

## Langer werken naar vermogen

J. de Koning\*

### Samenvatting

De kabinetsplannen op het terrein van sociale zaken en werkgelegenheid staan vooral in het teken van de vergrijzing en de reorganisatie van het beleid voor mensen die momenteel langdurig aangewezen zijn op een uitkering of een kunstmatige baan. De verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd en de nieuwe Wet werken naar vermogen zijn de belangrijkste maatregelen. Verder zien we een voortgaande tendens tot versobering van het uitkeringsstelsel en forse bezuinigingen op maatregelen als bemiddeling en scholing waarmee mensen geholpen kunnen worden om aan een baan te komen. Versterking van financiële prikkels (waaronder ook fiscale maatregelen om het aannemen van oudere werknemers aantrekkelijker te maken en het doorwerken voor oudere werknemers zelf aantrekkelijker te maken) en meer eigen verantwoordelijkheid nemen een centrale plaats in in het beleid. Verder worden maatregelen genomen voor loopbaanfaciliteiten (bijvoorbeeld een spaarregeling om tijdelijke perioden van inactiviteit op te vangen en maatregelen die scholing van werkenden moeten stimuleren). Het is echter aan te nemen dat de huidige plannen te kort schieten om de gevolgen van de ontgroening en de vergrijzing op te vangen, voldoende werk te bieden voor laag-productieven en de flexibiliteit van arbeid en de arbeidsmarkt te vergroten. Daarvoor is een breder pallet aan maatregelen nodig dat voor een deel ook maatregelen zou moeten omvatten die vergelijkbaar zijn met maatregelen die momenteel wegbezuinigd worden.

Trefwoorden: rijksbegroting, arbeidsmarkt, sociale zekerheid.

### 1 Inleiding

De gevolgen van de demografische ontwikkelingen staan op ieders netvlies. Bij ongewijzigd beleid neemt de potentiële beroepsbevolking tot 2040 af met iets minder dan één miljoen mensen (CBS, 2011). Daardoor dreigen grote personeelstekorten te ontstaan. Bijvoorbeeld in de zorgsector wordt een groot tekort aan verplegend en verzorgend personeel verwacht (Zorginnovatieplatform, 2009). Maar ook technici zullen onvoldoende beschikbaar zijn. Het nemen van maatregelen om dergelijke tekorten te voorkomen krijgt hoge prioriteit op het beleidsterrein sociale zaken en werkgelegenheid. Verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd in 2020 is hierbij de meest in het oog lopende maatregel. Deze maatregel wordt aangevuld met een aantal maatregelen om te bevorderen dat ouderen ook daadwerkelijk blijven werken.

Een tweede belangrijke pijler in het beleid is de Wet werken naar vermogen, die begin 2013 van kracht zal worden. Met deze wet wil het kabinet allerlei afzonderlijke maatregelen om mensen met een lage arbeidsproductiviteit aan het werk te krijgen vervangen door een soort kaderregeling. Doel hiervan is om op grote schaal laag-productieven aan een baan in het bedrijfsleven te helpen. Dit zou dan tevens een bijdrage leveren aan de verhoging van de netto-arbeidsparticipatie van deze groep. Met

de invoering van deze wet wordt in belangrijke mate het mes gezet in het traditionele re-integratiebeleid. Hierop wordt sterk bezuinigd.

Beide onderdelen van het beleid worden in dit artikel onder de loep genomen. De dreigende tekorten vormen echter niet het enige structurele probleem op de arbeidsmarkt. Onder invloed van de globalisering, een sneller verlopende technische ontwikkeling en de individualisering is de volatiliteit van de economie toegenomen. Dit vraagt om een groter aanpassingsvermogen van de factor arbeid. Hiervan vinden we in het beleid nog weinig terug. De actualiteit hiervan is echter groot, want het is niet ondenkbaar dat Europa in een nieuwe recessie komt, waarbij opnieuw de vraag zal opkomen of de arbeidsmarkt wel flexibel genoeg is.

Deze drie beleidsonderdelen worden in de volgende paragrafen behandeld. De slotparagraaf bevat een samenvatting van de conclusies uit de eerdere paragrafen. De conclusie is dat het huidige beleid waarschijnlijk te kort schiet om de gevolgen van de ontgroening en de vergrijzing op te vangen, voldoende werk te bieden voor laag-productieven en de flexibiliteit van arbeid en de arbeidsmarkt te vergroten. Daarvoor is een breder pallet aan maatregelen nodig dat voor een deel ook maatregelen zou moeten omvatten die vergelijkbaar zijn met maatregelen die momenteel wegbezuinigd worden.

