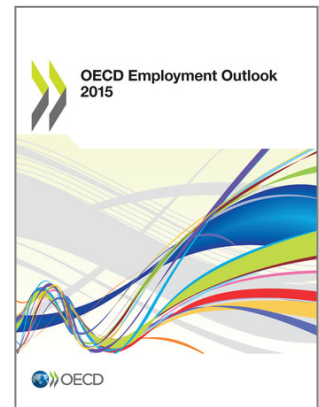


# OECD *Multilingual Summaries* OECD Employment Outlook 2015

Summary in Dutch



Read the full book on: [10.1787/empl\\_outlook-2015-en](http://10.1787/empl_outlook-2015-en)

---

## OESO Werkgelegenheidsvooruitzichten 2015

Samenvatting in het Nederlands

### De situatie op de arbeidsmarkt is verbeterd, maar het herstel is nog lang niet afgerond

De situatie op de arbeidsmarkt in de OESO-landen is verbeterd, maar het herstel van de recente economisch crisis is in de diverse landen zeer verschillend. De werkgelegenheid groeit in de OESO-landen nog steeds te langzaam om de leemtes veroorzaakt door de crisis binnen afzienbare tijd te overbruggen. De arbeidsmix is verschoven naar meer deeltijdwerk, weg van productie- en constructiebanen, waardoor het voor sommige werklozen moeilijker is geworden om voltijds werk te vinden. Dit betekent dat de werkloosheid hoog zal blijven, zelfs aan het einde van 2016. In Q4 2014 was de gemiddelde werkloosheid in de OESO-landen 7,1%, en dit was nog steeds 1,6 procent hoger dan het niveau van voor de crisis. De werkloosheid zal naar verwachting gedurende de rest van 2015 en 2016 langzaam blijven afnemen tot 6,6% in het laatste kwartaal van 2016. In Griekenland en Spanje blijft de werkloosheid echter hoger dan 20%. De werkloosheid op de lange termijn blijft ook onacceptabel hoog en er bestaat het gevaar dat veel van deze werklozen zich niet langer betrokken zullen voelen bij de arbeidsmarkt, waardoor het moeilijker is om de werkloosheid te reduceren. De werkloosheid onder de jongeren is in veel landen nog steeds een stuk hoger dan voor de crisis, en dat geldt ook voor het aantal jonge mensen dat niet werkt of studeert. De zwakke groei van de reële lonen is nog steeds zorgwekkend, vooral in de eurozone.

### Het minimumloon moet goed worden uitgelijnd met het belastingbeleid, zodat de inkomens van laagbetaalde werkers effectiever worden gesteund

Er is onlangs een wettelijk minimumloon in Duitsland geïntroduceerd, zodat nu 26 van de 34 OESO-landen een bepaalde vorm van nationaal minimumloon hebben. Een minimumloon kan het inkomen van laagbetaalde werkers ondersteunen, maar dit hangt van twee belangrijke factoren af. Ten eerste mag het minimumloon niet te hoog zijn, omdat dit anders tot banenverlies en inkomensverlies van laagbetaalde werkers kan leiden. Ten tweede moet het minimumloon worden uitgelijnd met het belastingbeleid om te verzekeren dat de toename van het minimumloon leidt tot een hoger netto inkomen, terwijl de arbeidskosten voor werkgevers slechts in beperkte mate worden verhoogd.

### Loonverschil is kleiner in landen die beter voldoen aan de toenemende vraag naar vaardigheden

De ongelijkheid is in het merendeel van de OESO-landen toegenomen en acties om deze trend te stoppen of om te keren staan hoog op de beleidsagenda. De nieuwe bevindingen van het Onderzoek naar de Vaardigheden van Volwassenen inzake IT-vaardigheden wijst op de rol die deze vaardigheden spelen

als oorzaak van de inkomensverschillen tussen de landen, wat een belangrijke reden is voor de ongelijkheid van de gezinsinkomens. Over het algemeen geldt dat investering in vaardigheden gevolgen heeft voor het loonverschil, vooral als het aanbod van deze vaardigheden schaars is vergeleken met de vraag. In landen waarin de vaardigheden minder gelijk zijn verdeeld, bestaat ook een groter loonverschil. Een betere inzet van de vaardigheden kan het verschil verkleinen, door de onderlinge band tussen de vaardigheden van werkers, productiviteit en lonen te versterken.

