



Ledenbijeenkomst OVAL
3 december 2019

GOOD JOBS FOR ALL IN A CHANGING WORLD OF WORK: DE NIEUWE OECD JOBS STRATEGY

Stefan Thewissen

Econoom

Directorate for Employment, Labour and Social Affairs

stefan.thewissen@oecd.org

Twitter: @ThewissenS

www.stefanthewissen.com



Verhaallijn

- Introductie nieuwe OECD Jobs Strategy
- Een (preliminaire) Jobs Strategy beoordeling van Nederland
- Dualiteit
- Deeltijdwerk
- (Preliminaire) conclusies



DE NIEUWE OECD JOBS STRATEGY



De OECD Jobs Strategy



1994 - Oorspronkelijke OECD Jobs Strategy

Focus: Verlagen hoge en persistente werkloosheid

Kernboodschap: Creëer een groeivriendelijke omgeving,
incl. flexibele product- en arbeidsmarkten

2006 - Herziene OECD Jobs Strategy

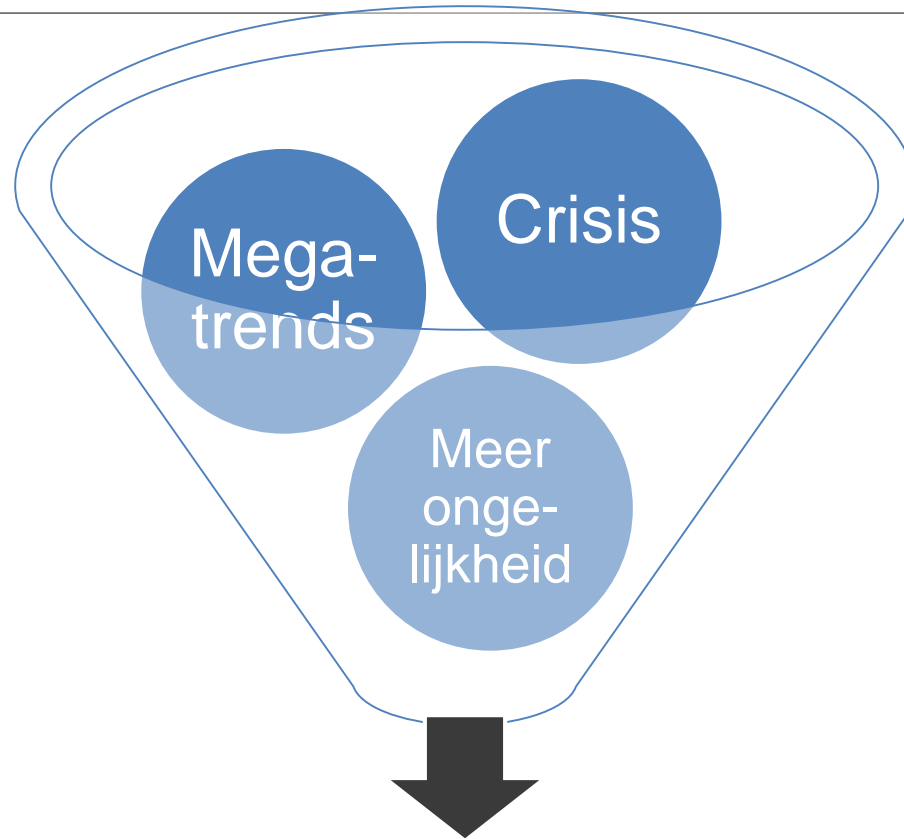
Focus: Hoeveelheid werk & deels kwaliteit werk

Kernboodschap: Meerdere wegen die naar Rome leiden

2018 - Nieuwe OECD Jobs Strategy



Waarom een nieuwe Jobs Strategy?



Vereist:
Geactualiseerde, brede en
toekomstgerichte Jobs Strategy

Kader nieuwe Jobs Strategy

Doel

Stimuleren van inclusieve groei en welzijn

*Dimensies
arbeidsmarkt-
performance*

Meer &
betere
banen

Inclusiviteit
op de
arbeidsmarkt

Veerkracht &
aanpassings-
vermogen

Beleid

Arbeidsmarktbeleid en -institutes, en overig
structureel en macroeconomisch beleid



Kernboodschappen

- **Beleid om flexibiliteit te versterken is noodzakelijk maar niet voldoende** om goede uitkomsten te bereiken op het gebied van zowel kwantiteit van werk, kwaliteit van werk en inclusiviteit
- **Combineer flexibilisering met werkgelegenheids- en arbeidsmarktbeleid** teneinde kwaliteit van werk en inclusiviteit te bevorderen





Implementatie



OECD Economic Surveys (landenrapporten) & **Implementation notes** met landspecifieke prioriteiten en aanbevelingen:

- **In-work benefits** (inkomstenbelastingkorting) en **arbeidsmarktbescherming** in FRA (2018 “Gele hesjes” hervorming)
- Verlagen structurele **arbeidsmarktparticipatiebarrières** in BEL, NOR and KOR
- Effecten verlagen **arbeidsuren** op **gezondheid & productiviteit** in KOR (2018 hervorming)
- **Arbeidsmarktmobiliteit, loonprogressie en reallocatie** in NOR
- Hernieuwing van **werkloosheidsverzekering** in BEL