## 2 Het opvangen van de ontgroening en de vergrijzing

De belangrijkste maatregel voor het opvangen van de demografische ontwikkeling is de verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd. Volgens het bestaande akkoord zal deze leeftijd in 2020 met één jaar opgetrokken worden. Hiermee wordt de potentiële beroepsbevolking uitgebreid met iets minder dan 200-duizend mensen.

De vraag is natuurlijk of al deze mensen gaan werken. Dit is weinig waarschijnlijk. Momenteel werkt slechts een fractie van de 64-jarigen. Wel is aannemelijk dat de netto-arbeidsparticipatie van ouderen, die in de afgelopen vijftien structureel is toegenomen, verder zal stijgen. Maar of het percentage 65-jarigen dat blijft werken meer dan, zeg, 25 zal zijn, valt te betwijfelen. Ten opzicht van de daling van de potentiële beroepsbevolking met een miljoen personen zal het effect van het optrekken van de AOW-gerechtigde leeftijd daarom beperkt zijn. Zelfs als we aannemen dat in 2025 de AOW-gerechtigde leeftijd verder wordt opgetrokken tot 67 jaar (waarvan nu al sprake is) blijft het effect beperkt.

Er vindt een uitbreiding plaats van maatregelen om te bevorderen dat ouderen blijven doorwerken. De bestaande regeling voor premievrijstelling die bedoeld is om bedrijven te stimuleren oudere werknemers aan te nemen wordt geleidelijk afgebouwd. Deze wordt vervangen door een nieuwe regeling, de mobiliteitsbonus, die het aannemen van een werknemer ouder dan 55 jaar en een werkloze of een arbeidsgehandicapte ouder dan 50 jaar stimuleert. In 2016 zal aan deze maatregelen ruim 1,2 miljard worden uitgegeven, tegen ruim 0,95 miljard in 2010. Verder wordt de huidige fiscale maatregelen om oudere werknemers te stimuleren om door te werken in 2013 vervangen door nieuwe regelingen voor 62-plussers, de werkbonus voor 62-plussers die doorwerken en de werkbonus voor werkgevers die een 62-plusser aannemen. De uitgaven hieraan nemen tussen 2010 en 2016 toe van ruim 0,7 miljard naar bijna 1 miljard. Wel moet hierbij worden bedacht dat de potentiële beroepsbevolking van ouderen toeneemt en dat de toename van de uitgaven dus relatief gezien minder groot is. Verder is het de vraag of dergelijke subsidies nu de meest effectieve maatregelen zijn. Er zijn geen evaluaties

uitgevoerd naar vergelijkbare maatregelen in het huidige beleid als de premievrijstelling oudere werknemers die een indicatie zouden geven van de netto-effectiviteit. Uit een recente overzichtsstudie blijkt dat als alle maatregelen die genomen zouden kunnen worden om de werkgelegenheid van ouderen te stimuleren op een rijtje worden gezet, weinig maatregelen er qua effectiviteit echt uitspringen (Gelderblom e.a., 2011). Maatregelen op het gebied van bemiddeling en scholing kunnen juist voor ouderen effectief zijn, maar hierop wordt sterk bezuinigd. Een maatregel als verkorting van de maximale ww-duur is wellicht nog het meest effectief, al moeten ook daarvan de effecten niet overschat worden (zie de volgende paragraaf, waarin uitgebreider wordt ingegaan op het uitkeringsstelsel). Maar deze laatste maatregel maakt geen deel uit van het huidige beleid.

De gevolgen van de demografische ontwikkeling zullen enigszins verlicht worden door een verdere toename van de gemiddelde arbeidsparticipatie. Het gemiddelde opleidingsniveau zal nog wat toenemen en de gezondheid zal verder verbeteren. Beide factoren leiden tot een hogere participatie. Los daarvan zal er ook bij vrouwen waarschijnlijk nog wel een stijging van de participatie optreden. Maar de participatie in Nederland is al hoog en het is de vraag of het realistisch is om uit te gaan van een aanzienlijke stijging in de toekomst. Ook als schaarste aan arbeid leidt tot loonstijgingen, dan zal het effect hiervan waarschijnlijk beperkt zijn. Met name de arbeidsduur blijkt weinig gevoelig te zijn voor de hoogte van het loon.<sup>1</sup> Meer flexibiliteit binnen arbeidsrelaties (door telewerken, urenbanken, e.d.) is mogelijk een effectievere manier om te bevorderen dat deeltijders langer gaan werken. Over de werkelijke effecten hiervan is echter weinig bekend.<sup>2</sup>

