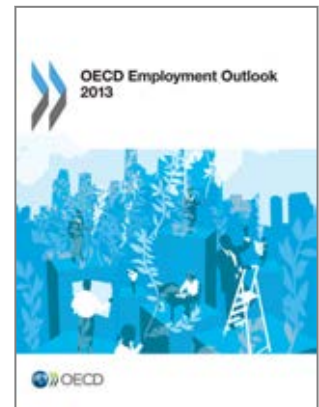


# OECD *Multilingual Summaries*

## OECD Employment Outlook 2013

Summary in Dutch



Read the full book on: [10.1787/empl\\_outlook-2013-en](http://10.1787/empl_outlook-2013-en)

---

## OESO Werkgelegenheidsvooruitzichten 2013

*Samenvatting in het Nederlands*

### *Het werkloosheidsniveau blijft voorlopig hoog*

De wereldwijde financiële en economische crisis is ruim vijf jaar geleden begonnen en nog steeds is het werkloosheidsniveau in veel OESO-landen hoog. In april 2013 waren ruim 48 miljoen mensen werkloos, ofwel 8% en slechts een half procent minder dan gedurende de crisispiek van 8,5%. De landen verschillen onderling echter enorm. In vijf OESO-landen is de werkloosheid 5% of minder, maar in twee andere meer dan 25% (Griekenland en Spanje). De OESO verwacht tot eind 2014 weinig verandering in deze situatie in de OESO-landen, met een verwachte stijging van minstens één procent in zes Europese landen die wordt gecompenseerd door een daling van een half procent of meer in vijf andere OESO-landen.

### *Oudere arbeidskrachten doen het relatief goed*

Bepaalde groepen mensen, met name jonge mannen met een laag vaardigheidsniveau, doen het bijzonder slecht op de arbeidsmarkt. In tegenstelling daartoe hebben oudere arbeidskrachten de crisis beter doorstaan dan in vorige diepe recessies. Hier liggen een aantal factoren aan de grondslag die al vóór de crisis een rol speelden: één daarvan is de trend bij oudere arbeidskrachten om later met pensioen te gaan, mede omdat ze beter opgeleid en gezonder zijn dan vorige generaties. De sluiting of beperking van toegang tot vervroegde pensioensregelingen speelt ook een rol.

Een historische analyse van de relatie tussen de tewerkstelling van jongere en oudere arbeidskrachten in verschillende landen heeft aangetoond dat de betere prestatie van oudere arbeidskrachten op de arbeidsmarkt niet ten koste is gegaan van de jongere. Dit versterkt de conclusie dat pogingen door overheden in het verleden om jongeren aan werk te helpen door stimulatie van vervroegde uittrekking door ouderen, een dure beleidsfout is geweest. Het is goed te constateren dat de overheden tot dusver weerstand hebben geboden aan de introductie van afvloeiingsregelingen als respons op de hoge jeugdwerkloosheidscijfers van vandaag de dag. In plaats daarvan moeten ze een strategie volgen die de tewerkstellingskansen van zowel jongere als oudere arbeidskrachten verbetert, zoals op groei gerichte structurele hervormingen en doelgerichte maatregelen voor de actieve arbeidsmarkt, zodat mensen met specifieke problemen in beide groepen werk kunnen vinden of hun baan kunnen behouden.

### *De wetgeving ter bescherming van werknemers wordt minder strikt*

De afgelopen tien jaar en met name sinds de crisis, is in OESO-landen de wetgeving ter bescherming van werknemers – de regels inzake het aannemen en ontslaan van arbeidskrachten – verslapt, vooral inzake collectieve en individuele ontslagen. In mindere mate probeert men ook het verschil tussen de bescherming van vaste en tijdelijke contracten te verkleinen. In de jaren 1990 bestond er haast geen wet- en regelgeving voor tijdelijke contracten, zodat er een dubbele arbeidsmarkt ontstond met werknemers met stabiele contracten op de lange termijn en anderen met onzekere contracten op de korte termijn.

Deze recente hervormingen moeten ervoor zorgen dat de arbeidsmarkten beter op economische veranderingen kunnen reageren, terwijl het verschil tussen werknemers met tijdelijke en vaste contracten kleiner wordt. Onderzoek wijst uit dat de arbeidskrachten er gemiddeld op vooruit zullen gaan, omdat het eenvoudiger wordt een baan te vinden die overeenkomt met hun vaardigheden. Het is echter onvermijdelijk dat sommige arbeidskrachten veel zullen verliezen. De overheden moeten reageren met beleidsbepalingen die de negatieve gevolgen van deze hervormingen reduceren en deze arbeidskrachten helpen bij het vinden van nieuw werk.

