

OECD Employment Outlook - 2008 Edition

Summary in Dutch

OEESO Werkgelegenheidsvooruitzichten – Editie 2008

Samenvatting in het Nederlands

- De OESO Werkgelegenheidsvooruitzichten vormen het jaarverslag van de OESO over de stand van zaken op de arbeidsmarkt en met betrekking tot de werkgelegenheid in de OESO-landen.
- In de editie 2008 wordt gemeld dat de werkgelegenheid in de OESO-landen nog nooit zo hoog is geweest, met twee derde van de beroepsbevolking aan het werk.
- Sommige groepen kampen echter nog met een achterstand: vrouwen hebben 20% minder kans op werk dan mannen, terwijl allochtonen veel langer naar een baan moeten zoeken dan anderen.
- Hervormingen in de afgelopen jaren hebben een basis gelegd maar er moet nog meer gedaan worden, zoals het ten uitvoer leggen van antidiscriminatiewetten en het invoeren van beleid ter voorkoming van discriminatie bij het aannemen van personeel.

Zorgen voor gelijke arbeidskansen voor iedereen

De arbeidsmarkt is verbeterd en het is nu zaak te zorgen voor gelijke arbeidskansen voor iedereen

De arbeidsmarkten in de OESO-landen hebben het afgelopen decennium een aanzienlijke verbetering te zien gegeven. Het gemiddelde werkloosheidspercentage in de OESO-landen is in 2007 gedaald tot 5,6%, het laagste percentage sinds 1980. De werkgelegenheid is ook aanzienlijk toegenomen en gemiddeld heeft nu twee derde van de beroepsbevolking een baan: een ongekende prestatie in het naoorlogse tijdperk. Dit is goed nieuws, maar geen reden voor zelfgenoegzaamheid. De omstandigheden op de arbeidsmarkt blijven voor sommige groepen lastig en de risico's op negatieve effecten in de wereldeconomie zijn nadrukkelijk aanwezig, met mogelijk negatieve gevolgen voor de arbeidsmarkt (zie *OECD Economische vooruitzichten* nr. 83 voor een nadere bespreking).

Als we verder kijken dan de huidige laagconjunctuur, is de belangrijkste taak op de arbeidsmarkt in de OECD-landen het bevorderen van een verdere verbetering van de levensstandaard met het oog op de vergrijzing. In *Reassessed OECD Jobs Strategy* staat een uitgebreid beleidskader beschreven voor het stimuleren van de werkgelegenheid en de inkomens. Er wordt gewezen op het feit dat het aan een baan helpen van potentiële arbeidskrachten uit ondervertegenwoordigde groepen een belangrijke beleidsprioriteit is; in veel landen is de werkgelegenheid onder vrouwen, jongeren, ouderen en gehandicapten relatief laag. Maar hulp bij het vinden van werk is niet genoeg: er moet ook veel worden gedaan om te zorgen dat iedereen dezelfde arbeidskansen heeft. Een belangrijk deel van de groei van de werkgelegenheid in veel OESO-landen in de afgelopen twee decennia bestaat uit een toename van het aantal werknemers met onzekere en/of laagbetaalde banen.

Arbeidsmarkthervormingen hebben de arbeidsparticipatie bevorderd ...

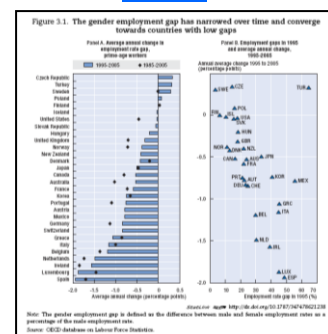
De arbeidsmarkthervormingen die in een aantal OESO-landen zijn doorgevoerd, hebben de arbeidsparticipatie van ondervertegenwoordigde groepen bevorderd. Het gaat dan onder andere om de invoering van strategieën van “stimulering/gemeenschappelijke verplichting”, waarbij doelmatige begeleiding bij herplaatsing wordt gecombineerd met sterke stimulering van het zoeken naar werk; hervormingen van het belasting-/uitkeringsstelsel met als doel het verkleinen van de kloof tussen arbeidskosten en inkomsten na belastingen, waardoor het loont om te werken, met name voor lagerbetaalden; en het wegnemen van ontmoedigingen voor doorwerken na het bereiken van de pensioengerechtigde of vut-leeftijd. Voor vrouwen komt daar nog bij flexibele werkomstandigheden, goed ouderschapsverlof en hoogwaardige, betaalbare kinderopvang.