### 3 De Wet werken naar vermogen

Een vrij grote groep mensen die wil werken, staat permanent buiten de arbeidsmarkt of heeft een kunstmatige baan. De eerste groep bestaat onder meer uit mensen die langdurig in de Bijstand verblijven en Wajongers. Hierbij gaat het in totaal om enkele honderdduizenden mensen. De tweede groep omvat vooral de ongeveer 100-duizend mensen in de gesubsidieerde bedrijven van de Sociale Werkvoorziening. Voorheen zijn grote aantallen bijstandsgerechtigden geplaatst in gesubsidieerde banen bij de overheid in het kader van banenplannen, maar deze zijn grotendeels afgebouwd. Bij deze groepen gaat het vaak om mensen met een lage arbeidsproductiviteit als gevolg van een lage opleiding en/of een beperking. Dit wil overigens niet zeggen dat de lage productiviteit bij al deze mensen een gegeven is dat niet veranderd kan worden.

Met de Wet werken naar vermogen worden deze mensen onder één kaderregeling gebracht. Uitgangspunt is dat voor al deze mensen zoveel mogelijk dezelfde regelingen gaan gelden. Alleen voor mensen met ernstige beperkingen geldt in zoverre een afwijkend regime dat zij nog steeds in de beschermende omgeving van bedrijven in de Sociale Werkvoorziening geplaatst kunnen worden. Het kabinet schat dat het hierbij gaat om ongeveer 30-duizend van de huidige 100-duizend mensen die werkzaam zijn in deze bedrijven. Voor de overige mensen die nu nog een beroep op de Sociale Werkvoorziening kunnen doen, voor de langdurig bijstandsgerechtigden en de andere groepen is een

---

1 Voor een bespreking van de literatuur op dit gebied, zie Borjas (2009).

2 Wel zijn hiervoor enige indicaties. Zo vinden Berretty en Tanis (2011) een positief effect van telewerken op de arbeidsduur van vrouwen met kinderen.

nieuwe regeling ontworpen. Van deze mensen wordt een schatting gemaakt van hun productiviteit en kunnen werkgevers een subsidie krijgen om de discrepantie tussen loon en productiviteit te overbruggen. De komende jaren wordt sterk bezuinigd op andere re-integratiemaatregelen. De uitgaven daaraan worden in enkele jaren gehalveerd. Zo neemt het participatiebudget voor gemeenten tussen 2010 en 2012 af van bij 1,9 miljard naar minder dan 1 miljard. De kaarten worden dus geheel op loonkostensubsidies gezet. Is te verwachten dat structureel ongeveer 70 procent van de mensen die nu op de Sociale Werkvoorziening aangewezen zijn op deze wijze een baan in het bedrijfsleven vinden, zoals het kabinet aanneemt? En zullen langs deze weg langdurige bijstandsgerechtigden en andere moeilijk plaatsbare groepen een baan kunnen vinden? Om die vraag te beantwoorden ligt het voor de hand om te kijken naar eerdere ervaringen met gesubsidieerde arbeid. Sinds de jaren tachtig van de vorige eeuw is met verschillende maatregelen geprobeerd werklozen in de marktsector te plaatsen. In sommige gevallen zoals de zogenoemde werkervaringsplaatsenregeling in de Kaderregeling Arbeidsinpassing waren deze maatregelen expliciet gericht op plaatsing van groepen die vergelijkbaar zijn met de doelgroep van de Wet werken naar vermogen (De Koning e.a., 1993). Ook was er bij deze maatregel sprake van een relatief hoge subsidie. Het bereik van deze maatregel in de marktsector was echter beperkt. Men moet dan denken aan een cumulatief aantal plaatsingen in de orde van grootte van 10-duizend, waar het gaat om groepen die vergelijkbaar zijn met de doelgroep van de Wet werken naar vermogen. Verder geldt in het algemeen voor dit soort maatregelen dat er een zekere deadweight optreedt: een deel van de geplaatsten zou zonder de maatregel ook werk hebben gevonden.<sup>3</sup> Met hogere subsidies en langere subsidieduren zal waarschijnlijk een hoger bereik worden gerealiseerd, maar de aantallen die men in het kader van de Wet werken naar vermogen verwacht lijken niet realistisch. Bedrijven zijn veelal niet geneigd om mensen die niet voldoen aan het profiel van vacatures aan te nemen vanwege een subsidie. Dat het specifiek voor mensen uit de Sociale Werkvoorziening heel moeilijk zal zijn om hen aan een baan in de marktsector te helpen, blijkt ook het feit dat het zogenoemde 'begeleid werken', een regeling waarbij mensen met een indicatie voor de Sociale Werkvoorziening met subsidie en begeleiding bij een werkgever in de marktsector konden worden geplaatst, in kwantitatief opzicht nooit een succes is geworden.