### *Een goed ontworpen activeringsbeleid om werklozen aan het werk te helpen*

Het activeringsbeleid bestaat uit bepalingen om mensen die een uitkering krijgen aan te moedigen weer aan het werk te gaan. De verschillende benaderingen verschillen, maar omvatten zaken zoals hulp met het vinden van een baan en training, en het verbinden van een uitkering aan bewijs van sollicitaties en het vereiste om deel te nemen aan initiatieven om de tewerkstellingskansen te vergroten. Op basis van een uitgebreid onderzoek door de OESO naar het activeringsbeleid in zeven landen, zijn enkele belangrijke lessen geïdentificeerd.

Ten eerste kunnen alle landen met een goed ontwikkeld systeem voor inkomenssteun voor werklozen, de afhankelijkheid daarvan verminderen door een krachtig op werk gericht activeringssysteem. Dit omvat maatregelen voor hulp bij het zoeken van werk en verbetering van de arbeidsgeschiktheid, ondersteund door vereisten om aan werk- en trainingsprogramma's deel te nemen. Ten tweede is het belangrijk om de hervormingen vol te houden en werkvereisten voor groepen zoals alleenstaande ouders, werkloze ouderen en mensen die slechts deeltijds kunnen werken te introduceren of uit te breiden. Deze hervormingen zijn succesvol gebleken en hebben mensen geholpen weer aan de slag te gaan, zelfs als ze aanvankelijk resulteren in een kleine toename van de 'open' werkloosheid, omdat deze groepen hun inactieve status verliezen. Ten derde zijn voor een succesvolle activeringsstrategie waarschijnlijk institutionele hervormingen nodig, zoals coördinatie van het bijstandsbeleid en hulp bij het vinden van werk, evenals financieringsregelingen op nationaal en lokaal niveau. Tot slot kan de effectiviteit van openbare en privé-arbeidsdiensten worden verbeterd door middel van prestatiebeheer op basis van tewerkstellingsmetingen die aangepast zijn aan de werkzoekenden en aan de specifieke kenmerken van de lokale arbeidsmarkt.

### *Terug aan het werk*

In landen met beschikbare data wordt 2 tot 7% van de arbeidskrachten per jaar ontslagen of boventallig gemaakt. Vergeleken met arbeidskrachten van gemiddelde leeftijd, lopen oudere en jongere arbeidskrachten meer risico, ook al verschilt hun ervaring sterk bij het vinden van nieuw werk. Oudere arbeidskrachten vinden het gewoonlijk moeilijker om nieuw werk te vinden dan jongere arbeidskrachten, en lijden veel zwaardere financiële verliezen, terwijl jongere mensen betrekkelijk snel nieuw werk vinden dat om een hoger vaardigheidsniveau vraagt. Andere arbeidskrachten die kans op ontslag lopen zijn mensen in kleine bedrijven en mensen die vertrouwen op fysieke en handvaardigheden die niet erg gewild zijn in de groeiende takken van industrie, zoals IT.

Aangezien veel secundaire arbeidsvoorwaarden toenemen met de lengte van de tewerkstelling, is het onwaarschijnlijk dat mensen die een nieuwe baan vinden ook recht hebben op betaalde vakantiedagen en betaald ziekteverlof. Vaak moeten ze ook buiten de normale kantooruren of slechts deeltijds werken. Over het algemeen worden de voornaamste financiële spanningen voor ontslagen arbeidskrachten echter veroorzaakt door het salarisverlies terwijl ze werkloos zijn en niet door de lagere inkomsten van een nieuwe baan.

Deze bevindingen hebben enkele implicaties voor het beleid: de financiële last van ontslagen arbeidskrachten wordt verminderd als ze zo snel mogelijk weer aan de slag gaan. En als de overheid niet over voldoende middelen beschikt, moeten deze middelen op oudere en laag opgeleide arbeidskrachten worden gericht. Tot slot is het geen goed idee om erop te vertrouwen dat bedrijven nieuw werk of trainingskansen voor de boventallige arbeidskrachten zullen regelen als de ontslagen vallen bij kleine bedrijven die vaak niet verplicht zijn deze diensten te bieden of te financieren.

© OECD

**Deze samenvatting is geen officiële OESO-vertaling.**

Reproductie van deze samenvatting is toegestaan, mits het OESO-copyright en de titel van de oorspronkelijke publicatie worden vermeld.

**Meertalige samenvattingen zijn vertaalde uittreksels van OESO-publicaties die oorspronkelijk in het Engels en Frans zijn gepubliceerd.**

**Deze zijn gratis te verkrijgen via de Online Bookshop van de OESO** [www.oecd.org/bookshop](http://www.oecd.org/bookshop)

Neem voor meer informatie contact op met de eenheid OECD Rights and Translation, Public Affairs and Communications Directorate op, [rights@oecd.org](mailto:rights@oecd.org) of per fax: +33 (0)1 45 24 99 30.

OECD Rights and Translation unit (PAC)

2 rue André-Pascal, 75116

Paris, France

Bezoek onze website [www.oecd.org/rights](http://www.oecd.org/rights)



**[Read the complete English version on OECD iLibrary!](#)**

© OECD (2013), *OECD Employment Outlook 2013*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/empl\_outlook-2013-en