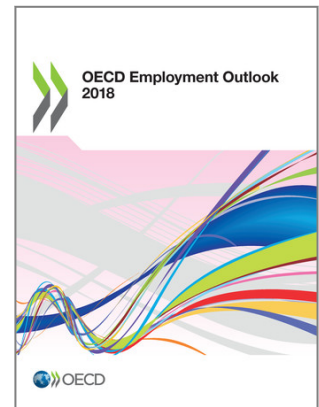


OECD *Multilingual Summaries*

OECD Employment Outlook 2018

Summary in Dutch



Read the full book on: [10.1787/empl_outlook-2018-en](https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2018-en)

OESO Werkgelegenheidsvooruitzichten 2018

Samenvatting in het Nederlands

Lonen stijgen langzaam, ondanks daling van de werkloosheid

Terwijl de wereldwijde financiële crisis nog steeds gevolgen heeft voor de baankwaliteit en inclusiviteit, vertoont de werkgelegenheid in de meeste OESO-landen een historisch hoogtepunt en heeft het gemiddelde werkloosheidscijfer het niveau van vóór de crisis weer bereikt. Desondanks blijft de nominale stijging van de lonen aanzienlijk lager dan vóór de crisis bij een vergelijkbaar werkloosheidsniveau, en de daling van de Philips-kromme (de relatie tussen werkloosheid en loonsverhoging) heeft zich tijdens het herstel voortgezet. De verwachte lage inflatie en de productiviteitsdaling tijdens de economische recessie hebben zich nog niet hersteld en dragen bij tot deze verandering. Slecht betaalde banen spelen ook een belangrijke rol. Vooral de inkomsten van parttime werkers zijn sterk achteruitgegaan vergeleken met die van fulltime werkers, vanwege de toename van de onvrijwillige parttime tewerkstelling in een aantal landen. Bovendien is het aantal werkers met een laag salaris toegenomen door de betrekkelijk lage lonen van werkers die onlangs werkloos zijn geweest en de nog steeds hoge werkloosheidscijfers in een aantal landen. Het gevolg hiervan is een lagere gemiddelde loonsverhoging.

Afname van het arbeidsaandeel is deels een weergave van de opkomst van 'superster' bedrijven

De gemiddelde nettoloonsverhoging in de meeste OESO-landen heeft het tempo van de arbeidproductiviteitsgroei van de afgelopen twintig jaar niet bijgehouden. Dit is deels een weergave van de afname van de toegevoegde waarden van arbeid, ofwel het arbeidsaandeel. De technologische vooruitgang in de sectoren waarin apparatuur wordt geproduceerd en de uitbreiding van de wereldwijde waardeketens hebben het arbeidsaandeel in bedrijven gereduceerd en hebben de toegevoegde waarde van bedrijven met een lager arbeidsaandeel verhoogd. Bovendien lijkt het remeffect van de technologische vooruitgang op het arbeidsaandeel vooral in landen en industrieën met een groot aantal laaggeschoolde banen en zeer routinematig werk, bijzonder groot te zijn. Landen met een dalend arbeidsaandeel hebben zowel een afname van het arbeidsaandeel aan de technologische spits gezien, als een nieuwe toewijzing van het marktaandeel richting bedrijven aan deze spits ('superster' bedrijven) met een laag arbeidsaandeel. De afname van het arbeidsaandeel aan de technologische spits is een weergave van het versterkte proces van 'creatieve vernietiging' als gevolg van het technologische dynamisme van nieuwe werkers met een lager arbeidsaandeel, in plaats van anti-concurrentiekrachten. Deze resultaten suggereren dat werkers optimaal van de voortgaande technologische ontwikkelingen kunnen profiteren door hun vaardigheden op effectieve wijze te vergroten. Daarom is het van cruciaal belang dat landen een hoogwaardig onderwijssysteem ontwikkelen met trainingsservices die toegankelijke leerkansen bieden, en dat er systemen worden ontwikkeld waarmee op de benodigde vaardigheden kan worden geanticipeerd.

Collectieve onderhandelingsinstanties zijn belangrijk voor de prestaties van de arbeidsmarkt

Het salaris en de werkomstandigheden van een derde van de werkers in de OESO zijn door een collectieve arbeidsovereenkomst geregeld. Onderhandelingsystemen die de salarissen in verschillende sectoren coördineren, resulteren vaak in minder loonongelijkheid en een betere tewerkstelling, ook voor kwetsbare groepen. Salariscoördinatie verhoogt de solidariteit van werkers in verschillende sectoren en zorgt ervoor dat de collectieve onderhandelingen de tewerkstelling verbeteren, omdat daarbij rekening wordt gehouden met de macro-economische situatie. Bij gecentraliseerde systemen resulteren minder ongelijkheid en een hogere tewerkstelling echter vaak in een lagere productiviteitstoename. De ervaring in verschillende landen suggereert dat het vaak belangrijk is dat de werkgever- en werknemervertegenwoordigers van de onderneming voldoende ruimte krijgen om overeenkomsten op sectorniveau te verfijnen of aan te passen, zodat rekening kan worden gehouden met de situatie van de individuele onderneming ('georganiseerde decentralisatie'). Over het algemeen resulteren coördinatie en georganiseerde decentralisatie met een groot aantal sociale partners in betere arbeidsmarktsituaties met een goede mate van inclusiviteit en flexibiliteit. Sociale dialoog op het werk wordt ook in verband gebracht met een betere werkomgeving.

