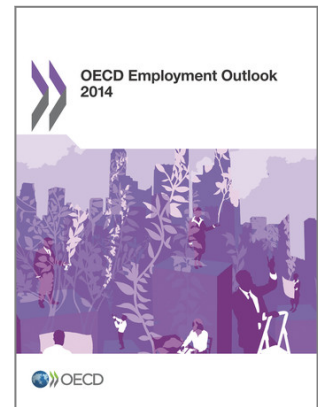


OECD *Multilingual Summaries*

OECD Employment Outlook 2014

Summary in Dutch



Read the full book on: 10.1787/empl_outlook-2014-en

OESO Werkgelegenheidsvooruitzichten 2014

Samenvatting in het Nederlands

Arbeidsmarkt in de OESO-landen nog niet volledig hersteld

Ondanks de toename van het aantal banen, is het werkloosheidscijfer in veel OESO-landen nog steeds een stuk hoger dan voor de crisis. Naar verwachting zal de werkloosheid gedurende de rest van 2014 en in 2015 op matig tempo afnemen. De ongewijzigd hoge werkloosheid heeft in sommige landen geleid tot een toename van de structurele werkloosheid, die niet automatisch verholpen zal worden door een herstel van de economische groei, omdat de gevolgen een verlies van het menselijk kapitaal zijn en van de motivatie om werk te vinden, met name onder langdurig werklozen. In de OESO in zijn geheel waren gedurende het laatste kwartaal van 2013 17,2 miljoen mensen, ofwel een derde van alle werklozen, 12 maanden of langer werkloos, en dat is het dubbele van het aantal in 2007. Gezien deze ontwikkelingen is een stimulatie van de vraag een belangrijke doelstelling voor het overheidsbeleid als het herstel minder sterk is geweest, samen met versterkte maatregelen om de structurele werkloosheid te bestrijden. Er moet prioriteit worden gegeven aan tewerkstellings- en trainingsmaatregelen voor langdurig werklozen, die gewoonlijk aanzienlijke belemmeringen moeten overbruggen om werk te vinden en het meest geneigd zijn de arbeidsmarkt te verlaten.

Stijging van de nettolonen is sterk afgenomen

Veel van de mensen die hun baan hebben behouden, hebben gemerkt dat hun nettoloon langzamer is gegroeid of zelfs is afgenomen als gevolg van de crisis. De gestage stijging van de werkloosheid in veel OESO-landen heeft een zware neerwaartse druk op de groei van de nettolonen gezet. Dit heeft ervoor gezorgd dat de arbeidskosten niet te sterk zijn gestegen, zodat enkele landen een betere concurrentiepositie hebben, vooral in de eurozone. Een verdere aanpassing van het loon, vooral gezien de lage inflatie, is alleen mogelijk met pijnlijke salarisverlagingen waardoor het aantal werkende arme mensen waarschijnlijk zal toenemen. Er zijn diverse beleidsbepalingen nodig om het concurrentievermogen, de groei en het scheppen van arbeidsplaatsen te stimuleren. Naast goede macro-economische beleidsbepalingen voor een sneller herstel kan men hierbij denken aan de volgende: hervormingen om de concurrentie op de markt voor goederen en diensten te versterken; verschuiving van ontslagen werknemers naar nieuwe bedrijfsactiviteiten; en verbetering van de lonen van laagbetaalde arbeidskrachten.

Stimulatie van een betere arbeidskwaliteit

De prestatie van de arbeidsmarkt dient beoordeeld te worden op het aantal en de kwaliteit van het banenaanbod. De beleidsbepalingen moeten meer en betere banen stimuleren. Er is een nieuw conceptueel en operationeel raamwerk ontwikkeld om de arbeidskwaliteit op drie vlakken te meten: het niveau en de distributie van het inkomen; de zekerheid van de arbeidsmarkt; en de kwaliteit van de werkomgeving. In de verschillende landen bestaan op deze vlakken grote verschillen, maar het lijkt er niet op dat het aantal banen ten koste gaat van de arbeidskwaliteit: sommige landen doen het op beide vlakken uitstekend. In de verschillende landen bestaan ook grote verschillen in de arbeidskwaliteit tussen de socio-economische groepen onderling. Jongeren, laaggeschoolde arbeidskrachten en mensen met

