**Aandachtspunten ‘Onbenut arbeidspotentieel’, Arjan Heyma, SEO Economisch Onderzoek, 9 juni 2019**

***Potentie aan extra of beter geschikt arbeidsaanbod:***

* Werkenden meer uren laten werken (hogere arbeidsparticipatie op de intensieve marge)
* Werkenden sneller door laten stromen naar andere functies (trek in schoorsteen)
* Oudere werkenden langer door laten werken
* Werklozen (sneller) terug naar arbeid leiden, met name 55-plussers
* Werkzoekenden met afstand tot arbeid meer arbeidsgeschikt maken
* Beter benutten van productiviteit onder minimumloonniveau
* Beter (hoger) opleiden van jongeren
* Beter benutten van productiviteit migranten / statushouders
* Bevorderen van arbeidsmigratie

***Waarom wordt het potentiële arbeidsaanbod nog niet benut, wat zijn de knelpunten en waarom worden die niet door de markt opgelost?***

* Werkenden meer uren laten werken:
	+ Werkgevers zoeken vaak specialisten voor beperkte en afgebakende taken. Door middel van scholing/training kunnen deze taken mogelijk worden toegevoegd aan taken van parttimers die al in dienst zijn. Knelpunt is de investering in scholing/training met onzekere opbrengst.
	+ Werknemers willen niet altijd meer werken, onder andere vanwege zorgtaken. Werk en (verschillende vormen van) zorg zijn vaak moeilijk te combineren. Toegang tot of prijs van zorg door anderen (bijv. kinderopvang, ouderenzorg) kan een knelpunt zijn.
	+ Vooral bij vrouwen is meer arbeidspotentieel in termen van uren, benutting vraagt andere normen in samenleving en kan gepaard gaan met vermindering van aantal uren bij mannen.
* Werkenden sneller door laten stromen naar andere functies
	+ Door middel van scholing/training kunnen werkenden sneller doorstromen naar andere functies. Knelpunt is investering in scholing/training met onzekere opbrengst. Dit geldt sterker voor oudere werknemers, o.a. vanwege de kortere terugverdientijd.
* Oudere werkenden langer door laten werken
	+ Knelpunten zijn vaak de verouderde kennis en vaardigheden, beperkingen in gezondheid en onvoldoende motivatie om te investeren in duurzame inzetbaarheid.
* Werklozen (sneller) terug naar arbeid leiden, met name 55-plussers
	+ Er zijn weinig instrumenten die effectief bijdragen om werklozen met WW-uitkering terug naar werk te leiden. Het grootste deel vindt al vrij snel op eigen kracht nieuw werk. Een goede begeleiding en oriëntatie op loopbaanmogelijkheden kan dat proces versnellen.
	+ Bij oudere werklozen speelt sterker dat er beperkte prikkels zijn om snel het werk te hervatten. Naarmate dat langer duurt, worden werkzoekenden minder aantrekkelijk voor werkgevers. Wanneer ouderen (na verloop van tijd alsnog) op zoek gaan naar werk, zijn de relatief hoge looneisen in verhouding tot de onzekere arbeidsproductiviteit vaak een knelpunt, naast verouderde kennis en vaardigheden. Voor het eerste kan het helpen om de risico’s voor werkgevers te verlagen (no-riskpolis, verlengde proeftijd), voor het tweede zou scholing/training kunnen helpen (n.b. investering met onzekere opbrengst).
* Werkzoekenden met afstand tot arbeid meer arbeidsgeschikt maken
	+ Knelpunt is vaak de grote afstand tot regulier werk. Die is niet eenvoudig op te lossen met training of scholing. Werkervaringsplekken zijn een oplossing op langere termijn, daarvoor is ook trek in de schoorsteen nodig vanwege het beperkte aantal vacatures aan de onderkant.
	+ Er is een groeiende groep jonge mannen die vroegtijdig afhaakt in het proces van initiële scholing en doorstroom naar de arbeidsmarkt. Deze vroegtijdig opsporen en ondersteunen is effectiever dan later proberen het gat tot regulier werk te dichten.
	+ In plaats van werkzoekenden met een grote afstand tot arbeid geschikt te maken voor de arbeidsmarkt, kan arbeid ook geschikt worden gemaakt voor deze werkzoekenden. Zo kan voor mensen met een structureel lage arbeidsproductiviteit (o.a. arbeidsbeperkten) beter worden gekeken naar wat voor werk zij nog wel productief kunnen doen. Het beter benutten van productiviteit onder het minimumloonniveau kan bijvoorbeeld via loonkostensubsidies.
* Beter (hoger) opleiden van jongeren
	+ Bij krapte op de arbeidsmarkt bestaat de neiging om jongeren eerder van school te halen en in te zetten in het productieproces. Dat levert op langere termijn nieuwe krapte op. Beter is om jongeren zoveel mogelijk talenten te laten benutten en bij een vroegtijdige inzet op de arbeidsmarkt te zorgen voor een duaal systeem van werken en leren. Knelpunt is dat dit voordelen oplevert die niet zozeer bij de werkgever terechtkomen, maar elders in de maatschappij. Een subsidieregeling kan zorgen voor een herverdeling van kosten en baten.
* Beter benutten van productiviteit migranten / statushouders
	+ Migranten en statushouders die al in Nederland aanwezig zijn worden in de praktijk onvoldoende benut. Gedeeltelijk omdat zij de Nederlandse taal en cultuur te weinig machtig zijn, gedeeltelijk omdat het extra investeringen vergt in post-initieel onderwijs.
* Bevorderen van arbeidsmigratie
	+ Een laatste bron van arbeidspotentieel is het buitenland. Op alle niveaus van de arbeidsmarkt kunnen daarvoor geschikte werknemers worden geworven. Dat gebeurt al op grote schaal en laat zien dat arbeidsmigranten (nog) niet voor alle beroepen en sectoren een voor de hand liggend arbeidspotentieel vormen. Dit zou verder kunnen worden verkend.

