

# Kan arbeidsmarktbeleid de positie van ouderen veranderen?

*Hugo Erken, Leendert Klokkenburg en Siemen van der Werff*

***Dit artikel onderzoekt met een vignettenanalyse wat doorslaggevende factoren zijn om ouderen aan te nemen. Ook is gekeken naar de invloed van beleid op deze beslissing. Uit het onderzoek blijkt dat de mobiliteitsbonus voor oudere uitkeringsgerechtigden een statistisch significant effect heeft op de aannemekansen van ouderen. Als werkgevers drie jaar lang 7000 euro ontvangen als zij een uitkeringsgerechtigde aannemen van 50 jaar of ouder, dan vinden jaarlijks zesduizend extra uitkeringsgerechtigde 50-plussers een baan. Ook een verlengde proeftijd en proefplaatsingen hebben positieve effecten op de aannemekans van ouderen. Maatregelen gericht op het verlagen van financiële risico's bij ziekte of arbeidsongeschiktheid verbeteren de kansen van ouderen niet.***

## 1 Arbeidsmarkt ouderen

De laatste tien jaar zijn grote successen geboekt met de arbeidsparticipatie van ouderen. De netto arbeidsparticipatie van 55-65 jarigen is gestegen van 36 procent in 2002 naar 53 procent in 2012. De gemiddelde pensioenleeftijd van werknemers is gestegen van 61 jaar in 2006 naar 63,6 jaar in 2012. Om de kosten van de vergrijzing op te vangen en sociale voorzieningen voor toekomstige generaties betaalbaar te houden, zal de arbeidsparticipatie van ouderen nog verder moeten stijgen. De participatie is nog altijd lager dan het gemiddelde voor de gehele beroepsgeschikte bevolking (67,2 procent). De werkhervattingskansen van werkloze ouderen zijn gering. De kans dat een WW'er van 60 jaar of ouder binnen een jaar een baan vindt is iets minder dan 20 procent, terwijl deze voor een 45-jarige op 60 procent ligt (CBS, 2012). Ook is het percentage langdurig werkloze ouderen (55-plussers die langer dan één jaar werkloos zijn) met 57 procent in 2012 in internationaal opzicht opvallend hoog (zie OECD Labor Force Statistics, <http://stats.oecd.org>). Het OESO-gemiddelde ligt op 43 procent, en in Zweden is 'slechts' 29 procent van de werkloze ouderen langdurig werkloos.

Er zijn verschillende mogelijke verklaringen waarom de arbeidsmarkt voor ouderen nog niet optimaal functioneert. Ten eerste kan dit liggen aan een aantal arbeidsmarktinstuties, zoals oplopende loonprofielen met leeftijd en de mate van ontslagbescherming. Hierdoor zitten ouderen in een spreekwoordelijke 'gouden

kooi' (zie Euwals et al. 2009; OESO 2012): werkgevers vinden ouderen te duur om te ontslaan en ouderen zelf hebben onvoldoende prikkels om van baan te wisselen. Een tweede mogelijke verklaring is het feit dat werkgevers bij ouderen hogere financiële risico's lopen, doordat ouderen vaker langdurig ziek of arbeidsongeschikt zijn. In het huidige socialezekerheidsstelsel draagt de werkgever (grotendeels) de financiële risico's voor ziekte of arbeidsongeschiktheid van zijn werknemers. Het ziekte- en arbeidsongeschiktheidsrisico is voor 55-plussers vier maal zo groot als dat van werknemers tussen de 25 en 35 jaar (UWV 2010). De duur van het verzuim bij ouderen is veel langer dan bij jongeren, terwijl de frequentie juist lager ligt (Versantvoort en Van Echtelt 2012). Een laatste verklaring is dat (negatieve) percepties van werkgevers over bijvoorbeeld productiviteit en het aanpassingsvermogen van oudere werknemers van invloed kunnen zijn op werving en selectie bij bedrijven. Werkgevers hebben bepaalde beelden van oudere werknemers die ze er van weerhouden om ouderen aan te nemen (Van Dalen et al. 2007). Ouderen zijn in de ogen van werkgevers minder productief, minder creatief en vaker ziek en staan vernieuwing in de weg. Ondertussen hebben zij volgens werkgevers wel hogere looneisen dan jongeren.

