een doeltreffende manier kunnen zijn om meer werknemers aan te trekken? In dit Leuven Economisch Standpunt gaan we na of dat klopt. We tonen aan dat het antwoord afhangt van hoe belangrijk werknemers rechtvaardigheid vinden. Een aanzienlijke groep geeft aan dat werk met een hogere maatschappelijke bijdrage net een hoger loon verdient. Enkel inzetten op de maatschappelijke component volstaat niet om hen aan te trekken.

Of maatschappelijk relevanter werk ook echt meer mensen aantrekt of aan het werk krijgt, daar is het onderzoek het niet over eens. Aan de ene kant blijkt uit studies dat mensen wereldwijd zinvol werk belangrijk vinden, en dat een sterker gevoel van zingeving hen meer doet werken en harder doet inzetten (Ariely et al. 2008; Dur and Lent 2019). Aan de andere kant blijken werknemers meestal maar een klein stukje van hun loon te willen opgeven voor een zinvollere job (Maestas et al. 2023). Bij sommige groepen zien onderzoekers zelfs het omgekeerde: zij vragen net méér loon zodra het werk zinvoller wordt (Kesternich et al. 2021). Wij denken dat rechtvaardigheidsoverwegingen die tegenstrijdige resultaten kunnen verzoenen.

Met "zinvol werk" bedoelen we werk dat niet alleen jou voldoening geeft, maar ook iets oplevert voor anderen en voor de bredere samenleving. Net dat onderscheidt het van klassieke job kenmerken zoals flexibele uren, en geeft het een rechtvaardigheidsdimensie. Wie

meerwaarde creëert voor de samenleving, kan immers vinden dat hij recht heeft op een deel daarvan. Veel onderzoek laat zien dat mensen die zich oneerlijk behandeld voelen, minder werken en zich minder zullen inzetten (Akerlof 1982; Fehr et al. 1993). Wij brengen dat rechtvaardigheidsgevoel binnen in een model van zinvol werk, en tonen aan dat de looneis van een werknemer afhangt van twee krachten die tegen elkaar in werken. Voelt iemand vooral dat hij een deel van de gecreëerde maatschappelijke waarde verdient, dan vraagt hij méér loon. Geeft vooral de voldoening van het werk zelf de doorslag, dan neemt hij genoegen met lager loon. Hoe veelvoorkomend deze verschillende visies zijn kan alleen de praktijk uitwijzen.

In de praktijk overheerst geen van beide krachten eenduidig. De gemiddelde werknemer wil zo'n 4% van zijn maandloon opgeven voor een job met een grotere maatschappelijke impact, vergelijkbaar met eerdere schattingen van Maestas et al. (2023) en De Schouwer en Kesternich (2026). Maar dat gemiddelde verbergt grote verschillen. Een ruime meerderheid van ongeveer vier op vijf werknemers neemt genoegen met hetzelfde of een lager loon. Maar meer dan één op de vijf werknemers vraagt net méér, en hoe sterker hun gevoel voor rechtvaardigheid, hoe groter hun eis. Dat heeft gevolgen voor het arbeidsmarktbeleid. In jobs die reeds als zeer zinvol gelden, zoals van die lesgevers of verplegers, zal nog meer inzetten op de missie of sociale bijdrage, in plaats van op het loon, de tekorten wellicht niet oplossen.

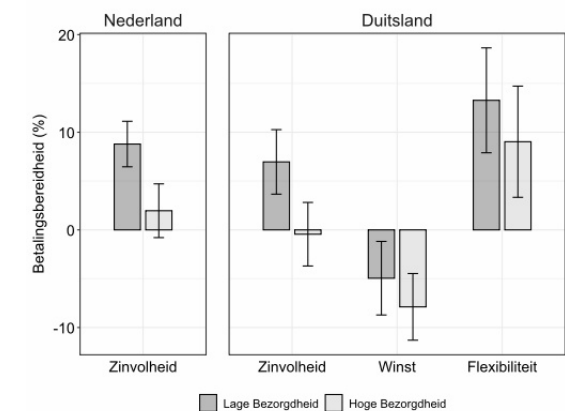
Zinvol Werk en Rechtvaardigheidsoverwegingen

Om te onderzoeken hoe zinvol werk en rechtvaardigheid samenhangen, bevroegen we een representatieve groep werknemers in Nederland en Duitsland. De Nederlandse deelnemers bereikten we via het LISS-panel (Longitudinal Internet Studies for the Social Sciences), de Duitse via enquêtebedrijf Bilendi. Met onze vragen probeerden we te achterhalen hoeveel werknemers om zinvol werk geven, uitgedrukt als het percentage loon dat ze zouden inleveren voor een zinvollere job. We meten ook hun rechtvaardigheidsoverwegingen aan de hand van een hypothetisch dictatorspel, waarin deelnemers verschillende verdelingen van een som geld tussen zichzelf en iemand anders aannemen of afwijzen. De

verdelingen die ze aannemen verradt hoe sterk ze hechten aan een eerlijke verdeling (voor meer details zie De Schouwer et al. 2025).