... maar deze hervormingen zullen onvoldoende blijken als obstakels bij de toegang tot banen, zoals discriminatie, niet afdoende worden aangepakt

Actief beleid ter bevordering van de arbeidsparticipatie zal slechts in beperkte mate succes hebben als de vraag vanuit de arbeidsmarkt naar ondervertegenwoordigde groepen achterblijft. Het bevorderen van gelijke kansen op de arbeidsmarkt vereist een langetermijninvestering in onderwijs en opleiding, alsmede beleidsingrepen om de toegang tot productieve en goedbetaalde banen te verbeteren. Als de vaardigheden die mensen verwerven structureel niet aansluiten bij wat bedrijven eisen om te kunnen blijven meedoen in een geglobaliseerde economie en de steeds sterkere concurrentiestrijd, blijft dit een obstakel vormen voor de inzetbaarheid van bepaalde groepen.

Daarnaast vormt in veel landen discriminatie op de arbeidsmarkt – dat wil zeggen de ongelijke behandeling van even productieve personen uitsluitend op grond van het feit dat zij tot een bepaalde groep behoren – nog steeds een cruciale factor die de ongelijkheid aanwakkert en de kwaliteit van de arbeidskansen aantast. Hoewel de werkgelegenheid voor vrouwen aanzienlijk is toegenomen en de verschillen tussen mannen en vrouwen op het gebied van werk en beloning vrijwel overal zijn verkleind, hebben vrouwen gemiddeld nog steeds een 20% kleinere kans op werk dan mannen en krijgen zij 17% minder betaald dan hun mannelijke collega's. Uit cijfers in deze editie van de *Werkgelegenheidsvooruitzichten* valt af te lezen dat ongeveer 8% van de verschillen in arbeidsparticipatie tussen mannen en vrouwen en 30% van de verschillen in beloning in de OESO-landen kan worden verklaard aan de hand van discriminatie op de arbeidsmarkt. Daarnaast is het zo dat allochtone werkzoekenden er 40% tot 50% langer over doen dan autochtonen met dezelfde capaciteiten voordat zij een baan aangeboden krijgen, waardoor zij kwetsbaarder zijn voor het risico van

Figuur 3.1. Het verschil in arbeidsparticipatie tussen mannen en vrouwen is geleidelijk kleiner geworden, en de convergentie naar landen met een klein verschil



langdurige werkloosheid. En wanneer zij eenmaal zijn aangenomen, bedraagt het gemiddelde loon van in het land geboren allochtonen in een aantal landen meer dan 10% minder dan van hun autochtone collega's.

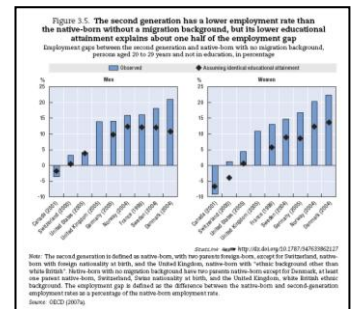
Structurele hervormingen kunnen bijdragen aan het terugdringen van discriminatie ...

Structurele hervormingen zullen naar verwachting op zich al de werkgelegenheidsvooruitzichten van ondervertegenwoordigde groepen verbeteren door het terugdringen van de invloed van discriminerend gedrag. Het is zelfs zo dat door het invoeren van concurrentiebevorderende hervormingen op productmarkten in de afgelopen twee decennia veel OESO-landen twee vliegen in één klap hebben geslagen. Enerzijds hebben zij gezorgd voor een betere verdeling van middelen en een sterkere en meer duurzame economische groei, waardoor de vraag naar arbeid is toegenomen. Anderzijds heeft de sterkere concurrentie, door het verlagen van de tarieven op de markt, er ook toe geleid dat werkgevers niet meer zo eenvoudig de kosten van hun vooroordelen bij het aannemen en bevorderen van werknemers kunnen afdekken. Bovendien hebben verlagingen van de verwachte kosten van het aannemen van werknemers met een lage productiviteit, het versoepelen van de wetgeving ter bescherming van werknemers waar deze te strikt was, matiging van de verhoging van het minimumloon en verkleining van de werkgeverslasten voor laagbetaalden allemaal bijgedragen aan een vermindering van de discriminatie bij het aannemen van personeel, waarbij het laatste is gebaseerd op bestaande vooroordelen en stereotypen omtrent gemiddelde groepsprestaties.