## 2 Huidig ouderenbeleid

In het Nederlandse arbeidsmarktbeleid zijn meerdere maatregelen gericht op het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van ouderen. Deze grijpen aan bij bovengenoemde belemmeringen die een werkgever kan hebben om een oudere in dienst te nemen. De mobiliteitsbonus is de belangrijkste maatregel. Werkgevers ontvangen een mobiliteitsbonus wanneer zij een oudere werkloze (50-plussers) in dienst nemen. Hiermee wordt getracht de discrepantie tussen de met leeftijd oplopende loonkosten van ouderen en de teruglopende arbeidsproductiviteit te verminderen. Deze maatregel is verankerd in het *Wetsvoorstel mobiliteitsbonussen*, dat op 1 januari 2013 in werking is getreden en is de opvolger van de premiekorting ouderen. Het *Wetsvoorstel beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters* verlengt de maximale termijn voor de proefplaatsing van uitkeringsgerechtigden tot zes maanden. Bij een proefplaatsing behoudt de kandidaat-werknemer zijn UWV-uitkering. Met deze maatregel, die per 1 januari 2013 in werking is getreden, wordt getracht het risico voor werkgevers bij het aannemen van uitkeringsgerechtigden te beperken en een mogelijke negatieve perceptie van deze groep te ontkrachten. De zogenoemde no-riskpolis WW is een regeling die de werkgever bij het aannemen van een langdurig werkloze oudere vrijwaart van financiële risico's bij ziekte of arbeidsongeschiktheid, omdat de overheid deze overneemt.

Bovengenoemde maatregelen zijn voorbeelden van beleid gericht op het wegnemen van belemmeringen van werkgevers om ouderen in dienst te nemen. Het is tot op heden onbekend of het huidige ouderenbeleid daar ook in slaagt (Gelderblom et al. 2011; Euwals et al. 2013). Daarom onderzoekt dit artikel

(gebaseerd op Van der Werff et al. 2012) het relatieve belang van factoren die de aannemekansen van ouderen bepalen en in hoeverre verschillende beleidsmaatregelen deze kansen vergroten.

### 3 Methode

Voor het onderzoek is een vignettenanalyse (ook wel conjunctanalyse genoemd) uitgevoerd. Vignettenanalyses worden regelmatig gebruikt om a priori de effecten van mogelijke maatregelen op het gedrag van personen (of werkgevers) te analyseren. Hierbij worden enquêtes gehouden waarin respondenten gevraagd wordt om vignetten met verschillende kenmerken te waarderen. Op basis van de antwoorden wordt vervolgens het belang en de optimale waarde van een kenmerk bepaald. Oorspronkelijk is de vignettenanalyse uit de wereld van het marktonderzoek afkomstig, waar deze gebruikt wordt om bijvoorbeeld de specifieke kenmerken (kwaliteit, kleur, vormgeving, prijs, enz.) van een nieuw product te bepalen. Vaak wordt in vignettenanalyses aan respondenten gevraagd om een keuze uit twee (of meerdere) vignetten te maken, in dat geval wordt gesproken van discrete keuzeanalyse. Ook in de beleidseconomie worden vignettenanalyses regelmatig gebruikt. Zo hebben Ryan en Gerard (2003) in een meta-analyse gekeken naar het gebruik van discrete keuzeanalyse in de gezondheidseconomie. In hun meta-analyse vinden zij alleen al 34 Engelstalige artikelen op dit gebied. Ook in de milieueconomie wordt regelmatig gebruik gemaakt van vignettenanalyse, waarbij vaak de waarde van niet-monetaire zaken (zoals de kwaliteit van het landschap of de lucht) wordt bepaald (Hanley et al. 1998). In andere delen van de beleidseconomie wordt vignettenanalyse minder vaak gebruikt, al zijn er ook verschillende studies over de arbeidsmarkt verschenen waarin vignettenanalyses zijn gebruikt (Van Beek et al. 1997; De Wolf en Van der Velden, 2001; De Graaf-Zijl et al. 2006; Biesma et al. 2007; Eriksson et al. 2012).

