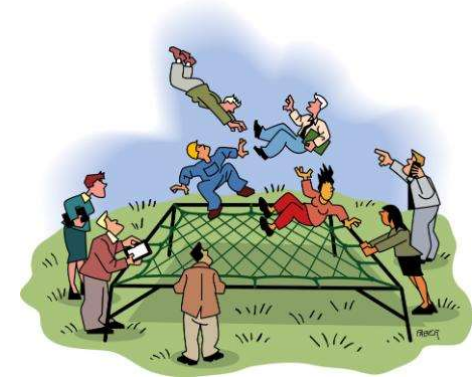


Effectiviteit van arbeidsdienstverlening: Wat weten we en wat weten we nog niet?

Pierre Koning

SER / StvdA bijeenkomst, woensdag 19 juni 2019

“Regionale samenwerking voor de arbeidsmarkt”



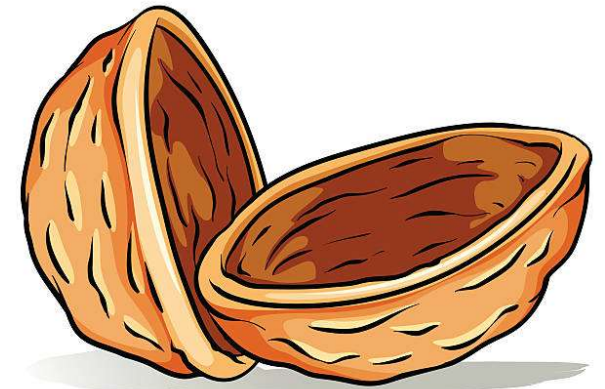
School of Business
and Economics



Universiteit
Leiden

In een notendop..

1. Wat weten we over effectiviteit arbeidsdienstverlening?
2. Waarom is vertaling van kennis naar beleidspraktijk lastig?
3. Wat valt hieraan te doen? (met nadruk op VWNW)



Afbakening arbeidsdienstverlening

- Volledige spectrum “Active Labour Market Policies”
- Gericht op alle werkzoekenden; niet specifiek VWNW
- Niet (direct) gericht op re-integratie bij ziekte
- Zowel specifieke instrumenten als algemene besteding tijd/middelen

- “Ranking” van effectiviteit... lessen voor **vijf typen instrumenten**
 - Oplopend naar mate van succes

WHAT WORKS? A META ANALYSIS OF RECENT ACTIVE LABOR MARKET PROGRAM EVALUATIONS

David Card
UC Berkeley

Jochen Kluge
Humboldt University and RWI Essen

Andrea Weber
Central European University and WU
Vienna

Abstract

We summarize the estimates from over 200 recent studies of active labor market programs. We classify the estimates by type of program and participant group, and distinguish between three different post-program time horizons. Using regression models for the estimated program effect (for studies that model the probability of employment) and for the sign and significance of the estimated effect (for all the studies in our sample) we conclude that: (1) average impacts are close to zero in the short run, but become more positive 2-3 years after completion of the program; (2) the time profile of impacts varies by type of program, with larger average gains for programs that emphasize human capital accumulation; (3) there is systematic heterogeneity across participant groups, with larger impacts for females and participants who enter from long term unemployment; (4) active labor market programs are more likely to show positive impacts in a recession. (JEL: J00, J68)



5. Gesubsidieerde arbeid

- Nederlandse context: ID-banen, WSW banen
- Buitenlandse context: tijdelijke plaatsen (in NL: meestal vast)
- Gesubsidieerde arbeid leidt niet tot extra uitstroom naar regulier werk
 - Stigma, onvoldoende extra menselijk kapitaal, verdringing en substitutie
- Veruit meest kostbare vorm van beleid!

- Maar...
 - Is gesubsidieerde arbeid wel echt Actief Arbeidsmarktbeleid?
 - Wat is doel? Rechtvaardigheid of doelmatigheid?

4. Klassieke arbeidsbemiddeling

- “Public Employment Service” (PES), “job search assistance”
- Licht effectief op korte termijn, geen effecten op lange termijn
- Zie ook Van der Klaauw en Ziegler voor UWV-experiment: “A field experiment on labour market speeddates for unemployed workers”, CEPR Discussion Paper 13516
 - Wel effecten speeddates, maar geen stepping-stone naar vaste baan
 - Korte termijn effecten voldoende sterk om kosten goed te maken
- Scoort slechtst in meta-studie van Card, Kluge en Weber (2016)

3. Scholing voor werklozen

- Tot voor enkele jaren weinig aanwijzingen effectiviteit
- Verklaringen: te brede inzet (Sluitende aanpak), impuls gering, lock-in
- Beeld is aanzienlijk verbeterd – vooral lange termijn effecten
 - Volgens meta-studie circa 6 procentpunt meer kans op werk
 - Gelet op daling OECD-ALMP bestedingen kennelijk gerichtere inzet?