***Wat kan de overheid doen om deze knelpunten op te lossen?***

* Ondersteunen en stimuleren van scholing van werkenden of werkzoekenden met uitzicht op werk. De overheid kan via een collectieve regeling de risico’s op een onzekere opbrengst voor werkgevers en werknemers wegnemen. Zo’n scholingsfonds dient vooral gericht te zijn op transities op de arbeidsmarkt, anders is de kans op inefficiënties groot (o.a. deadweight loss).
* Om een grotere arbeidsdeelname mogelijk te maken, kunnen zorgtaken (sterker) gesubsidieerd worden, zoals kinderopvang en ouderenzorg. Om meer aanbod te krijgen voor moeilijk vervulbare vacatures, zou de inkomensafhankelijkheid van deze subsidies moeten worden heroverwogen.
* De markt voor persoonlijke dienstverlening komt nog niet goed van de grond, daar kan de overheid mogelijk in ondersteunen.
* Investeringen in duurzame inzetbaarheid zijn cruciaal voor een hogere arbeidsparticipatie van de groeiende groep oudere werknemers. Bestaande initiatieven daartoe kunnen worden ondersteund.
* Het beter mogelijk maken van deeltijdpensioen (o.a. door fiscale prikkels) helpt ouderen om uren meer uit te smeren in de tijd en langzaam af te bouwen richting pensionering.
* Met name oudere werknemers die werkloos raken moeten zo snel mogelijk worden geactiveerd, waarbij de transitievergoeding zou moeten worden besteed aan de transitie.
* Het matchen van vraag en aanbod van skills/vaardigheden lijkt efficiënter dan het matchen van vacatures en cv’s. Daar kan de overheid meer initiatief nemen (zie bijv. het House of Skills). Dan kan ook beter worden vastgesteld wat mensen wél kunnen, productiviteit kan beter worden benut.
* Het opstellen en standaardiseren van een skills paspoort of het faciliteren van een goede inschatting van skills/vaardigheden helpt om werkzoekenden bewust te maken van wat er nog aan schort en voor werkgevers om de potentie te zien. Flankerend beleid (o.a. loonkostensubsidies) kan helpen om productiviteit onder het minimumloon beter te benutten.
* Een opleidingsplicht voor werkgevers die jongeren vroegtijdig (zonder diploma) aannemen kan wellicht voorkomen dat jongeren met minder kwalificaties hun loopbaan beginnen.
* Gerichte steun van werkgevers en de overheid (taal- en cultuurlessen) kan helpen om migranten als vergeten groep met veel potentie (o.a. in de persoonlijke dienstverlening) beter in te zetten.