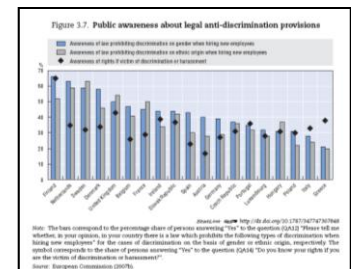
... maar doelmatige uitvoering van het wettelijk verbod op discriminatie is cruciaal ...

Specifieke antidiscriminatiewetgeving en ander beleid zijn echter ook nodig om discriminatie doelmatig te kunnen bestrijden. Daarnaast werkt een wettelijk verbod op discriminerend gedrag alleen als het wordt gehandhaafd. En dat is het grootste probleem: in alle OESO-landen berust de handhaving in feite op de bereidheid van slachtoffers om een klacht in te dienen. Maar veel mensen zijn zich niet bewust van hun wettelijke rechten met betrekking tot discriminatie op de werkvloer. En zelfs als dit wel het geval is, is het bewijzen van een klacht over discriminatie lastig voor de eiser en juridische vervolging een kostbare aangelegenheid, waarvan de voordelen uiteindelijk vaak gering en onzeker zijn. Hierdoor zijn slachtoffers niet snel geneigd een klacht in te dienen. Landen die dit probleem doeltreffend aanpakken, bieden eisende partijen adequate institutionele steun. Ze hebben in hun antidiscriminatiewetgeving duidelijke schadevergoedingen vastgelegd

Figuur 3.5. De participatiegraad van de tweede generatie is lager dan bij de autochtonen zonder migratieachtergrond, maar het lagere opleidingsniveau verklaart ongeveer de helft van de participatiegraad



Figuur 3.7. Publiek bewustzijn ten aanzien van wettelijke antidiscriminatiewetmaatregelen



en voorzien in alternatieve, vereenvoudigde procedures voor het oplossen van conflicten.

Wettelijke regels zullen echter meer effect hebben als de handhaving niet uitsluitend afhankelijk is van individuele acties. Veel OESO-landen hebben gespecialiseerde antidiscriminatiebureaus in het leven geroepen. Maar in slechts enkele landen hebben deze bureaus ook voldoende bevoegdheid om, ook al is er geen individuele klacht, toch bedrijven te onderzoeken, actie te ondernemen tegen werkgevers die verdacht worden van het hanteren van discriminerende praktijken en sancties te treffen wanneer zij bewijs vinden van discriminatie.

... evenals specifieke prikkels voor niet-discriminerend gedrag en positieve discriminatie

Het bestrijden van de discriminatie op de arbeidsmarkt moet meer zijn dan het onderdrukken van ongewenst gedrag en het schadeloos stellen van slachtoffers. Het vraagt ook om interventies ter bevordering van culturele veranderingen en het herdefiniëren van sociaal aanvaardbaar handelen. Het vaststellen van eenvoudige, stabiele wetgeving en het bevorderen van gedragsregels kunnen ertoe bijdragen dat werkgevers zich niet schuldig maken aan discriminatie. Wat wellicht nog belangrijker is, is het feit dat overheden stimulerende maatregelen kunnen treffen die goed gedrag bevorderen, zoals een keurmerk voor niet-discriminerende praktijk en financiële prikkels voor bepaalde positieve discriminatie.