2. Loonkostensubsidies

- Loonkostensubsidies effectief op lange termijn: circa 15 procentpunt extra kans op werk
- Grootste effecten volgens meta-studie, maar ook duur instrument dat zich niet terug verdient
- Let wel: volledig terugverdienen zou een 'free lunch' impliceren (en die zijn zeer zelden)
 - Is inherent aan al het fiscaal beleid aan onderkant arbeidsmarkt

1. Klantcontacten

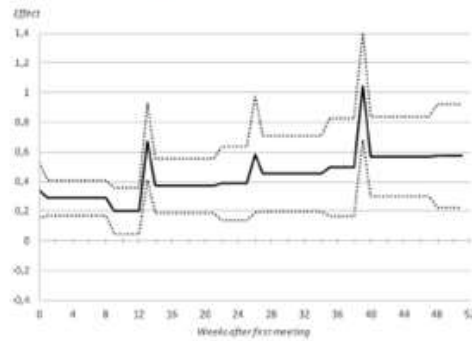
- Niet in meta-studie
- “Basisdienstverlening”
- Inzet klantcontacten / meer tijd voor cliënten in WW rendabel – zie bv. Koning (2007) en Heyma en Vd Werf (2016)
- Let wel: effectiviteit staat los van inzet specifieke instrumenten
- Drijvende kracht effectiviteit is stick of carrot?



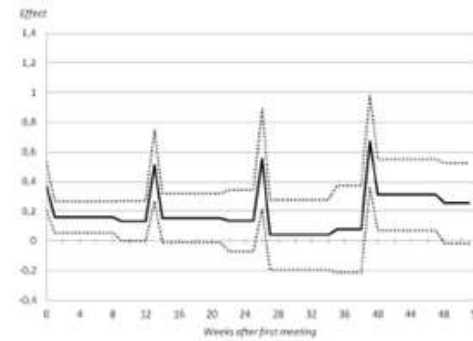
“To Meet or Not to Meet (your caseworker)”

Figure 4: The effects of sequences of the meetings between the caseworker and unemployed worker on the exit rate to employment

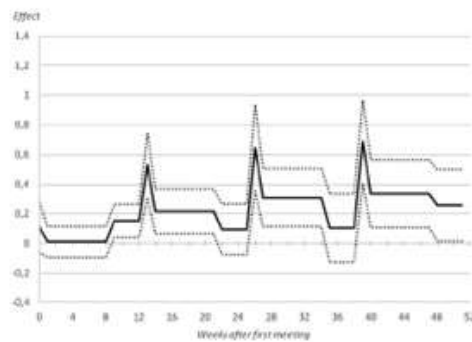
(a) Women aged 18-29



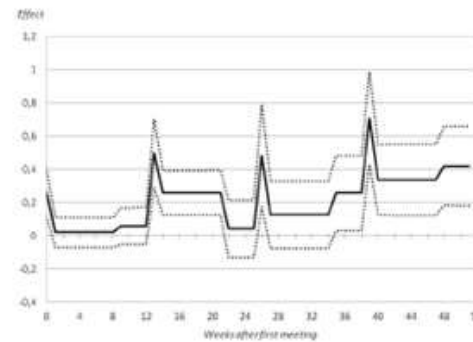
(b) Men aged 18-29



(c) Women aged 30-49



(d) Men aged 30-49



Vertaling kennis naar beleidspraktijk



Complicatie 1: “Not invented here”



Complicatie 2: Belemmeringen gebruik VWNW

- ALMPs/preventie/“Leven lang leren” hebben potentie, maar gebruik vaak laag door belemmeringen (zie ook Borghouts-Van de Pas, 2019)
 - Leunen op steun CAO
 - Transitievergoeding inzetten voor andere doelen
 - Woningmarkt op slot, kosten vervoer
- Veel partijen – wie is aan zet?: werkgevers, UWV, gemeenten, vakbonden, “regio”, uitzendbureaus
 - Effectiviteit afhankelijk van specifieke contacten (tussenevaluatie DWSRA)
- Nauwelijks harde specifieke kennisbasis effectiviteit VWNW – daarom belang deugdelijke evaluatie DWSRA!