In ons onderzoek is een gestileerde versie van een sollicitatieprocedure geanalyseerd. In deze sollicitatieprocedure is aan leidinggevenden gevraagd voor een hypothetische vacature een keuze te maken uit twee fictieve personen met verschillende kenmerken. De virtuele kandidaten zijn gedifferentieerd naar leeftijd, opleidingsniveau, relevante werkervaring, duur van de vorige baan, positie op de arbeidsmarkt (heeft de kandidaat nu een baan of is deze nu werkloos) en recente scholing. Daarnaast is gekeken naar de invloed van kenmerken van de leidinggevenden, zoals het opleidingsniveau en de leeftijd van de leidinggevende en van de bedrijven, zoals de grootteklasse. Tot slot is de invloed van beleidsmaatregelen in het vignet betrokken, zoals financiële risico's bij ziekte of arbeidsongeschiktheid, premiekortingen/mobiliteitsbonussen en de flexibiliteit in termen van proeftijd en proefplaatsingen. Er is ten tijde van uitvoering van het onderzoek alleen gekeken naar staand of voorgenomen ouderenbeleid dat in 2012 opportuun was. Additionele maatregelen uit het Regeerakkoord (zoals de

inkomensafhankelijke werkbonus voor werknemers) en uit het Sociaal Akkoord<sup>1</sup> (zoals de extra 67 miljoen voor de re-integratie van oudere werklozen en Regeling Cofinanciering Sectorplannen) richten zich ook op de arbeidsmarktpositie van ouderen, maar zijn niet meegenomen in dit onderzoek. Een lijst van de gebruikte beleidsmaatregelen, inclusief toelichting, is weergegeven in onderstaand tekstkader.

### **Onderzocht ouderenbeleid**

#### **Loonkostensubsidies**

- *Mobiliteitsbonus voor uitkeringsgerechtigden*: Gedurende maximaal drie jaar ontvangen werkgevers een premiekorting tot maximaal € 7000 per jaar (is € 6500 per jaar in de periode 2009 tot en met 2012) als zij een nieuwe werknemer vanaf 50 aannemen die nu een uitkering ontvangt.
- *Mobiliteitsbonus voor alle ouderen*: Gedurende maximaal drie jaar ontvangen werkgevers een premiekorting van maximaal € 3500 per jaar als zij een nieuwe werknemer vanaf 55 jaar aannemen.
- *Werkbonus*: Gedurende maximaal drie jaar ontvangen werkgevers een korting van €1750 per jaar op hun af te dragen werkgeverspremies voor elke werknemer vanaf 62 jaar.

#### **Financiële prikkels bij ziekte of arbeidsongeschiktheid**

- *Beperken loondoorbetaling bij ziekte van twee naar één jaar*: Regeling waardoor werkgevers minimaal 70 procent van het loon van een langdurig zieke werknemer gedurende maximaal twee jaar door moeten betalen.
- *No-riskpolis WW*: Vanaf de 14<sup>e</sup> ziekteperiode wordt het ziekengeld door UWV betaald (eerste 13 weken betaalt de werkgever) voor werknemers die op 8 juli 2009 (= inwerkingtredingsdatum van de regeling) 55 jaar of ouder zijn en voorafgaand aan de dienstbetrekking ten minste 52 weken werkloos zijn geweest.
- *Afschaffen premiedifferentiatie regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA)*: Regeling waardoor de werkgeverspremie voor de WGA afhankelijk is van recente arbeidsongeschiktheidslasten van de werkgever.

