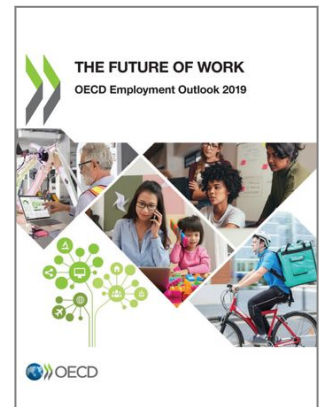


OECD *Multilingual Summaries*

OECD Employment Outlook 2019

The Future of Work

Summary in Dutch



Read the full book on: [10.1787/9ee00155-en](https://doi.org/10.1787/9ee00155-en)

OESO Werkgelegenheidsvooruitzichten 2019

De toekomst van arbeid

Samenvatting in het Nederlands

Digitalisatie, globalisatie en vergrijzing creëren niet alleen nieuwe kansen, maar ook het risico van grotere verschillen tussen werkers

De arbeidswereld verandert als gevolg van de technologische vooruitgang, globalisatie en vergrijzing. Bovendien zorgen nieuwe bedrijfsmodellen en veranderende voorkeuren van werkers voor de opkomst van nieuwe arbeidsvormen. Ondanks de wijdverspreide angst voor jobdestructie door technologische veranderingen en globalisatie, lijkt een scherpe afname van de algehele tewerkstelling onwaarschijnlijk. Bepaalde banen en taken verdwijnen, terwijl andere worden gecreëerd. De algehele tewerkstelling is in feite toegenomen. Een grote uitdaging van al deze transformaties is het beheer van de overgang van werkers uit krimpende industrieën en regio's naar nieuwe arbeidskansen. Ook maakt men zich zorgen over de kwaliteit van het werk. De diversiteit van werkcontracten biedt veel bedrijven en werkers welkome flexibiliteit, maar er zijn nog steeds grote uitdagingen als het gaat om de kwaliteit van atypisch werk. De verschillen op de arbeidsmarkt kunnen bovendien nog groter worden, tenzij er doelgerichte beleidsbepalingen worden ontwikkeld om de kosten van de structurele aanpassing aan de arbeidswereld gelijkmatiger te verdelen. Naast de risico's liggen er ook heel veel kansen! En niemand weet precies wat de toekomst van arbeid is. Met de juiste beleidsbepalingen en instituties kan de toekomst van arbeid voor iedereen bestaan uit veel meer en betere banen.

De arbeidsmarkresultaten van jonge mensen zonder tertiaire opleiding zijn in de meeste landen verslechterd

De afgelopen tien jaar is de situatie op de arbeidsmarkt voor jonge mensen met minder dan een tertiaire opleiding in veel landen verslechterd, met een toenemend percentage zonder werk of te weinig werk of werk dat te weinig betaalt. Deze veranderingen zijn waarschijnlijk niet de kortetermijngevolgen van de economische recessie en dit stelt beleidsmakers de komende jaren voor grote uitdagingen. Vanuit een genderperspectief zien we in diverse landen een toename van het aantal geheel of gedeeltelijk werkloze mannen. Desondanks is de werkloosheid nog steeds hoger onder vrouwen, die bovendien ook vaker laagbetaalde banen hebben.

Alle werknemers, ongeacht hun arbeidssituatie, moeten toegang hebben tot goede maatregelen voor werkgelegenheidsbescherming.

De opkomst van nieuwe, atypische arbeidsvormen is een uitdaging voor de regelgeving, aangezien die grotendeels ontworpen is voor vaste medewerkers die voor één werkgever werken. De arbeidssituatie van werkers biedt toegang tot verschillende rechten en beschermingsmaatregelen. De juiste classificatie van werknemers (en het corrigeren van een verkeerde classificatie) is daarom zeer belangrijk. Dit garandeert dat mensen met atypische arbeidsvormen toegang krijgen tot sociale en arbeidsbescherming, collectieve onderhandelingen en levenslang leren. Sommige werkers hebben echter een dubbelzinnige arbeidsstatus en bevinden zich in het grijze gebied tussen afhankelijke en zelfstandige arbeid. Ook al moet dit grijze gebied zo klein mogelijk worden gehouden, toch moeten de arbeidsmarktreguleringen uitgebreid en aangepast worden, zodat deze werkers goed worden beschermd. Dit garandeert ook dat bedrijven die deze regels respecteren niet worden benadeeld. Het aanpakken van de onevenwichtigheid tussen werkgevers/opdrachtgevers en werkers richt zich ook op het misbruik van de marktkracht van de werkgevers. Voorbeelden hiervan zijn het bestrijden van collusie op de arbeidsmarkt door werkgevers, het beperken van de scope van non-concurrentieovereenkomsten en het opheffen van de ongelijkheid inzake de beschikbare informatie voor werkgevers en werkers.

