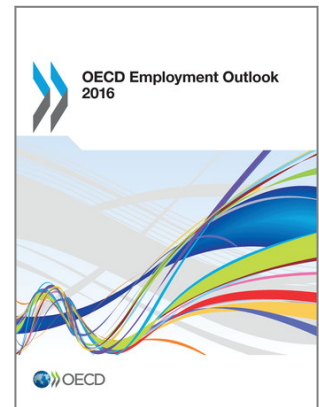


# OECD *Multilingual Summaries*

## OECD Employment Outlook 2016

Summary in Dutch



Read the full book on: [10.1787/empl\\_outlook-2016-en](http://10.1787/empl_outlook-2016-en)

---

## OESO Werkgelegenheidsvooruitzichten 2016

Samenvatting in het Nederlands

*De werkloosheid van na de crisis neemt eindelijk iets af, maar overheden moeten de slechte kwaliteit van de banen en de ongelijke kansen op de arbeidsmarkt aanpakken*

De arbeidsmarkt in de OESO-landen vertoont een gestage verbetering en het percentage van de bevolking in de werkende leeftijd dat werk heeft, zal naar verwachting in 2017 het niveau van voor de crisis weer bereiken, nagenoeg tien jaar na het begin van de wereldwijde financiële crisis. Het herstel is en blijft echter onevenwichtig en de werkloosheid is in een groot aantal Europese OESO-landen nog steeds veel te hoog. Zelfs in landen waarin de arbeidsmarkt zich heeft hersteld, maakt men zich zorgen over de vele banen van slechte kwaliteit en de ongelijkheid op de arbeidsmarkt. Veel van de werknemers die tijdens de Grote Recessie hun baan kwijtraakten, zijn nu weer aan het werk, maar de lonen stijgen matig en er komt veel beroepsstress voor. Veel mensen die tijdens de Grote Recessie hun werk in productie en constructie verloren, hebben gemerkt dat hun vaardigheden en ervaring niet meetellen voor de beter betaalde banen die in de dienstensector worden gecreëerd.

*Laaggeschoolde jongeren niet betrokken zijn in de arbeidsmarkt en geen onderwijs genieten, riskeren een permanente exclusie uit de arbeidsmarkt*

Ondanks de algehele verbetering van de arbeidsmarkt, bestaat het risico dat kwetsbare groepen, zoals laaggeschoolde jongeren die niet aan het werk zijn en geen onderwijs genieten (de zogenaamde NEET's) niet aan de bak komen. In 2015 maakte 15% van de 15 tot 29-jarigen in de OESO-landen deel uit van deze categorie, en dit is iets hoger dan het niveau van vlak voor de wereldwijde crisis in 2007. Gemiddeld heeft 38% van alle NEET's in de OESO-landen geen middelbare schoolopleiding genoten en zal daarom waarschijnlijk minder actief werk zoeken dan beter opgeleide NEET's (33% vergeleken met 45%). Nagenoeg een derde van laagopgeleide NEET's maken deel uit van een huishouden waarin niet wordt gewerkt (ofwel zonder volwassene met een baan), wat suggereert dat veel jongeren in deze groep momenteel worstelen met een laag inkomen en weinig kansen op de arbeidsmarkt. Veel jongeren die deel uitmaken van deze kwetsbare groep hebben waarschijnlijk gerichte hulp nodig om hun loopbaanvooruitzichten op de lange termijn te verbeteren.

*De manier waarop vaardigheden op het werk worden ingezet, heeft invloed op de productiviteit, het loon en de arbeidstevredenheid; werkgevers en overheden moeten vaardigheden beter zetten*

De mate waarin werknemers hun vaardigheden op het gebied van informatieverwerking kunnen toepassen is een grote bepalende factor voor hun productiviteit, loon en arbeidstevredenheid. Een nieuwe analyse van de inzet van vaardigheden (op basis van data uit ruim 25 OESO-landen die aan het onderzoek naar vaardigheden van volwassenen hebben deelgenomen), wijst op het belang van de juiste inzet van vaardigheden en identificeert een aantal factoren die deze inzet kunnen verbeteren. Met name werkprocedures op hoger niveau, zoals teamwork, taakrotatie, bonusuitbetalingen en flexibele werkuren worden in verband gebracht met een veel betere inzet van vaardigheden op het werk. Globalisatie en offshoring hebben ook een impact op de inzet van vaardigheden, zowel positief als negatief, al naar gelang de positie van de bedrijven in de wereldwijde waardeketens. Bepaalde arbeidsmarktprocedures,

zoals collectieve onderhandelingen en minimumlonen, verbeteren meestal ook de inzet van vaardigheden. De verschillende beleidsbepalingen die de inzet van vaardigheden kunnen verbeteren, worden geïdentificeerd en per land geïllustreerd met specifieke voorbeelden van effectieve procedures.

*Structurele hervormingen kunnen banenverlies op de korte termijn veroorzaken, maar de overheden kunnen ingrijpen om deze kosten te reduceren of zelfs te voorkomen*

De meeste economen zijn het erover eens dat structurele hervormingen van de product- en arbeidsmarkten over het algemeen positieve resultaten hebben op de lange termijn, omdat ze de algehele efficiëntie verbeteren. Deze structurele hervormingen kunnen echter ook leiden tot aanpassingskosten op de arbeidsmarkt op de korte termijn. Een nieuwe analyse van data op industriële niveau toont aan dat hervormingen die de hindernissen voor toegang tot de arbeidsmarkt en de ontslagkosten verlagen op korte termijn tot een duidelijk banenverlies leiden. Dit wordt bevestigd door aanvullend bewijsmateriaal van de casestudy's van drie onlangs doorgevoerde hervormingen van de arbeidswetgeving. Deze kosten op de korte termijn zijn echter kleiner of helemaal afwezig als deze hervormingen tijdens een economische expansie plaatsvinden. Er worden ook beleidsbepalingen geïdentificeerd die de arbeidskosten op de korte termijn kunnen drukken, zoals de combinatie van een hervorming van de wervings- en ontslagregels met een hervorming van de collectieve onderhandelingen of werkloosheidsuitkeringen.

*Het overbruggen van de genderkloof in opkomende landen blijft een grote uitdaging*

Ondanks de ongeëvenaarde vooruitgang van de afgelopen eeuw, bestaat er overal ter wereld nog steeds een genderkloof, met name in opkomende landen. Ook al is het percentage vrouwen dat werkt gestegen, toch doen vrouwelijke arbeidskrachten nog steeds veel slechter werk dan mannen. Er wordt een bijgewerkt overzicht gegeven van de genderkloof in 16 opkomende landen waarin ruim de helft van de wereldbevolking leeft en werkt. Recente trends in de bevindingen een groot aantal arbeidsmarktanalyses en de voornaamste redenen daarvoor krijgen speciale aandacht. Vooral het loonverschil tussen mannen en vrouwen overal ter wereld wordt zorgvuldig geanalyseerd en in specifieke elementen uitgesplitst. Op basis van al dit bewijsmateriaal wordt een uitgebreid pakket beleidsbepalingen geïdentificeerd om de genderkloof te overbruggen.

© 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 (2016), *OECD Employment Outlook 2016*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/empl\_outlook-2016-en