Kijken we naar de vraag naar arbeid, dan zien we dat voor de meeste functies opleidingseisen gelden. Als voorbeeld kan de zorgsector worden genoemd waar in de komende decennia veel vacatures voor verzorgenden en verplegenden zullen ontstaan. Deze functies zijn niet te vervullen zonder bepaalde kwalificaties. Daarom is het vreemd dat scholing praktisch geen rol meer speelt in het re-integratiebeleid. Het aandeel van scholing was de afgelopen 10 jaar al sterk teruggelopen, maar door de bezuinigingen op re-integratie zal dit verder afnemen. Dit geldt overigens niet alleen voor het gemeentelijke re-integratiebeleid voor bijstandsgerechtigden, maar ook voor de activiteiten op dit gebied van de UWV voor ww-ers en arbeidsongeschikten. De ervaring

---

3 Op basis van een studie van Jongen (Jongen, 1999) kan voor de regeling Vermindering Langdurig Werklozen (VLW), een opvolger van de Kaderregeling Arbeidsinpassing, een netto-effectiviteit van ongeveer 10-duizend personen worden berekend. Maar ook hiervoor geldt dat de doelgroep voor de VLW veel ruimer was dan de doelgroep waarop de Wet werken naar vermogen zich richt.

is dat bedrijven terughoudend zijn in het aannemen en scholen van werklozen. Van een specifiek hierop gerichte maatregel (een onderdeel van de Wet Vermindering Afdracht loonbelasting, kortweg WVA) is weinig gebruik gemaakt (De Koning e.a. (2005)). Scholing is niet voor iedere werkloze haalbaar, maar waar het kan is het een zinvolle maatschappelijke investering. Scholing van werklozen heeft geen gunstige reputatie, maar dat komt doordat evaluaties zich veelal concentreren op korte-termijneffecten. Uit een recente meta-evaluatie van Card, Kluve en Weber (2010), waarin zij recente studies betrekken die ook naar de lange-termijneffecten kijken, blijkt dat de korte-termijneffecten van scholing inderdaad licht negatief zijn maar de lange-termijneffecten significant positief.

#### 4 Flexibiliteit van arbeid

In het huidige beleid zijn weinig maatregelen aan te geven die een substantieel effect kunnen hebben op de flexibiliteit van arbeid en de arbeidsmarkt. Het beleid zet vooral in op versobering van het uitkeringsstelsel. De generositeit van dit stelsel bereikte zijn maximum in de jaren zeventig van de vorige eeuw en is sindsdien geleidelijk verminderd. De 'replacement rate', de verhouding tussen uitkering en laatstverdiend loon, is geleidelijk verminderd door een beperkte koppeling aan de gemiddelde loonontwikkeling en door specifieke ingrepen.<sup>4</sup> In de komende jaren zal door een aantal maatregelen het inkomen van mensen in de Bijstand verder afnemen ten opzichte van de lonen. Onder andere kunnen worden genoemd het afbouwen van de dubbele heffingskorting in het referentieminimumloon en de vervanging van de toets op het partnerinkomen door een toets op het huishoudinkomen. De beperking van de maximale duur van de ww is geen onderdeel van het huidige beleid, maar gelet op het feit dat een meerderheid in het parlement hier voorstander van is, is de kans groot dat deze beperking door het volgende kabinet wel wordt doorgevoerd.