EEN PRELIMINAIRE JOBS STRATEGY BEOORDELING VAN NL

Inclusiviteit als prioriteit

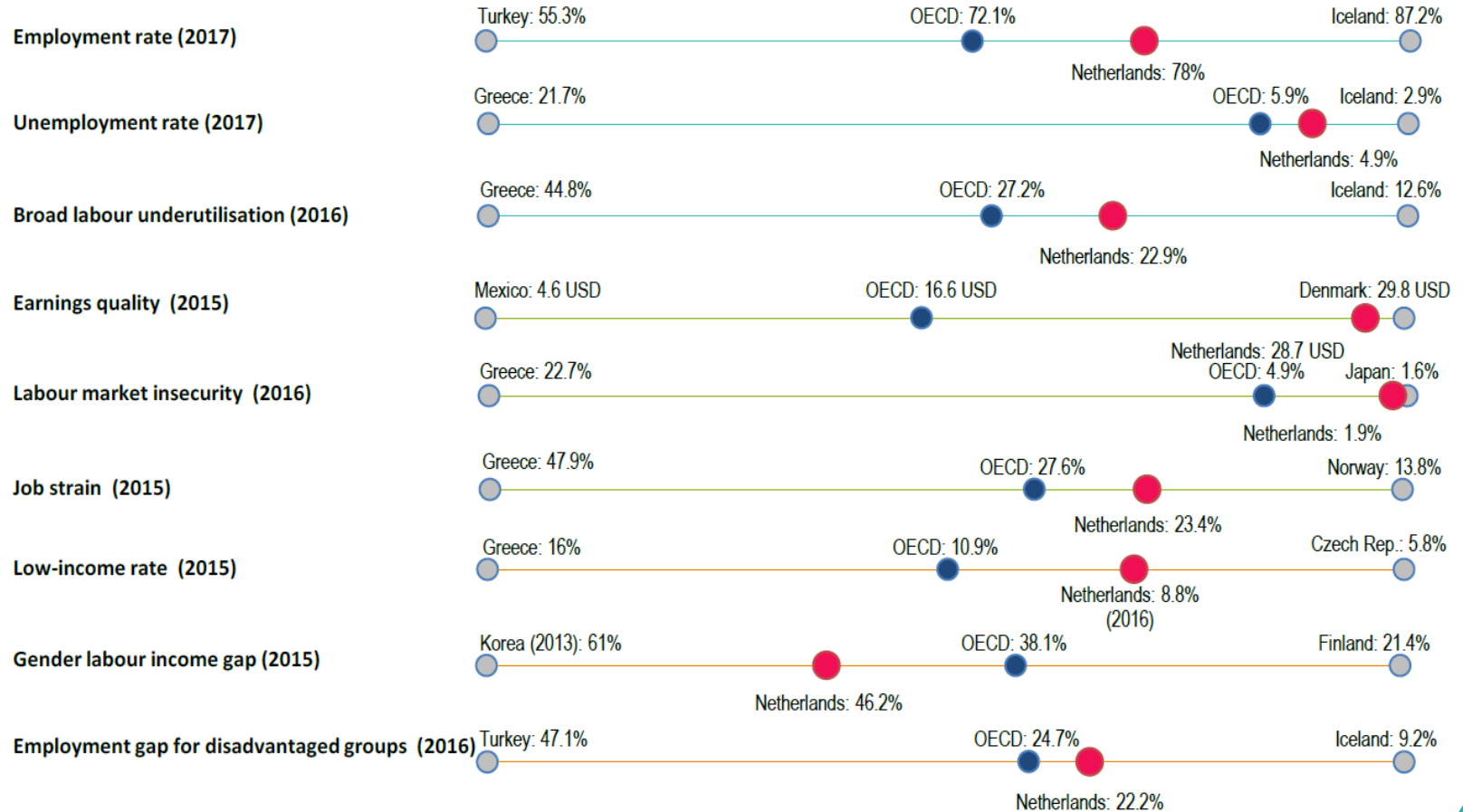
Quantity

Quality

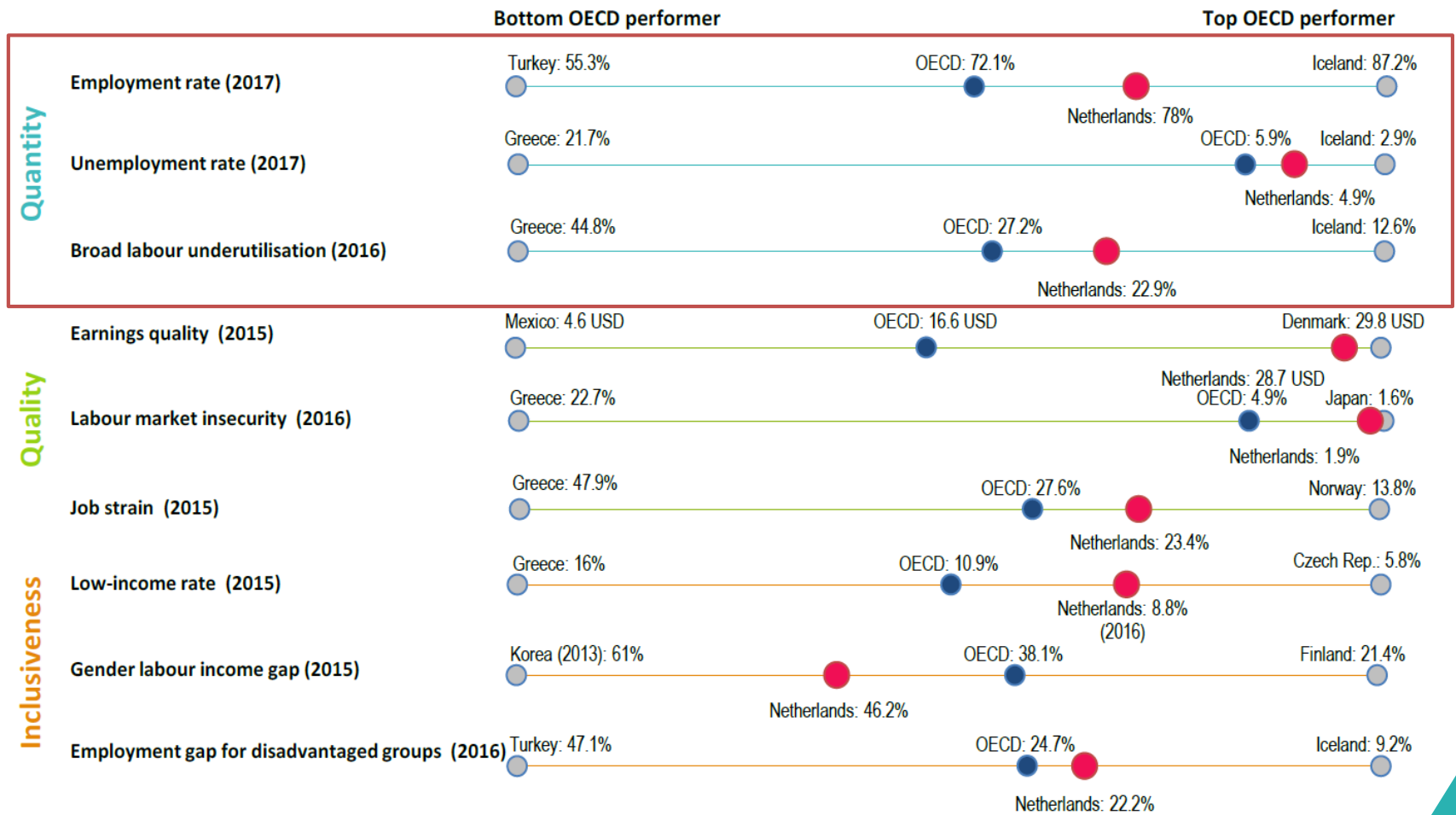
Inclusiveness

Bottom OECD performer

Top OECD performer



Inclusiviteit als prioriteit



Inclusiviteit als prioriteit

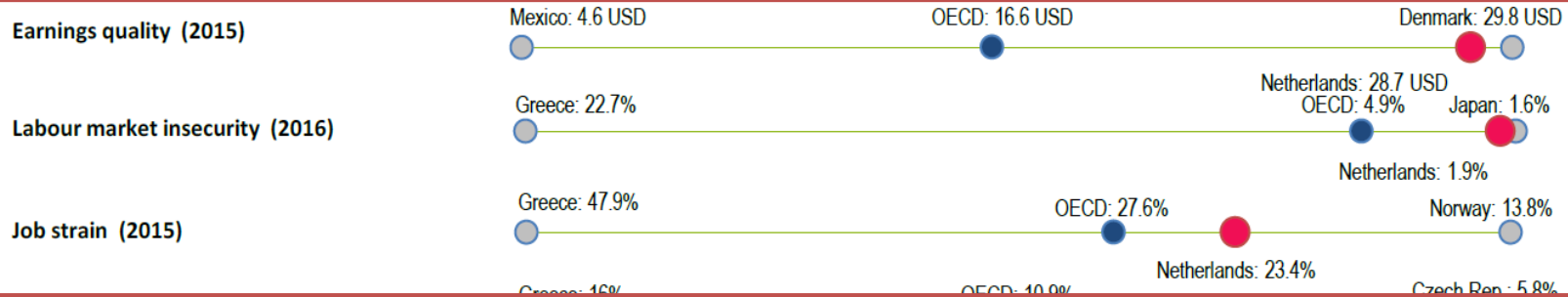
Quantity

Bottom OECD performer

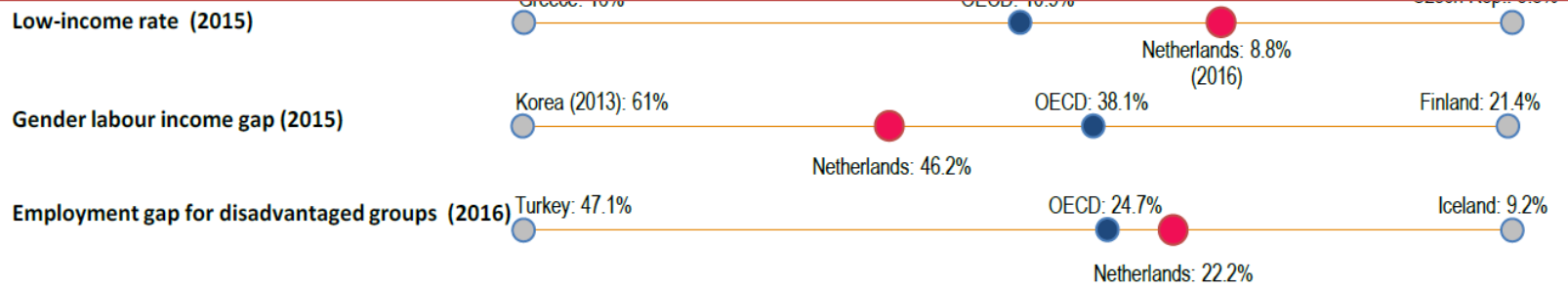
Top OECD performer



Quality



Inclusiveness



Inclusiviteit als prioriteit

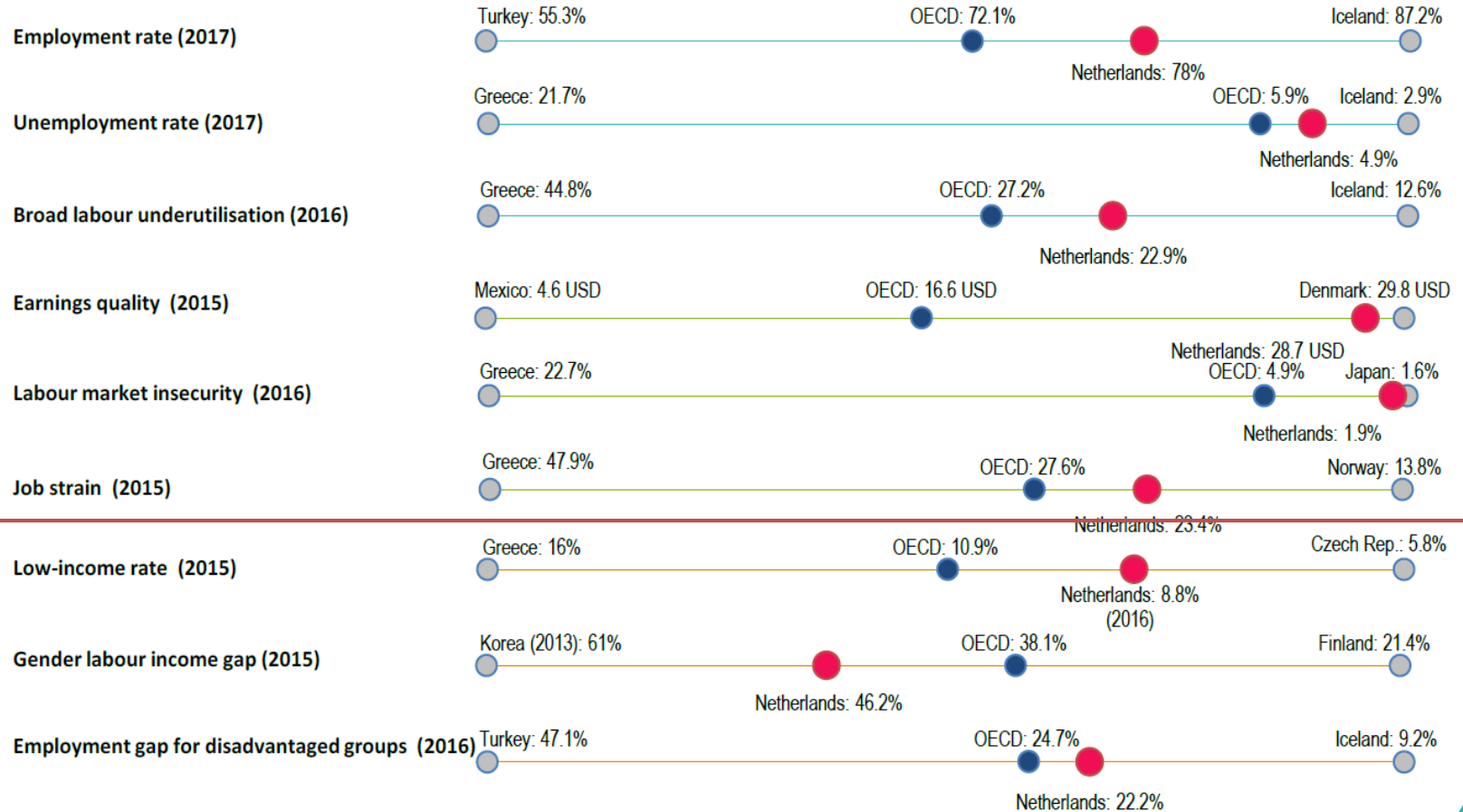