Complicatie 3: Flexibele arbeidsmarkt

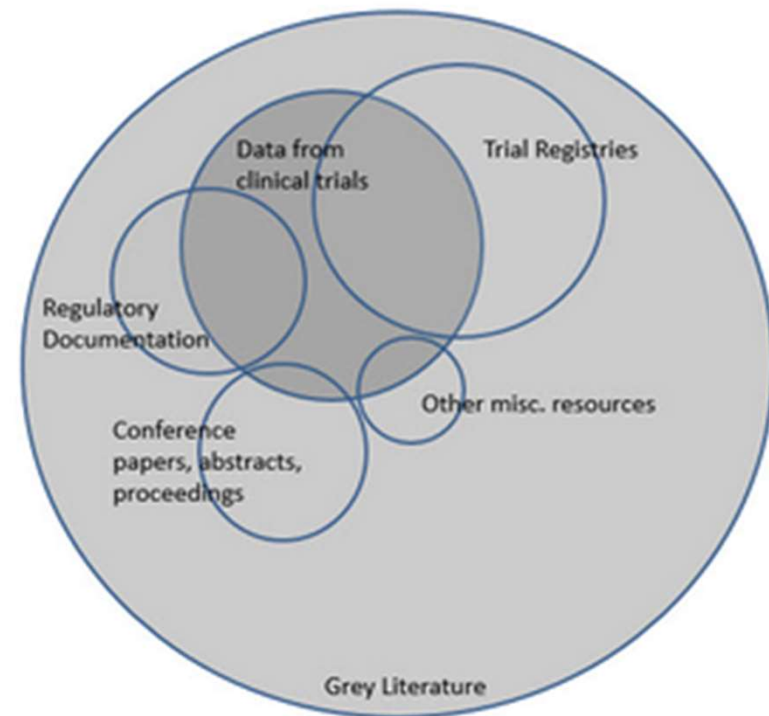
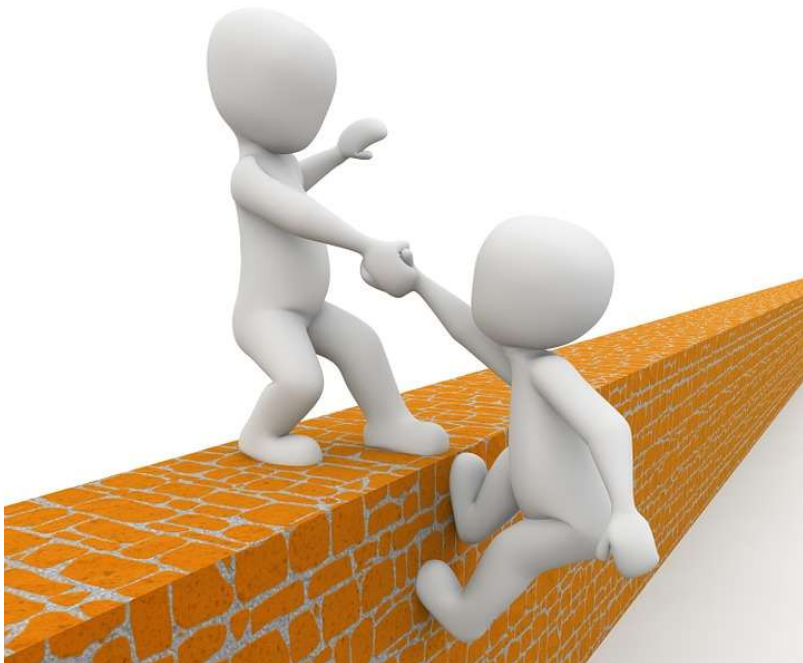
- Tijdelijk werk niet “stepping-stone” naar vast werk
- Veel instrumenten nemen baan/werkgever onterecht als gegeven
- Loonkostensubsidie complex
- Scholing waarin? (kortere terugverdienperiode)

- Andere rol werkgever – wordt diffuus...
 - “Regie en samenwerking”??
 - Wederom: wie is verantwoordelijk?

Complicatie 4: Onduidelijke doelstelling beleid

- Doelmatigheid en rechtvaardigheid
- Wat hebben we over voor “ineffectief” beleid?
- Welke groepen vallen onder welke doelstelling?
- (Wellicht minder relevant voor VWNW)

Hoe verder? Drie handreikingen/stellingen



1. Aandacht en afspraken

- Arbeidsbemiddeling moet meer zijn dan assistentie bij zoeken baan
- Gaat vooral om coaching en monitoring!
- Digitale dienstverlening als complementair, niet substituu
- Sterker nog: klassieke bemiddeling kan tot verdringing leiden van activiteiten werkgevers, werkzoekenden en intermediairs

2. Contact werkgever

- Sleutelrol werkgever bij afdwingen effectiviteit – maar welke werkgever?
- Hoe werkgevers te verleiden? → financieel belang sterker maken?
 - Transitievergoedingen verplicht inzetten voor 2e spoor
 - Vergelijking transfersysteem professioneel voetbal
- Alternatief is toekomstige banen zichtbaarder te maken en belang geven bij VWNW (zie volgende punt)

3. Op zoek naar nieuwe “collectiviteiten”

- Op zoek naar één partij die belang heeft bij:
 - (her-)plaatsen werknemers met soortgelijke vaardigheden
 - investeren in werknemers – dus met brede horizon!
- Denk aan collectiviteiten van werknemers met soortgelijke vaardigheden
- Wie? Vakbonden, uitzendbureaus, verzekeraars?
- Voorwaarden: intersectoraal, matching op toekomst gericht
 - Werkgevers: behoefte aan efficiënte wervingskanalen (Beleidsonderzoekers, 2017)
 - Nieuwe bedrijven ruimte geven en stimuleren tot uitbreiding, niet tegenwerken

*Thank You
For Your Attention*