#### **Flexibiliteit**

- *Proefplaatsing*: Regeling waarbij werkgevers uitkeringsgerechtigden op proef kunnen nemen. Hierbij betaalt de werkgever de eerste maanden geen loon en loopt de uitkering door van de werknemer op proef.
- *Verlengde proeftijd*: Het verdubbelen van de proefperiode (van drie naar zes maanden) waarin werkgevers zonder ontslagvergunning en opzegtermijn nieuwe werknemers kunnen ontslaan.

---

<sup>1</sup> Zie kamerbrief “Resultaten Sociaal Overleg”, 11 april 2013.

In Figuur 1 is ter illustratie een fictief vignet weergegeven zoals gebruikt in het onderzoek. Op basis van deze analysemethode kan worden bepaald welke factoren belangrijk zijn in het keuzeproces van werkgevers voor nieuw personeel.

**Figuur 1** Voorbeeldvignet gebruikt bij werkgeversenquête

<b>Welke van deze twee kandidaten zou u aannemen?</b> <b>Hierbij geldt de volgende economische situatie: &lt;Economische situatie invullen &gt;</b> <b>Gevolgen van relevante overheidsregelingen staan per kandidaat vermeld.</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Man</li> <li>• 62 jaar oud</li> <li>• Te hoog opgeleid voor functie</li> <li>• Heeft nu een baan</li> <li>• Bezit 10 jaar relevante werkervaring</li> <li>• Heeft geen recente relevante scholing gehad</li>   <li>• Vorige baan duurde 5 jaar</li> </ul> <hr style="border-top: 1px dashed #000;"/> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 jaar loondoorbetaling bij ziekte</li> <li>• mobiliteitsbonus van € 3500 p.j. gedurende 3 jaar</li> <li>• werkbonus van € 1750 p.j. gedurende 3 jaar vanaf einde mobiliteitsbonus</li> <li>• dubbele proeftijd</li> <li>• max. 2 jaar premiedifferentiatie WGA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vrouw</li> <li>• 45 jaar oud</li> <li>• Exact goed opgeleid voor functie</li> <li>• Is sinds 2 maanden werkloos</li> <li>• Bezit geen relevante werkervaring</li> <li>• Heeft een certificaat van recente relevante scholing</li> <li>• Vorige baan duurde 2 jaar</li> </ul> <hr style="border-top: 1px dashed #000;"/> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 jaar loondoorbetaling bij ziekte</li> <li>• geen mobiliteitsbonus</li> <li>• werkbonus van € 1750 p.j. gedurende 3 jaar vanaf leeftijd 61</li> <li>• standaard proeftijd</li> <li>• max. 10 jaar premiedifferentiatie WGA</li> </ul>

In april 2012 is aan 1003 leidinggevenden gevraagd om twaalf maal een keuze te maken tussen twee virtuele sollicitanten met verschillende kenmerken. Elke respondent beoordeelde daarmee impliciet 24 kandidaten met specifieke kenmerken, wat in totaal 24.000 datapunten heeft opgeleverd.

Een vignettenonderzoek heeft voordelen ten opzichte van het direct ondervragen van werkgevers naar het belang van kenmerken die een rol spelen bij het beoordelen van sollicitanten. Bij het direct ondervragen kunnen de antwoorden namelijk *sociale wenselijkheid* bevatten. Daarnaast maken bij een vignettenanalyse werkgevers een afweging tussen verschillende factoren tegelijkertijd, wat zuiverdere resultaten oplevert dan het waarderen van factoren afzonderlijk.