Quantity

Quality

Inclusiveness

Bottom OECD performer

Top OECD performer

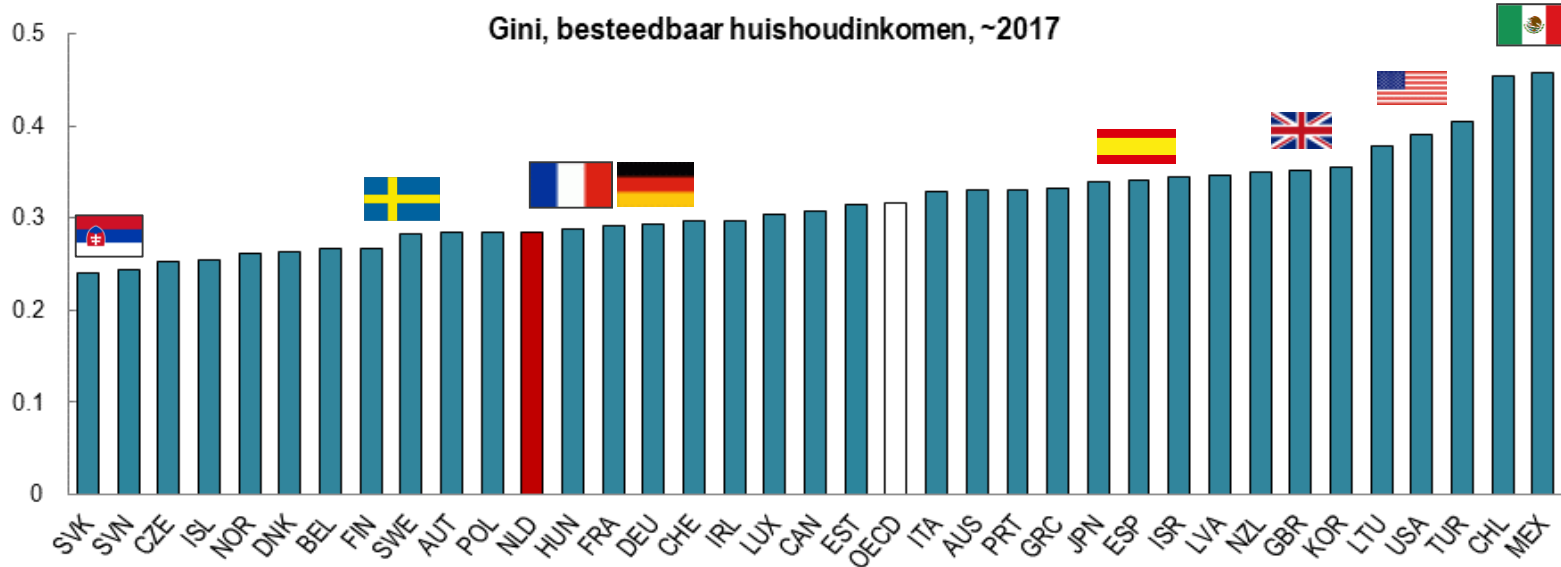




Inclusiviteit als prioriteit

Niet zozeer inkomensongelijkheid, maar kansenongelijkheid op een goede baan (geen “*good jobs for all*”) door:

- Kans op een vast contract: dualiteit
- Kans op een voltijdsbaan: deeltijdwerk

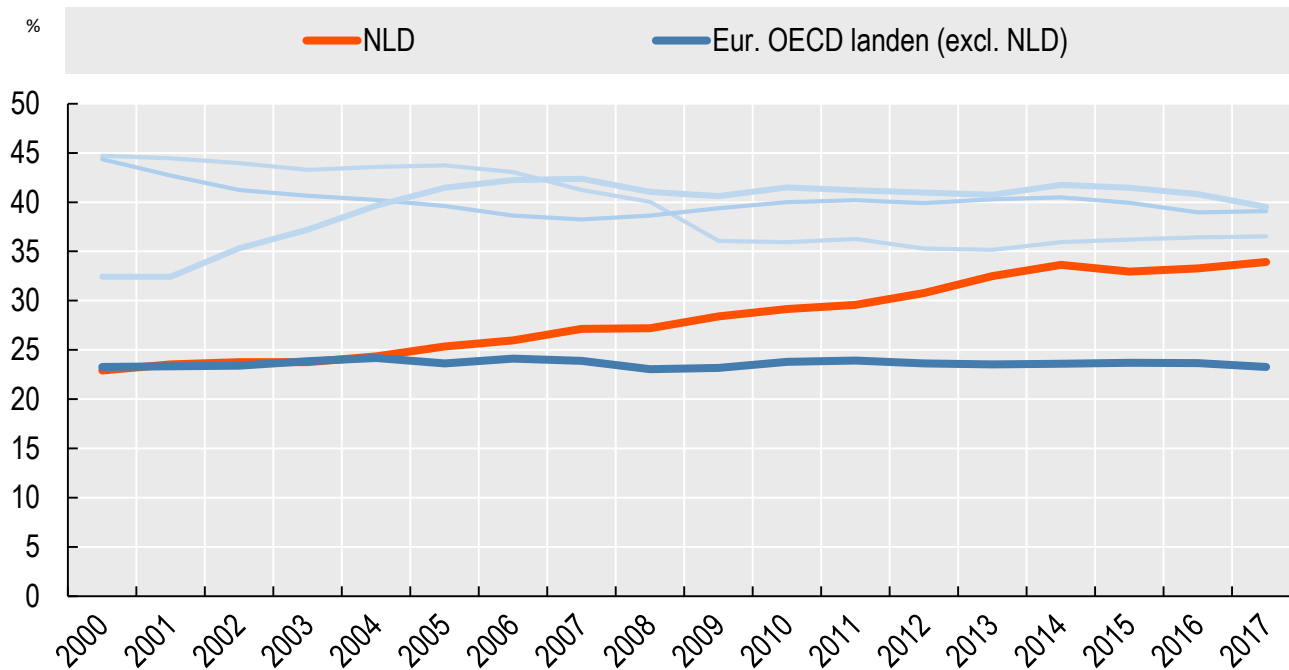




DUALITEIT

Dualiteit

Aandeel “flexibel” werk (zelfstandigen + tijdelijke contracten) is zeer snel toegenomen in NL & uitzonderlijk hoog.