Figuur 1 toont hoeveel werknemers om zinvol werk geven. Gemiddeld willen ze er een beperkt deel van hun loon voor inleveren: 5,4% in Nederland en 3% in Duitsland. Ter vergelijking: voor meer flexibiliteit op het werk willen mensen veel meer opgeven (11%), terwijl ze voor hogere bedrijfswinsten net extra loon zouden vragen (-6,5%). Zoals ons model voorspelt zien we ook dat wie sterk om rechtvaardigheid geeft, nauwelijks tot geen loon wil inleveren voor zinvol werk. Wie minder om rechtvaardigheid geeft, wil daarentegen ongeveer twee derde opgeven van wat mensen gemiddeld voor flexibiliteit overhebben. Die resultaten blijven overeind als we rekening houden met verschillen in leeftijd, geslacht en andere kenmerken, en we vinden hetzelfde met andere manieren van meten.

Figuur 1: Bereidheid tot betalen naar rechtvaardigheidsoverwegingen



Noot. Deze figuur geeft de betalingsbereidheid voor zinvol werk in Nederland (LISS) en Duitsland (Bilendi). De binaire indicator voor rechtvaardigheidsoverwegingen ("Lage en Hoge Bezorgheid") scheidt respondenten boven en onder het mediane niveau van rechtvaardigheidsoverwegingen. De betrouwbaarheidsintervallen worden weergegeven op het niveau van 95%. Gebaseerd op De Schouwer et al. (2025).

Hoeveel van hun loon mensen voor zinvol werk overhebben, verschilt tussen demografische groepen. Figuur 2 brengt de belangrijkste patronen samen. Vrouwen willen iets meer loon inleveren dan mannen (2,7 tot 3,7%). Met de leeftijd daalt de bereidheid licht. We zien geen duidelijk effect naargelang een respondent hoger of lager opgeleid is. Wat iemands job zelf inhoudt, weegt zwaarder door, zeker in Duitsland. Wie vindt dat het eigen werk veel bijdraagt aan de samenleving, blijkt ook meer loon te willen opgeven voor zinvol werk. Dat is geen tegenstrijdigheid, maar zelfselectie. Dezelfde voorkeur die mensen naar zo'n job leidt, verklaart ook waarom ze er meer voor over hebben. Hetzelfde geldt voor wie nu al een hoger loon verdient.

Implicaties voor het Arbeidsmarktbeleid

Deze bevindingen zijn vooral van belang voor sectoren waar het werk een grote maatschappelijke bijdrage levert, maar waar het toch almaar moeilijker wordt om mensen aan te trekken.

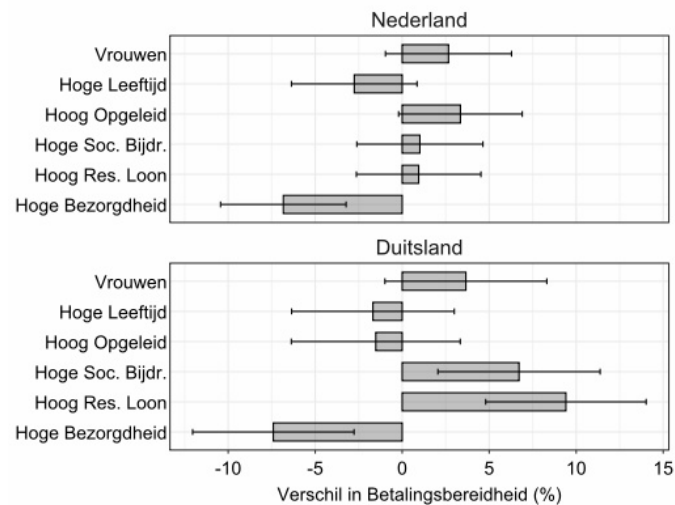
Het is verleidelijk om dan vooral te hameren op de maatschappelijke waarde van leerkrachten, verpleegkundigen of zorgverleners. Onze resultaten suggereren echter dat een focus op missie en sociale bijdrage maar een beperkt bereik heeft. De gemiddelde bereidheid om loon in te leveren voor zinvol werk is immers klein, en meer dan één op de vijf werknemers vraagt er net méér loon voor. Voor een aanzienlijke groep weegt de eerlijkheid van het loon dus zwaarder door dan de roep om maatschappelijke betekenis.

Een eerste hefboom om deze mensen aan te trekken is dan ook om een hoger en eerlijker loon te bieden. Dat betekent niet dat lonen zomaar moeten worden gelijkgeschakeld met die in de privésector. Of een loon eerlijk is gaat hier niet zozeer over of het marktconform is in vergelijking met soortgelijke jobs, maar over hoe eerlijk werknemers het zelf ervaren, gegeven hun maatschappelijke bijdrage. Een aanhoudend tekort is een sterk signaal dat huidige lonen niet hoog genoeg liggen.