tijdelijke banen hebben het hard te verduren. Hoogopgeleide arbeidskrachten hebben niet alleen toegang tot meer banen, maar ook tot de banen van de hoogste kwaliteit. De distributie van het inkomen hangt af van de rol die groeistimulerende beleidsbepalingen spelen, de toegankelijkheid en kwaliteit van het onderwijs, de aard van de instellingen die de lonen bepalen (bijv. minimumloon, collectieve onderhandelingen), en het ontwerp van het belastingstelsel en de secundaire voorwaarden. De zekerheid van de arbeidsmarkt wordt bepaald door drie factoren: bescherming van de werkgelegenheid, compensatiesystemen voor werkloosheid (werkloosheidsuitkeringen en ontslagpremies) en de actieve beleidsbepalingen voor de arbeidsmarkt. De kwaliteit van de werkomgeving wordt niet alleen bepaald door de effectiviteit van de reguleringen inzake gezondheid en veiligheid op het werk om door het werk veroorzaakte gezondheidsproblemen te voorkomen, maar ook door de sociale dialoog en de mate van sociale verantwoordelijkheid van de werkgever.

Overmatige afhankelijkheid van tijdelijk werk is schadelijk voor individuen en voor de economie

Onregelmatige tewerkstelling, ofwel alle mogelijke soorten werk zonder een vaste of onbeperkte arbeidsovereenkomst, bieden bedrijven de flexibiliteit om hun personeelsbezetting aan de economische omstandigheden aan te passen. Dergelijk werk is vaak ook een vrijwillige keuze voor mensen die de voorkeur geven aan de flexibiliteit die met dergelijk werk gepaard gaat. Maar een overmatige afhankelijkheid van onregelmatig werk heeft een negatief effect op de kansrijkheid en efficiëntie. Mensen met onregelmatig werk hebben vaak te maken met een grotere mate van arbeidsonzekerheid dan werknemers met een reguliere arbeidsovereenkomst. En bedrijven hebben de neiging minder in onregelmatige arbeidskrachten te investeren, wat negatieve gevolgen heeft voor hun productiviteit en de ontwikkeling van het menselijke kapitaal. Gedurende de twintig jaar voorafgaand aan de wereldwijde financiële crisis is het aantal onregelmatige banen in veel landen toegenomen, omdat overheden de flexibiliteit op de arbeidsmarkt wilden stimuleren door de regels inzake niet-reguliere arbeidsovereenkomsten te versoepelen, terwijl de striktere voorwaarden voor reguliere arbeidsovereenkomsten werden gehandhaafd. Beleidsbepalingen die het verschil tussen reguliere en niet-reguliere arbeidsovereenkomsten reduceren, omvatten een striktere regulering van het gebruik van uitzendkrachten, met een versoepeling van de reguleringen inzake ontslag van vaste krachten. Bovendien kunnen de beëindigingskosten van arbeidsovereenkomsten uitgelijnd worden door een enkel of gelijkgestelde arbeidsovereenkomst te introduceren. Elk van deze opties gaat met verschillende toepassingsproblemen gepaard, zodat de aanvullende hervormingen effectief moeten zijn.

Zowel kwalificaties als vaardigheden zijn belangrijk voor de arbeidsmarkt van vandaag en morgen

Het internationale onderzoek van de OESO naar vaardigheden van volwassenen biedt nieuw inzicht in de bijdrage die onderwijskwalificaties en verschillende vaardigheden leveren voor de twee belangrijkste arbeidsmarktfactoren voor jonge mensen van 16 tot 29: het risico van geen scholing, geen werk en geen stage, en indien wel in werk, het uurloon. De bevindingen onderstrepen het belang van goed hoger onderwijs, maar ook een verbetering van de lees- en schrijfvaardigheid, het vermogen om te rekenen en vaardigheden bij het oplossen van problemen, evenals een verbetering van de informatie die jonge mensen ter beschikking staat voordat ze een studierichting kiezen. Werkervaring heeft ook een positief effect op het beginsalaris en op de algemene vaardigheden. Desondanks combineren slechts weinig jonge mensen werk met studie. De meeste jonge mensen die werken, doen dit buiten de formele onderwijsprogramma's om, met werkervaring zoals beroepsonderwijs of leerlingplaatsen. Dit suggereert dat studenten niet alleen een beter begrip moeten krijgen van de arbeidsmarkt via meer beroepsonderwijs en leerlingplaatsen, maar dat alle studenten meer kansen moeten krijgen om werkervaring op te doen. Denk hierbij aan de verwijdering van hindernissen voor bedrijven om deeltijdwerkers aan te nemen en mogelijk ook belastingvoordelen voor studenten die een bepaald maximumaantal uren werken.

© 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

Neem voor meer informatie contact op met de eenheid OECD Rights and Translation, Public Affairs and Communications Directorate op, 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



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

© OECD (2014), *OECD Employment Outlook 2014*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/empl_outlook-2014-en