Versobering van het uitkeringsstelsel wordt gemotiveerd vanuit de prikkelende werking die ervan uit zou gaan op het zoekgedrag van werklozen. Daardoor zouden veel meer werklozen dan nu een baan vinden, wat uiteindelijk vooral in het belang van de werklozen zelf zou zijn. Deze redenering veronderstelt dat de huidige werkloosheid in belangrijke mate wordt veroorzaakt door een te genereus uitkeringsstelsel. Als we de sociale geschiedenis in beschouwing nemen, is dit een aanvechtbare veronderstelling. Het CBS heeft schattingen gemaakt van de werkloosheid in het verleden, die vanaf het begin van de twintigste eeuw als redelijk betrouwbaar kunnen worden gezien. In die tijd praten we over beperkte toegang tot uitkeringen (in de begintijd voornamelijk de armenzorg) en replacement rates die niet hoger dan 20 procent zijn. De werkloosheid was toen echter niet lager dan nu (in de jaren dertig zelfs aanmerkelijk hoger). Ook uit econometrisch onderzoek dat in de afgelopen 10 jaar is uitgevoerd op basis van data over de afgelopen decennia kan worden geconcludeerd dat het effect van het uitkeringsstelsel op de werkloosheid niet moet worden overschat (zie bijvoorbeeld de overzichtsstudie van Howell e.a. (2007)). Mede gezien de al doorgevoerde versoberingen is het zeer de vraag of verdere versobering veel zoden aan de dijk zal zetten. Een maatregel als de verkorting van de maximale ww-duur zal wel leiden tot vermindering

---

4 Zie voor een lange tijdreeks van de replacement rate Bosch (2006).

van het aantal werklozen, maar lang niet iedereen die zijn uitkering verliest zal een baan vinden.

Onder de noemer 'Loopbaanfaciliteiten' zal meer geld beschikbaar komen voor maatregelen die de werking van de arbeidsmarkt kunnen verbeteren. In dit verband wordt in de toelichting op de begroting genoemd dat het kabinet voornemens is een spaarregeling te introduceren die werknemers in staat moet stellen te sparen voor tijdelijke perioden van inkomensachteruitgang te overbruggen. Verder komen er onder meer middelen vrij om intersectorale scholing te stimuleren. In totaal gaat het om een toename van ongeveer 160 miljoen in 2010 tot bijna 0,5 miljard in 2016, waarbij de stijging pas vanaf 2013 zal optreden. Gerelateerd aan het totale aantal werknemers en het aantal werknemers dat jaarlijks van baan verandert gaat het dus om een beperkt bedrag. Over de verwachte effecten is niets bekend.

Een veel besproken maatregel om de flexibiliteit van de arbeidsmarkt te vergroten is versoepeling van het ontslagrecht. Ook deze maatregel maakt geen deel uit van het huidige kabinetsbeleid, maar er is wel een kamermeerderheid voor. Dus ook voor deze maatregel geldt dat er een grote kans is dat hij wordt uitgevoerd door een volgend kabinet. Maar heeft deze maatregel nu werkelijk de betekenis voor de flexibiliteit van de arbeidsmarkt die een groot deel van de politiek eraan toekent? Op basis van internationaal onderzoek valt dit te betwijfelen. Waar uitkeringen over het algemeen als een significante determinant van de werkloosheid naar voren komen in econometrische analyses (waarbij de omvang van de gevonden effecten overigens sterk verschilt), geldt dit niet voor beschermende wettelijke bepalingen bij ontslag. Hiervoor zijn de uitkomsten wisselend<sup>5</sup>. Het is mogelijk dat stringente ontslagbepalingen de aanpassing van de werkgelegenheid aan plotselinge structurele veranderingen in de vraag naar arbeid bemoeilijken, maar zelfs hiervoor is het bewijs niet heel hard. Verder moet ook rekening worden gehouden met negatieve bijwerkingen van minder duurzame arbeidsrelaties zoals een verminderde geneigdheid om te investeren in scholing. Al met al moet geen overdreven verwachting bestaan van de effecten van versoepeling van het ontslagrecht. Soms wordt de indruk gewekt dat er al een sterke groei van flexibele arbeidsrelaties heeft plaatsgevonden, maar dit stoelt niet op feiten. Zoals blijkt uit gegevens uit de Enquête Beroepsbevolking van het CBS is binnen het totale aantal werkzame personen het percentage werknemers met een traditioneel arbeidscontract de laatste vijftien jaar nauwelijks veranderd. Het percentage zzp-ers is wel toegenomen, maar het percentage werknemers met een andere flexibele arbeidsvorm is weer wat afgenomen. Andere vormen van flexibiliteit (bijvoorbeeld flexibele inzetbaarheid van werknemers, flexibele werktijden, uitbesteding, detachering, urenbanken en telewerken) zijn kwantitatief gezien belangrijker en zijn ook sterker toegenomen. Misschien ligt de toekomst meer in vormen van flexibiliteit *binnen* arbeidsrelaties dan in flexibiliteit *van* arbeidsrelaties. De overheid kan flexibiliteit binnen bedrijven niet direct beïnvloeden, maar kan wel experimenten op dit gebied financieel steunen en bijdragen aan de verspreiding van good practices.