OECD (2019) *OECD Input to Cie Borstlap*



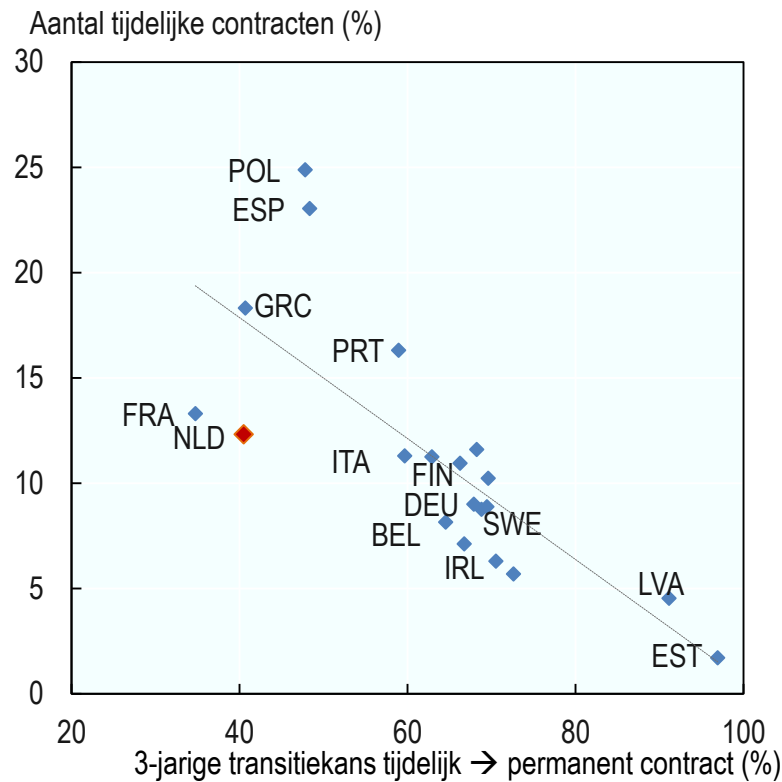
Dualiteit

Gevolgen van non-standaard “flexibel” werk:

- + Biedt flexibiliteit voor werkgevers en werkenden (werk-privébalans)
- – Kan kwaliteit van werk in gevaar brengen
 - Grotere arbeidsmarktonzekerheid (incl. beperkte sociale bescherming)
 - Deelname aan training
- – Mogelijk negatieve effecten op macroniveau
 - Beperkte of negatieve productiviteitsgroei
 - Afname veerkracht door meer cyclische arbeidsmarktrelaties
 - Geen bewijs toename werkgelegenheid
 - Ondermijnt betaalbaarheid sociale stelsel

Dualiteit

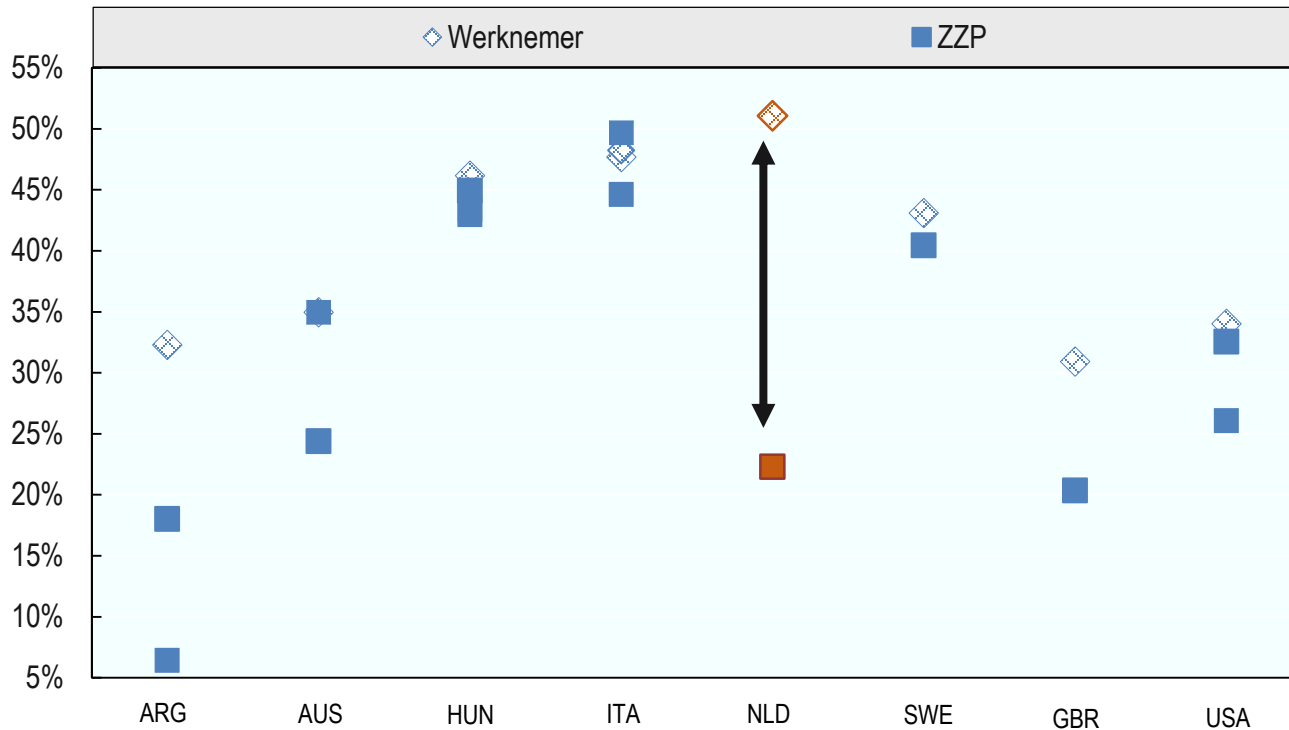
Duale arbeidsmarkt: kans op vast contract zeer beperkt



OECD (2018) *Jobs Strategy*

Dualiteit

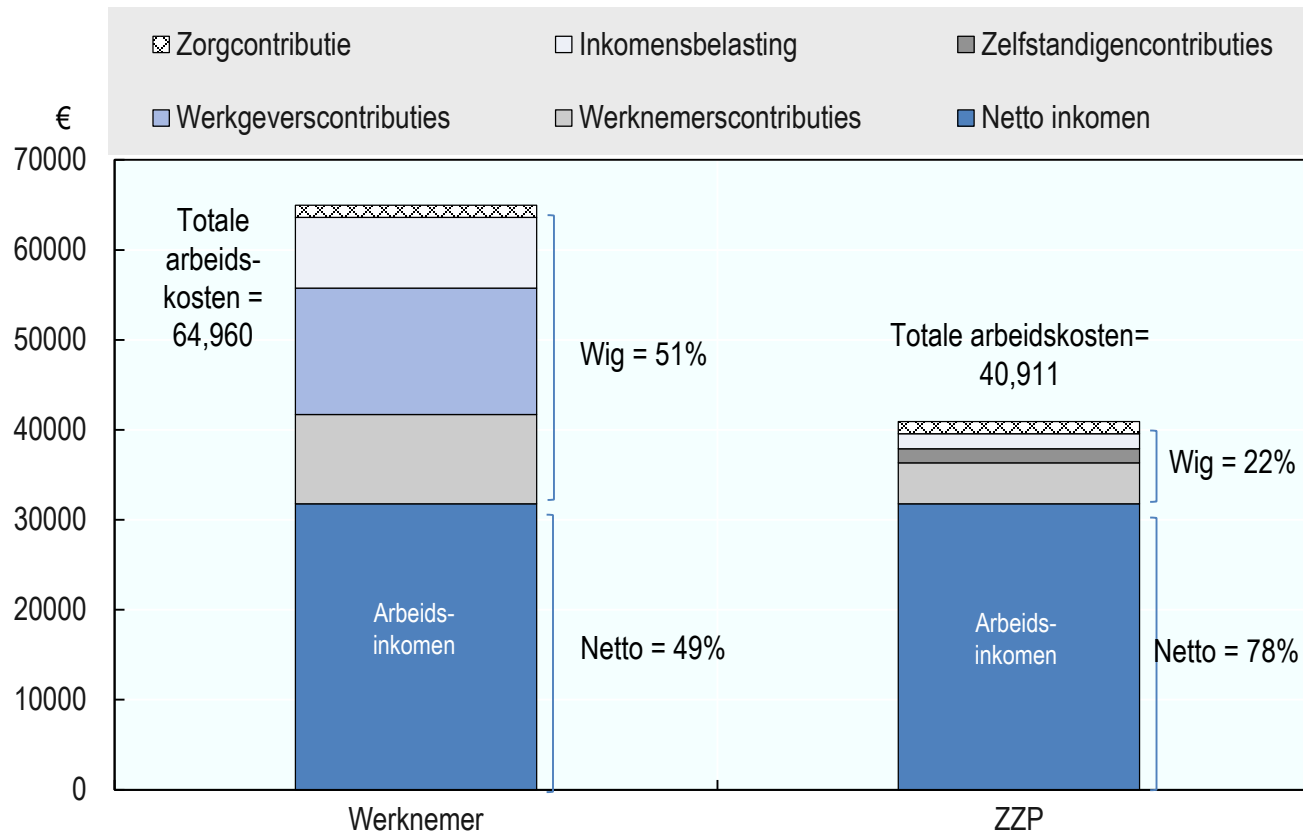
Institutionele oorzaak 1: Fiscale behandeling zelfstandigen (arbitrage)