Collectieve onderhandelingen zijn een aanvullend en flexibel hulpmiddel om de toekomst van arbeid vorm te geven

Collectieve onderhandelingen kunnen werkers en bedrijven helpen aanpassen aan de kansen en uitdagingen van een veranderende wereld. Als een instrument voor het realiseren van flexibele en consensuele oplossingen kunnen deze onderhandelingen een bijdrage leveren aan nieuwe rechten, het gebruik van nieuwe technologieën regelen en de beveiliging en het aanpassingsvermogen van de arbeidsmarkt stimuleren. De geringe mate van organisatie onder de werkers, met name atypische werkers, vormt echter een ernstige uitdaging voor collectieve onderhandelingen. Dit weerspiegelt deels de juridische obstakels voor werkers die als zelfstandigen zijn geclassificeerd, aangezien het recht om collectief te onderhandelen kan worden gezien als een inbreuk op de concurrentiewetgeving. Binnen deze context hebben een aantal OESO-landen hun collectieve onderhandelingsrechten speciaal uitgebreid voor sommige atypische werkers. De praktische problemen zijn daarmee echter niet opgelost. De werkgeversorganisaties worden op de proef gesteld door de opkomst van nieuwe bedrijfsmodellen. De gevestigde vakbonden ontwikkelen strategieën om atypische werkers te bereiken, terwijl er ook initiatieven worden opgezet om deze werkers te vertegenwoordigen.

Versterking van het volwassenenonderwijs is van cruciaal belang om werkers te helpen bij hun aanpassing aan de veranderende arbeidsmarkt

Effectief volwassenenonderwijs kan de erosie van vaardigheden voorkomen en de overstap van krimpende naar groeiende sectoren op de arbeidsmarkt mogelijk maken. Een grote revisie van onderwijsprogramma's voor volwassenen met het oog op een betere aansluiting en kwaliteit is van essentieel belang om van de voordelen van de veranderende arbeidsmarkt te profiteren. In alle OESO-landen is de deelname aan trainingsprogramma's het laagste onder de mensen die deze training het hardst nodig hebben, zoals laaggeschoolden, oudere volwassenen, werklozen en atypische werkers. Deelname aan training door deze groepen wordt belemmerd door zaken als slechte trainingskeuzes, een gebrek aan motivatie, tijd, geld of ondersteuning door de werkgever. De beleidsopties draaien rond het ontwikkelen van een trainingscultuur bij bedrijven en individuen, het verwijderen van financiële en tijdsbelemmeringen voor deelname aan trainingen, het aanpakken van ongelijke toegang tot training op basis van de arbeidssituatie, het aanmoedigen van bedrijven om risicovolle groepen te trainen en het meenemen van trainingsrechten van de ene naar de andere baan. Een effectieve training moet ook een goede kwaliteit hebben en aangepast zijn aan de behoeften van de arbeidsmarkt. Dit vereist een passende en duurzame financiering, gedeeld door alle betrokkenen op basis van de ontvangen voordelen. Ook zijn goede bestuursregelingen nodig, zodat landen ervoor kunnen zorgen dat hun systemen voor volwassenenonderwijs goed samenwerken.

De hervorming van de sociale bescherming moet ervoor zorgen dat ondersteuning voor kansarme groepen toegankelijk blijft

Sociale beschermingsstelsels spelen een belangrijke en stabiliserende rol in de huidige context van toenemende onzekerheid over het tempo en de omvang van de veranderingen op de arbeidsmarkt. Maar toegang tot sociale bescherming is vaak vooral moeilijk voor werkers in minder zekere arbeidsvormen. Niet alleen instabieler loopbaanpatronen, maar ook een toenemende diversiteit van de arbeidssituatie vormen een mogelijke uitdaging voor de levering van ondersteuning, waarbij de uitkeringsrechten of financiële lasten worden gekoppeld aan de vroegere of huidige tewerkstelling. De bestaande sociale beschermingsstelsels hebben veel sterke punten en zullen niet verdwijnen. Ze moeten echter wel aan de nieuwe risico's worden aangepast. De hoofdprioriteiten zijn het flexibel maken van de bescherming, zodat mensen de steun krijgen die ze nodig hebben, het garanderen dat de rechten van de ene naar de andere baan overgedragen kunnen worden en het aanpassen van het bereik en de ondersteuning aan veranderende arbeidspatronen. Er is ook een proactief beleidsdebat nodig over de manier waarop nieuwe of uitgebreide initiatieven betaald moeten worden, zodat de financieringsniveaus gelijke tred houden met de veranderende vraag naar sociale bescherming.

Het nu tijd voor een transitieplan gericht op een toekomst die voor iedereen werkt

De toekomst van arbeid die meer inclusief en lonend is, vereist een transitieplan voor een toekomst die voor iedereen werkt. Dit is een overheidsaanpak die gericht is op de ondersteuning van de mensen die dat het hardst nodig hebben. Sommige beleidsopties gaan gepaard met verwaarloosbare overheidsbijdragen en kunnen mogelijk zelfs de belastinginkomsten verhogen. Veel andere opties vereisen echter aanzienlijke extra middelen, met name de versterking van de sociale bescherming en het volwassenenonderwijs. Er kan veel worden gedaan om de effectiviteit en de doelgerichtheid van belangrijke beleidsbepalingen te verbeteren. Dit door een alomvattende uitgavenherziening en een versterking van de overheidsaanpak voor de doelstellingen en oplossingen van het openbaar beleid. Mogelijk is het ook nodig om de inkomstenbronnen te verbeteren, wat een grondige herziening van de belastingstelsels vereist.

© 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 (2019), *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/9ee00155-en