## Activatiebeleid voor meer inclusieve arbeidsmarkten

Het is van essentieel belang om te verzekeren dat alle mensen meer kansen krijgen om actief te zijn op de arbeidsmarkt, gezien de snelle vergrijzing en de noodzaak om de economie te herstellen en de sociale wonden te genezen die door de wereldwijde economische en financiële crisis werden veroorzaakt. Een effectief activatiebeleid kan het productieve potentieel van de bevolking in elk land waarmaken en bijdragen tot de economische groei, tot sociale cohesie en een duurzaam stelsel van sociale bescherming. Hiervoor is het nodig de motivatie van werkzoekenden te handhaven, terwijl ze ook hun inzetbaarheid verbeteren en hun kansen vergroten om een geschikte baan te krijgen en te behouden. De toepassing van deze drie elementen (motivatie, inzetbaarheid en kansen) moet op effectieve en efficiënte wijze worden aangestuurd door arbeidsmarktinstellingen en beleidsbepalingen, die de hoekstenen zijn van elke succesvolle activatiestrategie.

## De kwaliteit van het arbeidsleven: inkomensmobiliteit, arbeidsmarktrisico en ongelijkheid op de lange termijn

De manier waarop loonverschillen leiden tot een langdurige ongelijkheid op de arbeidsmarkt hangt af van de mate van inkomensmobiliteit, gedefinieerd als mensen die de inkomensladder beklimmen en afdalen en wel of geen werk hebben. Er worden simulatietechnieken gebruikt om de loopbanen van arbeidskrachten in 24 OESO-landen te analyseren op basis van zgn. 'short panel data'. Gemiddeld worden drie kwartalen van ongelijkheid per jaar gezien als permanent, terwijl de rest als gevolg van de mobiliteit gedurende de levenscyclus wordt uitgevlakt. De mobiliteit lijkt niet groter te zijn in landen met meer ongelijkheid. Chronische werkloosheid, zwakke cognitieve vaardigheden, atypische werkuren en een lage productiviteit zijn de grootste indicaties van lage inkomsten op de lange termijn. Werkloosheidsverzekeringen spelen een belangrijke rol bij het veiligstellen van de loopbanen van werkers door de inkomensrisico's als gevolg van werkloosheid te reduceren. Minimumlonen reduceren het risico van extreem lage lonen, maar het gevolg daarvan voor een vermindering van de inkomensongelijkheid op de lange termijn is beperkt, gezien het egaliserende effect van de mobiliteit en de mogelijk negatieve gevolgen voor de werkgelegenheid.

## Verbetering van de werkkwaliteit in opkomende landen

Het aantal banen van slechte kwaliteit in opkomende landen is zorgwekkend. Ook al is dit moeilijk te meten vanwege de beperkte beschikbaarheid van data, toch wordt de werkkwaliteit in grote opkomende landen geanalyseerd op basis van de drie factoren van het Raamwerk voor Werkkwaliteit van de OESO: inkomenskwaliteit (een combinatie van gemiddeld inkomen en ongelijkheid); zekerheid van de arbeidsmarkt (zowel de kans op werkloosheid en de kans op extreem lage lonen); en de kwaliteit van de werkomgeving (gemeten als het effect van stress op het werk of zeer lange arbeidsuren). De opkomende landen scoren voor deze drie factoren lager dan de OESO-landen. Jongeren, laaggeschoolde mensen en informele werkers doen gewoonlijk het werk met de laagste kwaliteit. Vanuit een beleidsperspectief wijst de ervaring van de best presterende OESO-landen op het feit dat een hoge werkkwaliteit verband houdt met een hoge werkgelegenheid. Dit betekent dat maatregelen om de werkkwaliteit te verbeteren niet noodzakelijkerwijs gezien moeten worden als een druk op de werkgelegenheidsverruiming. De beleidsbepalingen voor de arbeidsmarkt en voor sociale bescherming die het meest geschikt zijn voor de stimulering van een goede werkkwaliteit in opkomende landen worden geïdentificeerd.

© 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 (2015), *OECD Employment Outlook 2015*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/empl\_outlook-2015-en