Milanez & Bratta (2019) *Taxation & Future of Work*

Dualiteit

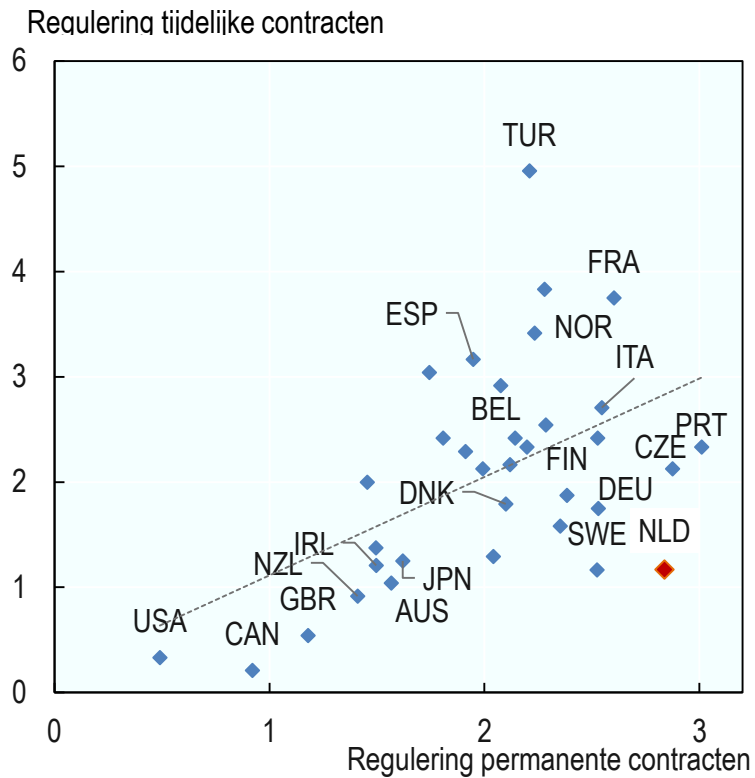
Institutionele oorzaak 1: Fiscale behandeling zelfstandigen (arbitrage)



OECD (2019) *OECD Input to Cie Borstlap*

Dualiteit

Institutionele oorzaak 2: Segmentatie in ontslagbescherming



OECD (2018) *Jobs Strategy*; Carcillo et al. (2019)



Dualiteit

Beperk arbitrage in belastingbehandeling zelfstandigen:

- Uitfaseren belastingaftrek
 - Zelfstandigenaftrek wordt stapsgewijs verlaagd vanaf 2020
 - Geen plannen voor MKB-vrijstelling
- Verbreed rechten tot sociale zekerheid
 - Overweeg pensioenverplichting voor zelfstandigen zoals in Duitsland



Wet Arbeidsmarkt in Balans



Wet Arbeidsmarkt in Balans (2020):

- Verkleint verschillen kosten/risico's vast & tijdelijk
- Transitievergoeding vast contract wordt gelijkgetrokken ongeacht contractduur
- Transitievergoeding vast en tijdelijke contracten wordt gelijkgetrokken & vanaf dag 1 beschikbaar
 - Zeldzaam in internationaal perspectief





Wet Arbeidsmarkt in Balans



Tevens:

- Bonus-malus WW-premiedifferentiatie
- Introductie cumulatiegroond
- Ketenbepaling wordt weer verruimd

Verlaagt tevens prikkel ZZP (Baker et al., 2018)



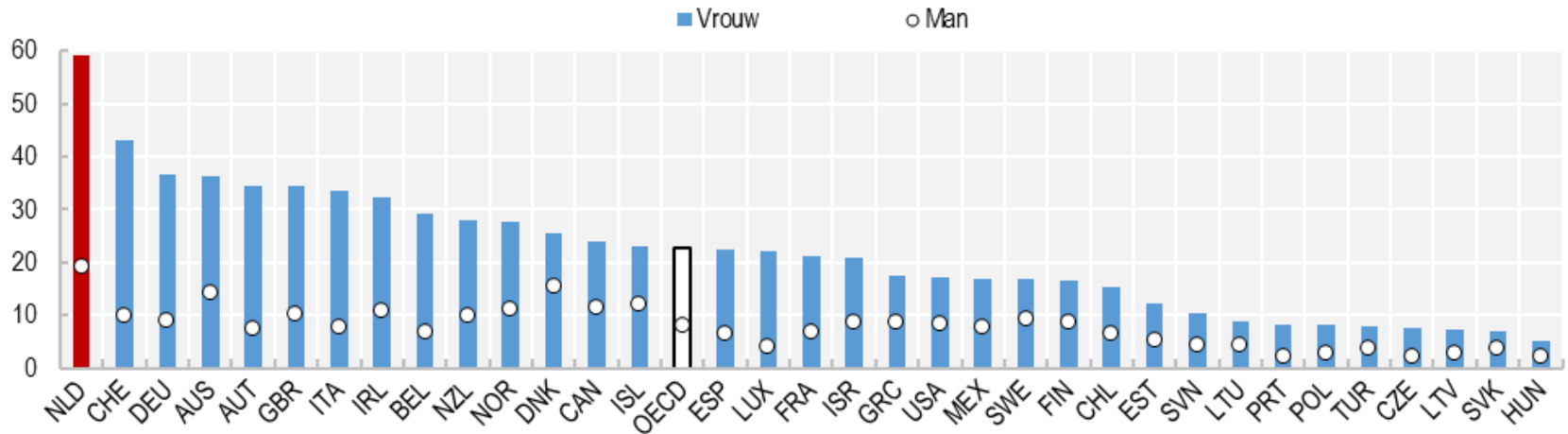


DEELTIJDWERK



Deeltijdwerk

Aandeel vrouwen dat in deeltijd werkt is extreem hoog (OECD, 2019)

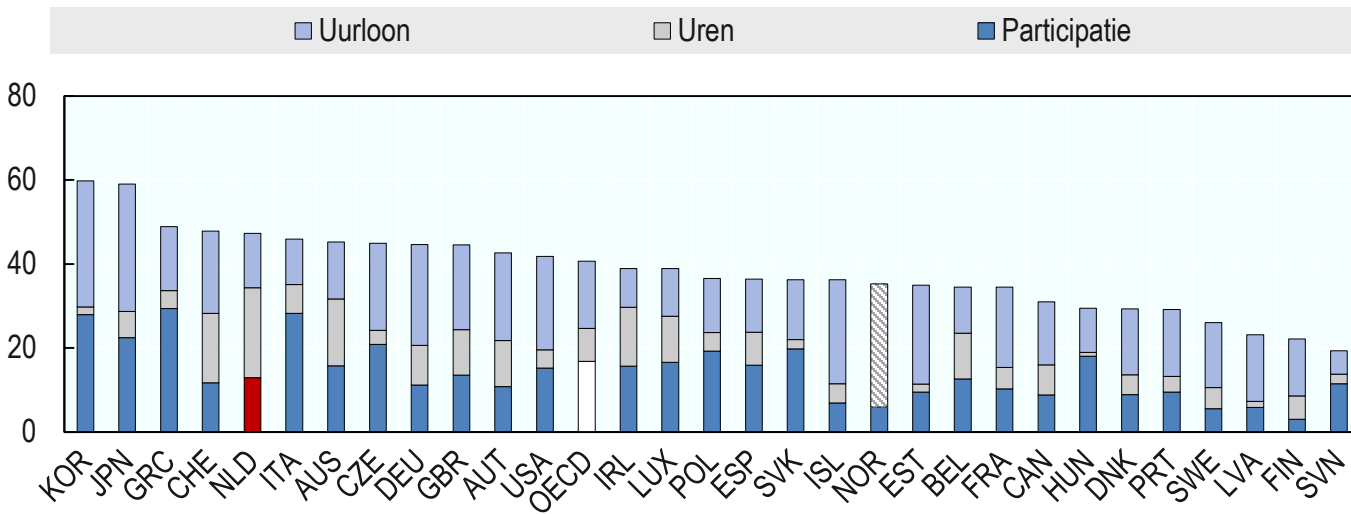




Deeltijdwerk

Uren sterkste bijdrage aan gendergap in arbeidsinkomen

Decompositie gendergap in arbeidsinkomen, 2013-15 (%)



OECD (2018) *Employment Outlook*





Deeltijdwerk



- + Flexibiliteit voor combinatie werk & zorg en voor werk-privébalans
- + Hoog percentage is “vrijwillig” (Portegijs et al., 2018; OECD, 2019)
- + Meer geïnstitutionaliseerd en kwaliteit van deeltijdwerk in NL relatief hoog (Bosch et al., 2008)

Negatieve gevolgen deeltijdwerk onderschat?