Arbeidsmarktprogramma's helpen werkers die hun baan om economische redenen verliezen

Het proces van 'creatieve vernietiging' dat de economische groei en de toenemende levensstandaarden ondersteunt, veroorzaakt elk jaar het verlies van een enorm aantal banen. Veel van deze werkers moeten daardoor een aanzienlijk deel van hun inkomen inleveren en krijgen met andere problemen te maken. Het beginpunt voor verbetering van de werkgelegenheid en inkomenszekerheid van werkers die hun baan hebben verloren, is om effectieve nationale activeringsstrategieën verder uit te werken die de hindernissen voor deze groep aanpakken en hun specifieke voordelen benadrukken wanneer ze een nieuwe baan zoeken. Twee van de belangrijkste verschillen tussen werkers die hun baan om economische redenen hebben verloren en andere werkzoekenden, zijn het feit dat er meer proactieve maatregelen getroffen kunnen worden meteen aan het begin van de opzegtermijn, voorafgaand aan het baanverlies, en de grote bijdrage die werkgevers kunnen leveren aan de mobiliteit van de werkers die ze moeten laten gaan, bij voorkeur in nauwe samenwerking met de vakbonden en arbeidsmarktinstansies. Een belangrijke kwestie voor inkomensondersteuning is hoe werkers die een nieuwe baan krijgen die veel slechter betaalt, gecompenseerd moeten worden voor dit inkomensverlies. De toegangsvoorwaarden voor de werkloosheidsuitkering tijdens de gehele periode van werkloosheid spelen ook een belangrijke rol.

De meeste werkzoekenden ontvangen geen werkloosheidsuitkering

Bij discussies over het effect van werkloosheidsuitkeringen op de arbeidsmarkt wordt vaak aangenomen dat werkzoekenden eenvoudig toegang hebben tot dergelijke uitkeringen. Een toegankelijke werkloosheidsuitkering is een belangrijk element van een inclusief arbeidsmarktbeleid dat gericht is op de bescherming van werknemers, in plaats van banen. Maar gemiddeld minder dan een op de drie werkzoekenden in de OESO ontvangt een werkloosheidsuitkering, en de neerwaartse langetermijntrend voor uitkeringen na de financiële en economische crisis zet zich in veel landen voort. De redenen voor de afname van het aantal uitkeringen geven aan of dit een beleidsprobleem is en welke maatregelen getroffen kunnen worden om de juiste toegang tot de uitkeringen te handhaven. Sinds het begin van de crisis hebben veranderingen van de kenmerken van werkzoekenden, zoals migratiestromen of grote veranderingen van het aantal langdurig werklozen, een grote invloed gehad op het aantal uitkeringsgerechtigden. Een deel van de recente vergroting van wat de 'dekkingsleemte' kan worden genoemd, zijn de beleidshervormingen die gericht waren op een reductie van de hoogte van de werkloosheidsuitkeringen om kosten te besparen of om werklozen aan te moedigen naar werk te zoeken.

Waarom wordt de genderkloof bij arbeidsinkomen gedurende het arbeidsleven groter?

Zelfs al is het verschil tussen het gemiddelde jaarinkomen van mannen en vrouwen sterk afgenomen, toch was het jaarinkomen van vrouwen in 2015 nog steeds gemiddeld 39% lager dan dat van mannen. Vergelijkende schattingen van de genderkloof van het arbeidsinkomen gedurende de levensduur wijzen op het feit dat de kloof in de eerste helft van de loopbaan ontstaat. Vrouwen veranderen minder vaak van baan in de vroege fase van hun arbeidsleven en kunnen door de geboorte en opvoeding van kinderen minder aan de arbeidsmarkt deelnemen. Dit heeft een langdurig effect op de loopbaan van vrouwen, zodat de genderkloof gedurende het arbeidsleven groter wordt. De rol van parttime werk is minder duidelijk, omdat dit soort werk enerzijds voorkomt dat vrouwen niet langer aan de arbeidsmarkt deelnemen, anderzijds vrouwen in dit soort werk tegenhoudt. Het relatieve belang van al deze aspecten van de genderkloof op het arbeidsinkomen, zoals genderverschillen bij de werkgelegenheid, het gewerkte aantal uren en het uurloon, zijn belangrijke richtlijnen voor beleidsmakers. Het gezinsbeleid, de maatregelen om het gedrag van mannen en vrouwen te veranderen en de acties die erop gericht zijn om veranderingen op het werk te stimuleren, zoals meer parttime werk en flexibele werkuren voor zowel vaders als moeders, spelen vaak een belangrijke rol, zodat vrouwen met succes door de belangrijke fase van hun loopbaan tijdens het krijgen van kinderen kunnen navigeren, deel blijven uitmaken van de arbeidsmarkt en dezelfde carrièrekansen grijpen als mannen.

© 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.



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

© OECD (2018), *OECD Employment Outlook 2018*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/empl_outlook-2018-en