---

<sup>5</sup> Zie voor een overzicht van de literatuur Deelen, Jongen en Visser (2006).

## 5 Tot slot

Versterking van financiële prikkels en vergroting van de eigen verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers, zijn hoofdlijnen in het huidige beleid. Er is een duidelijke breuk met het vroegere beleid waarbij de overheid vaak het initiatief nam om arbeidsmarktproblemen op te lossen. Er was weliswaar al een trend in deze richting, maar nu wordt eigen verantwoordelijkheid meer als doel op zich benoemd.

Wat ontbreekt, is de wetenschappelijke onderbouwing van het beleid. In dit opzicht is er geen duidelijke breuk met het verleden. Bij invoering van nieuw beleid ligt het voor de hand eerst een experiment op kleine schaal uit te voeren of het beleid gefaseerd in te voeren, en de resultaten hiervan eerst goed te evalueren, voordat men tot integrale invoering overgaat. Dit gebeurt nog steeds niet. Wel lijkt er meer ruimte te komen voor experimentele evaluaties, getuige enkele lopende onderzoeksprojecten. Momenteel worden mogelijk maatregelen afgeschaft met een positief maatschappelijk rendement en maatregelen ingevoerd die meer kosten dan ze opbrengen, niemand die het weet.

Of de gekozen beleidslijn de door de overheid zelf verwachte effecten zal hebben zal moeten worden afgewacht. Maar bijvoorbeeld ten aanzien van de realisatie van de doelstellingen van de Wet werken naar vermogen is daarover twijfel gerechtvaardigd. Blijven de resultaten ver af van de doelstellingen, dan zal dit betekenen dat veel laag productieven zonder werk blijven. In dat geval zal opnieuw de vraag opkomen hoe deze mensen geactiveerd kunnen worden en zal ook weer gekeken worden naar de instrumenten die nu grotendeels verdwijnen. Wel zou dan kritischer dan in het verleden moeten worden gelet op de kosten en baten van deze maatregelen.

## Jaap de Koning

\*Hoogleraar arbeidsmarktbeleid aan de Erasmus Universiteit en directeur SEOR.

## Referenties

- Berretty, T. en O. Tanis (2011), Het effect van telewerken op de arbeidsmarktpositie van vrouwen, *ESB*, Jaargang 96.
- Borjas, G.J. (2009), *Labor Economics*, McGraw-Hill.
- Bosch, N. (2006), Aangepaste berekening van replacement en wiggen, *CPB Memorandum 157*, Den Haag, CPB.
- Card, D., J. Kluve en A. Weber, Active labour market policy evaluations: een meta-analysis, *The Economic Journal*, 2010, vol. 120, pp. 452-477.
- CBS (2011), *Bevolkingsprognose 2009-2060*, Den Haag, CBS.
- Deelen, A., E. Jongen en S. Visser (2006), Employment Protection Legislation. Lessons from theoretical and empirical studies for the Dutch case, *CPB document 135*, Den Haag, CPB.
- Gelderblom, A., M. Collewet en J. de Koning (2011) *Arbeidsmarkt ouderen*, Rotterdam, SEOR.
- Koning, J. de, J.H. Gravesteyn-Ligthelm, N.B.J.G. 't Hoen en A. Verkaik (1993), *Met subsidie aan het werk*, Rijswijk, Centraal Bureau Arbeidsvoorziening.

Koning, J. de, N. Arkesteijn, L. van den Boom en Arie Gelderblom (2005), *WVA-startkwalificatie: uitvoering, gebruik en effecten*, Rotterdam, SEOR.

Howell, D.R., D. Baker, A. Glyn and J. Schmitt (2007), Are protective labor market institutions at the root of unemployment? A critical review of the evidence, *Capitalism and Society*, Vol. 2, Issue1, 2007.

Jongen, E. (1999), What can we expect from subsidies for the long-term unemployed, *De Economist*, Vol. 147.

Zorginnovatieplatform (2009), *Zorgen voor mensen, mensen voor de zorg*.