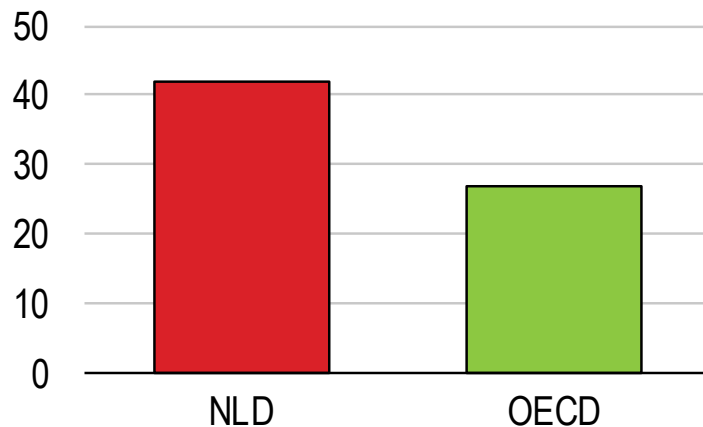


Deeltijdwerk

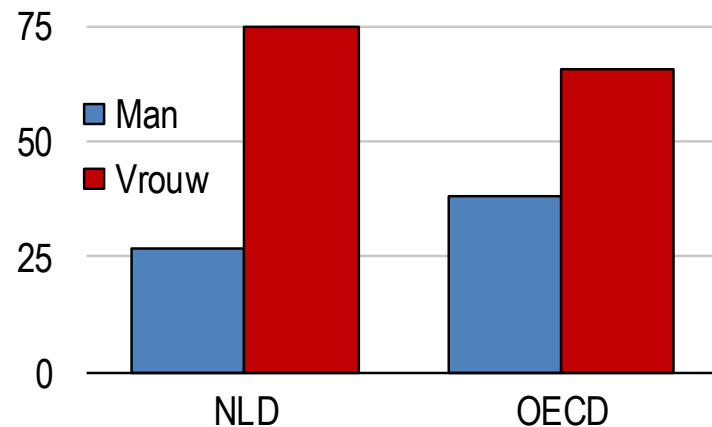
1. Kwaliteit van werk → economische risico's

- Baanzekerheid, loon, training, WW

Vershil in opgebouwde pensioenrechten (%)



Kans >20% inkomensverlies uit elkaar gaan (%)



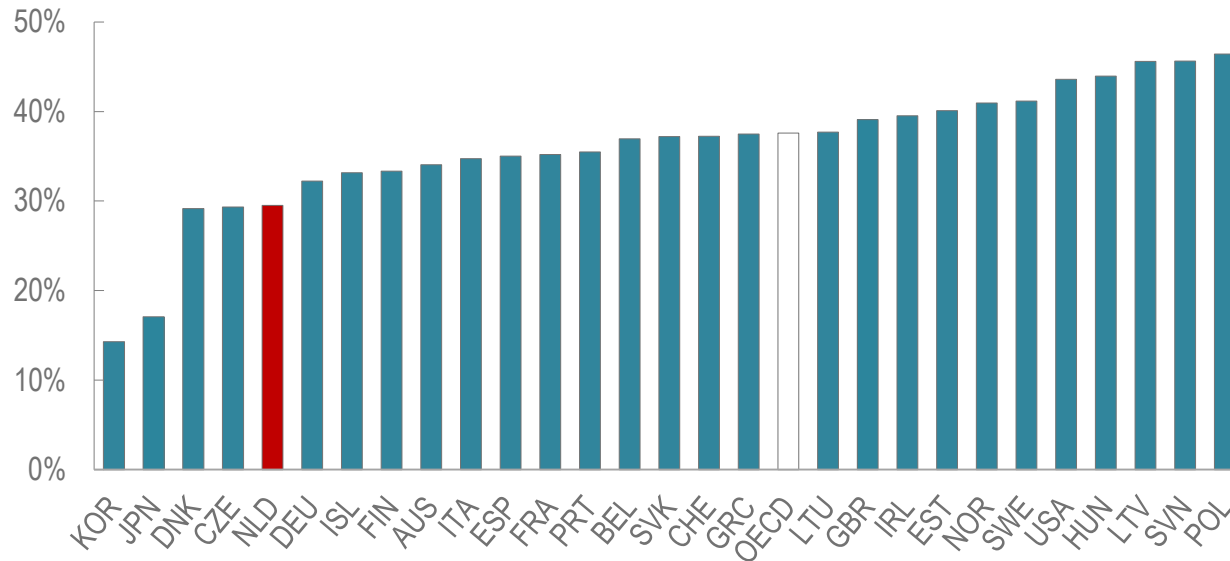
OECD (2017) *The Pursuit of Gender Equality*



Deeltijdwerk

2. Kwaliteit van werk → carrièreprogressie

Aandeel vrouwen onder managers, 2017



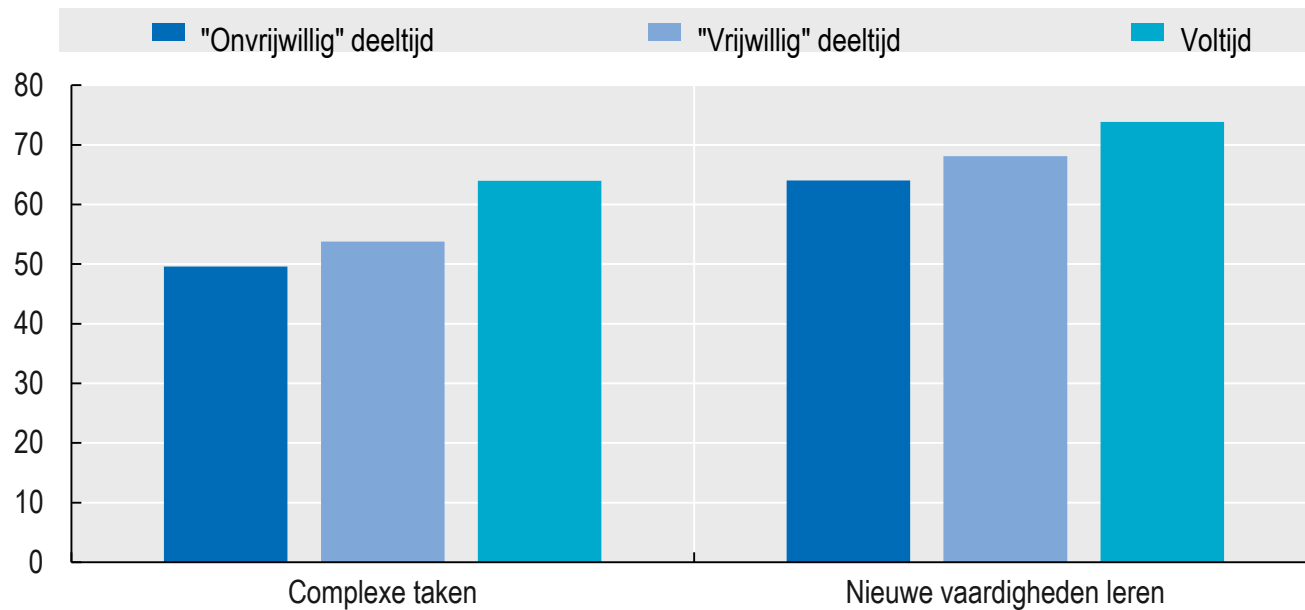
OECD (2019) *Family Database*





Deeltijdwerk

3. Kwaliteit van werk → langetermijnrisico's



Noot: gemiddelde marginale effect van een logistische regressie met leeftijd, geslacht, ISCO en NACE als controlevariabelen

MacDonald (te verschijnen) *Under-Employment*





Deeltijdwerk



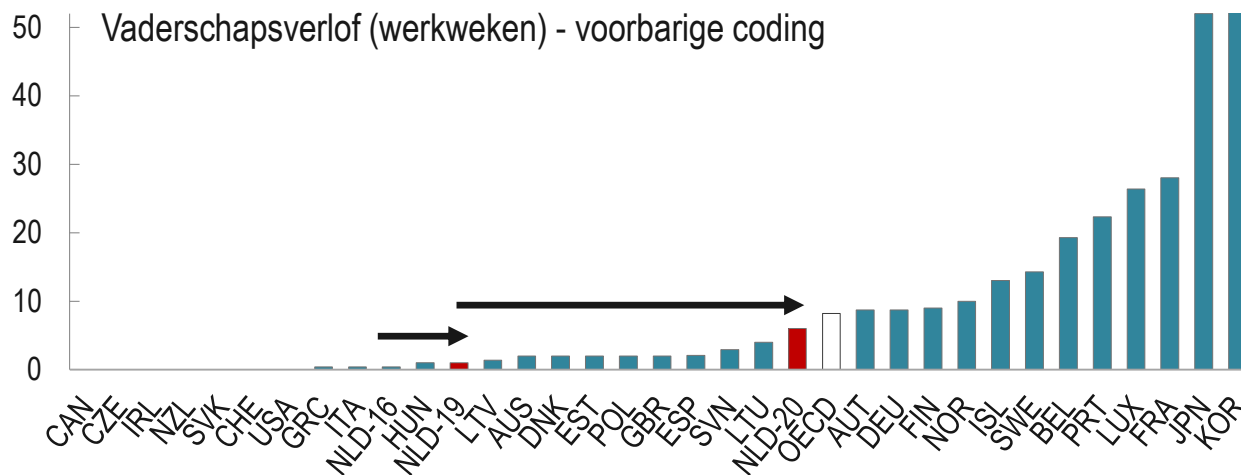
Rollenpatroon & intergenerationele mobiliteit