Het bevorderen van gelijke kansen op de arbeidsmarkt voor iedereen vereist een combinatie van structurele hervormingen en directe antidiscriminatiemaatregelen

Reassessed OECD Jobs Strategy heeft bewezen een nuttig kader te bieden voor een breed beleid ter bevordering van meer en betere werkgelegenheid. Het goede nieuws is dat deze hervormingsagenda ook kan bijdragen aan een vermindering van de discriminatie op de arbeidsmarkt. Maar directe maatregelen ter voorkoming van discriminatie zijn ook nodig. Anders kan er niet worden gezorgd voor eerlijke kansen voor alle werknemers.

* * * * *

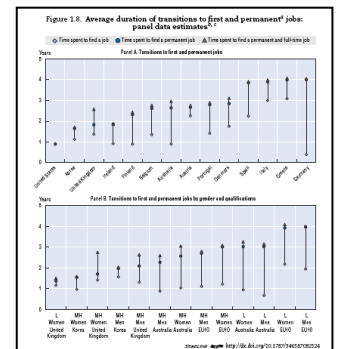
In de *Employment Outlook* van dit jaar komen ook andere beleidszaken aan de orde, onder andere hoe meer en betere arbeidskansen te bevorderen voor jongeren, werknemers in de informele sector en werknemers met psychische problemen. De

Outlook bevat verder een evaluatie van beloning en arbeidsomstandigheden bij buitenlandse dochterondernemingen van multinationals, en van de manieren waarop beleid buitenlandse directe investeringen en verantwoord zaken doen kan bevorderen.

Een goede start? De jeugdwerkgelegenheidsmarkt in OESO-landen

Dit hoofdstuk begint met een overzicht van de prestaties van de jeugdwerkgelegenheidsmarkt in het afgelopen decennium. Vervolgens worden bewijzen gepresenteerd voor de conjunctuurgevoeligheid van werkloosheid onder tieners en jongvolwassenen en het toegenomen belang van tijdelijke en parttime banen als instap naar werk. Daarna worden verscheidene indicatoren gegeven voor het tempo en de wijze waarop de overgang van school naar werk plaatsvindt na voltooiing van het reguliere onderwijs, gevolgd door een analyse van de kwaliteit van jongerenbanen, inclusief de mate waarin tijdelijke en laagbetaalde banen als opstap fungeren naar betere banen. Ten slotte onderstreept dit hoofdstuk hoe moeilijk het voor sommige schoolverlaters is om werk te vinden - vooral voor degene die het voortgezet onderwijs niet hebben afgerond - ondanks de flexibiliteit van de arbeidsmarkt voor jongeren.

Figuur 1.8. Gemiddelde duur van de overgang van eerste naar vaste baan: schattingen van het arbeidspanel



Werk - geregistreerd of illegaal: informele werkgelegenheid in zeven OESO-landen

Informele werkgelegenheid en niet-geregistreerd werk vormen een aanzienlijk arbeidsmarktprobleem voor een aantal OESO-landen met lagere en middeninkomens. Dit is zorgwekkend voor de bescherming van werknemers, het bemoeilijkt de levering van kwalitatief hoogstaande diensten door overheden en belemmert de productiviteit en groei. Sterke economische groei als zodanig lijkt geen garantie voor een daling van informele werkgelegenheid. Welke beleidsmaatregelen kunnen landen nemen om informele werkgelegenheid aan te pakken? Het antwoord verschilt van land to land. Afhankelijk van de situatie in het land kunnen maatregelen tot stimulering van de officiële werkgelegenheid worden verbeterd door een combinatie van vermindering van de arbeidskosten wanneer deze buitensporig zijn, toenemende flexibiliteit in landen met strikte wetgeving op het gebied van werkgelegenheidsbescherming, en verbetering van de opzet van sociale zekerheidsstelsels, om de voordelen van werk voor werknemers te vergroten. Betere stimulansen moeten worden aangevuld met grotere inspanningen op het gebied van belastingen, sociale zekerheid en handhaving van de werkgelegenheid. Ook betere governance-normen

Tabel 2.1. Alternatieve maatregelen voor informele werkgelegenheid en illegaal werk

	Employees in informal jobs		Unpaid family workers			Undeclared income	
	Employees not registered for mandatory social security	% of non-registered employees	Employees in other sectors	% of non-registered employment	Unpaid family workers	% of employees reported for tax purposes ^a	Undeclared income
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
South Pacific	1.6	11.4	0.7	0.1	16	2	...
Hungary	10.4	2.5	6.4	0.2	1.9	9	0
India	20.6	20.9	11.1	4.7	1.7	7	...
Malawi	11.0	26.9	0.1	0.1	0.1	11	...
Poland	...	4.9	7.0	0.7	7.0	11	11
Spain (Andalus)	...	2.1	0.2	0.1	1.2	6	7
Turkey	21.7	...	10.6	0.3	0.1	28	...

zouden de vrijwillige naleving van de wetgeving stimuleren.