Aangezien het de rechtvaardigheidsoverwegingen zijn die de looneisen opdrijven, kan beleid ook inspelen op de ervaren eerlijkheid. Hoe dat te verwezenlijken is echter minder voor de hand liggend. Een mogelijkheid is via transparantere, navolgbare loonschalen, die zichtbaar maken hoe de verloning de maatschappelijke bijdrage en de zwaarte van het werk weerspiegelt. Daarnaast mag die bijdrage geen excuus worden om structureel te weinig te investeren. Wie het gevoel heeft dat het maatschappelijke nut van het werk wordt ingeroepen om onderbezetting of hoge werkdruk goed te praten, ervaart dat juist als oneerlijk, en dat versterkt de looneis in plaats van ze te temperen.

Dit alles maakt zinvol werk niet minder waardevol. Anders dan veel klassieke arbeidsvoorwaarden kan het zelfs mensen naar de arbeidsmarkt halen die anders thuis zouden blijven. Maar het werkt beter als aanvulling op een eerlijk loon dan als vervanging ervan.

Figuur 2: Verschillen in de bereidheid tot betalen



Noot. Verschillen in de betalingsbereidheid voor zinvol werk tussen demografische groepen in Nederland (LISS) en Duitsland (Bilendi). Alle variabelen behalve geslacht zijn binaire indicatoren die respondenten onder en boven het mediane niveau scheiden. De betrouwbaarheidsintervallen worden weergegeven op het niveau van 95%. Gebaseerd op De Schouwer et al. (2025).

Referenties

- Akerlof, G. (1982). Labor Contracts as Partial Gift Exchange. *Quarterly Journal of Economics* 97 (4): 543–69.
- Ariely, D., Kamenica, E., & Prelec, D. (2008). Man's Search for Meaning: The Case of Legos. *Journal of Economic Behavior and Organization* 67 (3-4): 671–77.
- Cassar, L., & Meier, S. (2018). Nonmonetary Incentives and the Implications of Work as a Source of Meaning. *Journal of Economic Perspectives* 32 (3): 215–38.
- De Schouwer, T., Gsottbauer, E., Kesternich, I., & Schumacher, H. (2025). Work Meaning and Fair Wages. *Labour Economics* 97: 102808. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.labeco.2025.102808>
- De Schouwer, T., & Kesternich, I. (in press). *Work Meaning and the Flexibility Puzzle*. Forthcoming.
- Dur, R., & van Lent, M. (2019). Socially Useless Jobs. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society* 58 (1): 3–16.
- Fehr, E., Kirchsteiger, G., & Riedl, A. (1993). Does Fairness Prevent Market Clearing? An Experimental Investigation. *Quarterly Journal of Economics* 108 (2): 437–59.

Kesternich, I., Schumacher, H., Siflinger, B., & Schwarz, S. (2021). Money or Meaning? Labor Supply Responses to Work Meaning of Employed and Unemployed Individuals. *European Economic Review* 137 (August): 103786.

Maestas, N., Mullen, K. J., Powell, D., Von Wachter, T., & Wenger, J. B. (2023). The Value of Working Conditions in the United States and Implications for the Structure of Wages. *American Economic Review* 113 (7): 2007–47.

OECD. (2025a). Health and Social Care Workforce. In *Health at a Glance 2025: OECD Indicators*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/8f9e3f98-en>

OECD. (2025b). How Severe Are Teacher Shortages Across Countries? In *Education at a Glance 2025: OECD Indicators*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/1c0d9c79-en>



Thimo De Schouwer behaalde zijn doctoraat in Economie aan de KU Leuven. Zijn onderzoek situeert zich binnen de arbeidseconomie. Specifieker onderzoekt hij hoe individuen en bedrijven allerlei kenmerken van een baan waarderen, hoe deze waardering weerspiegeld worden in de arbeidsmarkt, en hoe verschillende kenmerken met elkaar samenhangen.



Elisabeth Gsottbauer is professor Economie aan IT:U in Linz. Haar onderzoek richt zich op hoe beleidsinstrumenten en gedragsinterventies duurzamer gedrag kunnen bevorderen.



Iris Kesternich is professor Economie aan de Universiteit van Hamburg en aan de KU Leuven. Haar onderzoek richt zich op de drijfveren en interactie van individuen in gezondheids- en arbeidsmarkten. Meer specifiek onderzoekt ze de invloed van niet-monetaire prikkels en sociale voorkeuren op besluitvorming in deze domeinen.



Heiner Schumacher is professor Economie aan de Universiteit van Innsbrück en aan de KU Leuven. Zijn onderzoek gaat over gedragsbeslissingen in markten en organisaties.

Leuvense Economische Standpunten (LES) is een uitgave van de Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen van de KU Leuven. Publicaties in de LES-serie verspreiden (gepubliceerd of preprint) onderzoek naar een breder publiek van beleidsmakers, bedrijven, het grote publiek of specifieke belanghebbenden.

Dergelijke reeks zal uiteraard verschillende opinies en denkstromingen brengen. Leuvense Economische Standpunten vertolken alleen de visie van de auteur. Zij kunnen niet doorgaan als de visie van een instelling.

U kan eerder verschenen Leuvense Economische Standpunten terugvinden op de website van de faculteit: <https://feb.kuleuven.be/LES>

Reacties op de Leuvense Economische Standpunten zijn altijd welkom via researchfeb@kuleuven.be