- Grotere kans werkende dochters en zorgverlenende zonen (McGinn et al., 2018)
- Meer uitgaven aan kinderen (Bertrand *et al.*, 2013)
- Cultuur is “sticky”, ook in NL
 - 39% vindt dat “jong kind leidt onder werkende moeder” (EVS, 2008)
 - Man neemt nauwelijks huishoudwerk over van werkende vrouw (Van Ours, 2008)



Vaderschapsverlof

- Ontzorgen, cultuuromslag en intergenerationele component
 - 2019: van 2 naar 5 dagen
 - 2020: aanvullend 5 weken tegen 70% loon



- Kinderopvang, naschoolse opvang, belastingdruk: zie OECD (2019)



(PRELIMINAIRE) CONCLUSIES



Conclusies

Preliminare Jobs Strategy beoordeling van Nederland:

- Inclusiviteit als prioriteit
- Beperk dualiteit
 - Verlaag belastingarbitrage tussen werknemers en ZZP
 - Verklein verschil in ontslagbescherming tussen contracten
- Bevorder de positie van vrouwen
 - Vaderschapsverlof



OECD JOBS STRATEGY

Further information?

<http://www.oecd.org/employment/jobs-strategy/>

stefan.thewissen@oecd.org

[@ThewissenS](#)

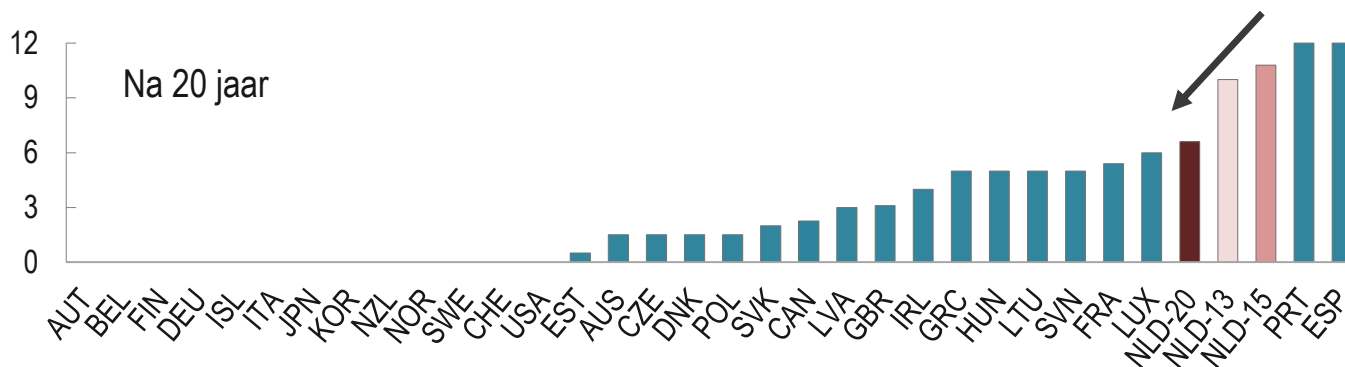
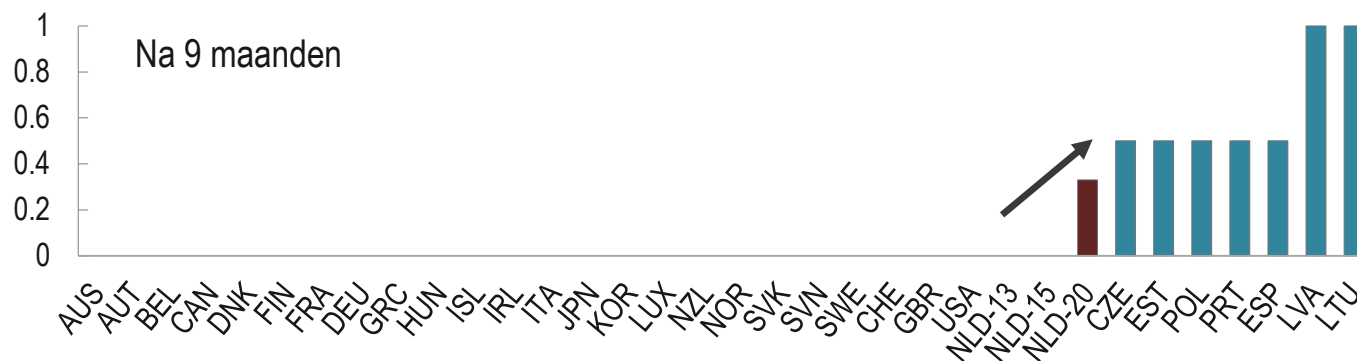
www.stefanthewissen.com



APPENDIX

Wet Arbeidsmarkt in Balans

Transitievergoeding voor **vast** contract (in maanden salaris):



Sociale bescherming

Table 5.1. The self-employed in the Netherlands have some gaps in social protection coverage

Selected social protection coverage for the self-employed in the Netherland and peer countries.

Country	Old-age	Invalidity	Maternity	Sickness	Accidents at Work	Unemployment
NL	Partial	Voluntary	Partial	Voluntary	Voluntary	None
BE	Full	Full	Full	Full	None	None
FR	Full	Full	Partial	Partial	None	None
DE	Partial	Partial	Partial	Partial	Voluntary	None
DK	Full	Full	Full	Full	Voluntary	Partial
GB	Partial	Partial	Partial	Partial	None	Partial

Note: Table refers to statutory access to social protection for the self-employed. Full means the self-employed has access to the full statutory benefit scheme. With partial, the self-employed are entitled to some part of the scheme when a formal employee would receive the entire benefit. None means the self-employed are not entitled to the scheme, and voluntary means there is some way for the self-employed to opt-in voluntarily.

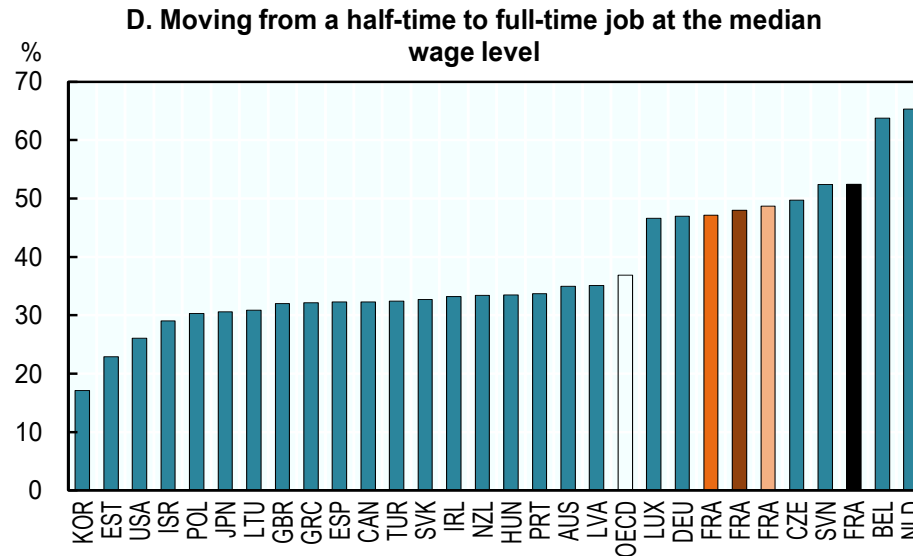
Source: Table adapted from Spasova et al., (2017^[78]).