Zijn alle banen goed voor de gezondheid? De invloed van arbeidsstatus en arbeidsomstandigheden op de geestelijke gezondheid

In dit hoofdstuk worden nieuwe bewijzen gepresenteerd voor de groei van arbeidsgelateerde psychische aandoeningen in OESO-landen en voor de rol die nieuwe arbeidspatronen hebben gespeeld in het ontstaan daarvan. Ondanks de sterke stijging van arbeidsongeschiktheidsuitkeringen ten gevolge van psychische aandoeningen in veel landen, wijzen de huidige indicatoren niet op een algemene groei van psychische aandoeningen onder de beroepsbevolking in de OESO-landen als geheel. Niettemin lijkt de geestelijke gezondheid verslechterd te zijn in bepaalde landen en in bepaalde werknemersgroepen, terwijl de gemelde incidentie van bepaalde potentieel stressrijke arbeidsomstandigheden in Europa is gestegen. Longitudinale analyse voor individuele werknemers in vijf landen laat zien dat werkloosheid over het algemeen slechter is voor de geestelijke gezondheid dan werken, en dat de positieve effecten van goede geestelijke gezondheid op werk variëren, afhankelijk van het soort arbeidscontract en de arbeidsomstandigheden en van al eerder bestaande psychische problemen. De positieve effecten op de geestelijke gezondheid lijken vooral bij mensen die een "niet-standaard" baan krijgen kleiner te zijn dan bij mensen die overstappen naar standaard arbeidsregelingen; dit geldt vooral voor mensen met al eerder bestaande psychische problemen.

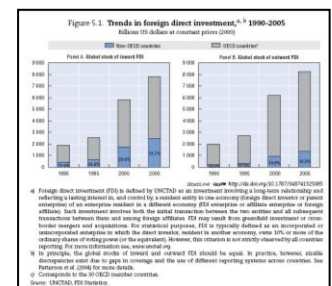
Figuur 4.7. Verandering in het percentage werknemers in Europa met drie of meer geestelijke gezondheidsproblemen als gevolg van het werk, 1995-2005
Verandering in procentpunten



Stimuleren multinationals betere beloning en betere arbeidsomstandigheden?

Buitenlandse directe investeringen (FDI - Foreign Direct Investment) door in de OESO gevestigde multinationale ondernemingen (MNE's - Multi-National Enterprises) in zich ontwikkelende en opkomende economieën zijn de afgelopen twee decennia drastisch gestegen. Hoewel dit algemeen worden gezien als gunstig voor de lokale ontwikkeling, geeft het ook aanleidingen tot zorgen over oneerlijke concurrentie en de bescherming van werknemersrechten in de gastlanden. Dit hoofdstuk bevat een evaluatie van de gevolgen van FDI op lonen en arbeidsomstandigheden voor werknemers van buitenlandse dochterondernemingen van MNE's en op die van hun onafhankelijke toeleveranciers. De resultaten lijken uit te wijzen dat MNE's hogere lonen betalen dan de binnenlandse bedrijven,

Figuur 5.1. Trends in buitenlandse directe investeringen, 1990-2005



vooral wanneer zij functioneren in zich ontwikkelende en opkomende economieën, maar dat de overige arbeidsomstandigheden niet noodzakelijkerwijs beter zijn. De invloeden op lonen kunnen zich ook uitbreiden naar de buitenlandse leveranciers van MNE's, maar die overloopeffecten zijn klein.

De volledige publicatie is beschikbaar op www.oecd.org/employment/outlook

Deze samenvatting bevat **StatLinks**, een dienst die ExcelTM-bestanden levert vanaf de gedrukte pagina!

© OECD 2008

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/