Deeltijdwerk

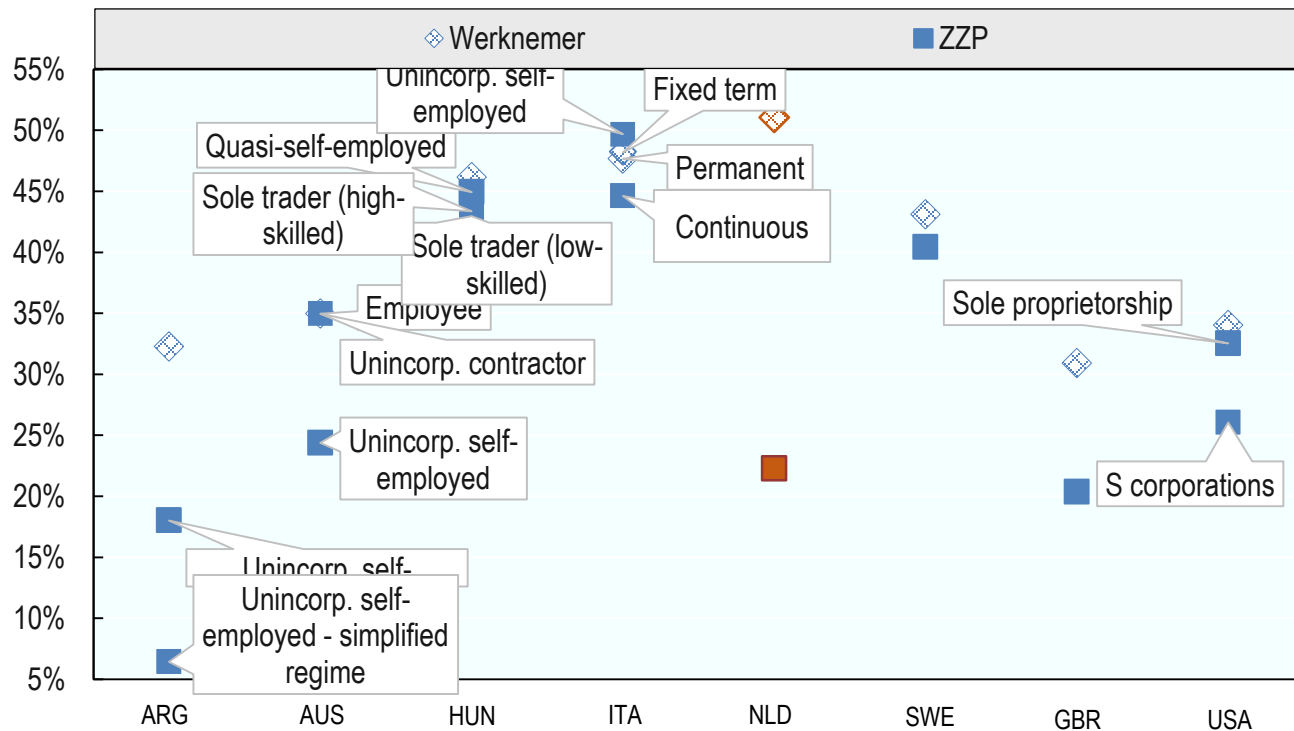
Institutionele oorzaak 2: Beperkte prikkels door progressief belastingstelsel

OK prikkels om werk te beginnen, zeer beperkte prikkels om meer uren te werken (mediaansalaris, van 50 naar 100% uur, 1-persoonsgezin zonder kinderen)



Dualiteit

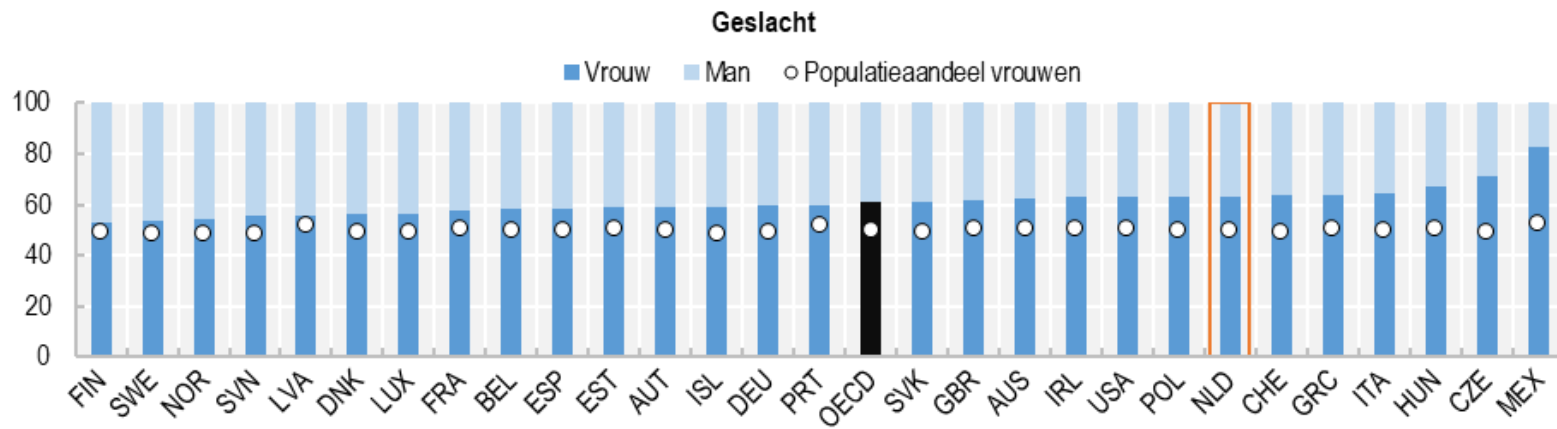
Fiscale behandeling zelfstandigen (arbitrage) (Milanez & Bratta, 2019):





Genderongelijkheid

Positieve effecten arbeidsmarktparticipatie beperkt:
Vrouwen oververtegenwoordigd onder niet-werkenden



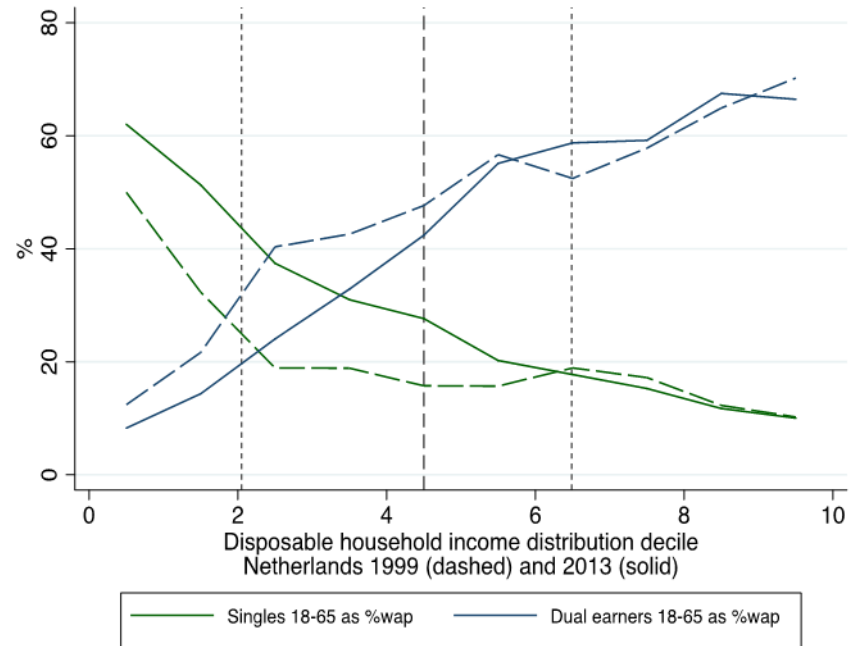
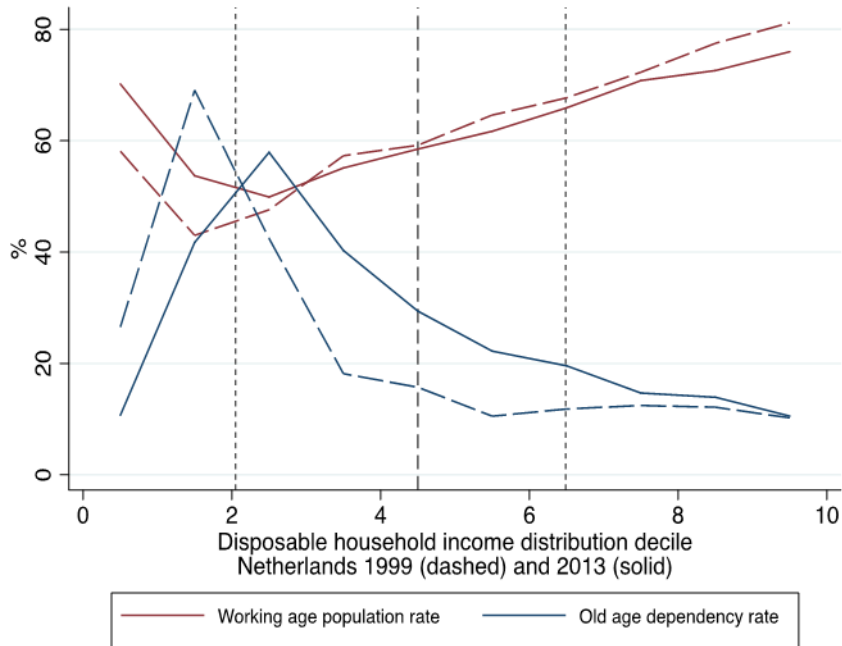
Hijzen et al. (te verschijnen), op basis van *EU-LFS*





(1) 18-65 \neq middenklasse

(2) Correlatie inkomens en risico's



Bussolo et al. (2018) *Toward a new social contract*