Vignettenanalyses waarin het sollicitatieproces gestileerd wordt, zijn eerder gebruikt door Van Beek et al. (1997), De Wolf en Van der Velden (2001), De Graaf-Zijl et al. (2006); Biesma et al. (2007) en Eriksson et al. (2012). Hierbij wordt meestal naar specifieke delen van de arbeidsmarkt gekeken. Zo kijken De Graaf-Zijl et al. (2006) naar de onderkant van de arbeidsmarkt. Biesma et al. (2007) analyseren de kenmerken van net afgestudeerde medici, terwijl De Wolf en Van der Velden (2001) de kenmerken van net afgestudeerde sociaal wetenschappers onderzoeken. Alleen Van Beek et al. (1997) en Eriksson et al. (2012) kijken naar de gehele arbeidsmarkt. Vignettenanalyse wordt over het

algemeen gebruikt voor hypothetische experimenten. Hierdoor is het altijd de vraag in hoeverre de resultaten van de analyse in de praktijk valide zijn. Om dit te ondervangen is het van groot belang om de enquête zo optimaal mogelijk vorm te geven. Daarom moet bijvoorbeeld de voorgestelde hypothetische situatie realistisch zijn voor respondenten.

In dit onderzoek zijn evenals in Biesma et al. (2007) keuzesets gebruikt. Dat verschilt van het onderzoek door Van Beek et al. (1997), De Wolf en Van der Velden (2001) en De Graaf-Zijl et al. (2006), waarin respondenten aparte kandidaten moesten beoordelen. De reden voor het gebruik van keuzesets is dat dit intuïtief meer aansluit bij de praktijk van de vervulling van vacatures. Hierbij is over het algemeen ook sprake van meerdere kandidaten waaruit een keuze moet worden gemaakt. Het is momenteel de meest gangbare procedure in het wetenschappelijk onderzoek met vignettenanalyses.

Het is belangrijk om de keuzesets zo te construeren dat zoveel mogelijk informatie wordt gegenereerd. In technische termen houdt dat in dat de standaardfout van de regressieresultaten zo klein mogelijk moet zijn. Om daarvoor te zorgen is een *D-optimaal design* (zie Carlsson en Martinsson (2003) voor details over dit design) voor de keuzesets gebruikt. Dit optimale design is afhankelijk van het aantal opgenomen attributen en het aantal niveaus daarvan. Ook kan het aangepast worden op basis van de verwachtingen omtrent effecten. Zo wordt voorkomen dat de ene helft van een keuzepaar vooral positieve kenmerken heeft, terwijl de andere helft juist negatieve kenmerken heeft. In plaats daarvan worden beide helften van een keuzepaar redelijk vergelijkbaar gemaakt, wat zo veel mogelijk informatie over effecten oplevert. Onder andere Kanninen (2002) geeft aan dat deze vorm in dit soort analyses het best kan worden toegepast. In de keuzesets is het niet mogelijk om geen keuze te maken. Het opnemen van een optie “geen van beide” leidt namelijk tot minder zuivere schattingsresultaten (Johnson en Orme 1996).

Het voorbeeldvignet in Figuur 1 lijkt een vrij complexe keuze te laten zien. Deze keuze moet ook nog twaalf maal herhaald worden door respondenten. In tegenstelling tot wat vaak verwacht wordt, is het zo dat respondenten in een vignettenanalyse bij het maken van complexe keuzes steeds beter worden als ze deze keuze vaker moeten herhalen. Uit onderzoek van Johnson en Orme (1996) blijkt dat respondenten in een vignettenenquête met 20 herhaalde keuzes, de tweede 10 keuzes beter maken dan de eerste 10 keuzes. Respondenten zijn door gewenning aan de opzet van de keuzes beter in staat om de verschillende factoren op een vignet af te wegen. Over het maximale aantal items dat in een vignet kan worden opgenomen lijkt geen wetenschappelijke consensus te zijn. In de eerder genoemde meta-analyse van Ryan en Gerard (2003) stellen zij dat geen van de studies die zij hebben onderzocht uitspraken doet over het optimale aantal attributen. Louviere (2001) stelt dat een groter aantal items in een vignet weliswaar leidt tot een grotere standaardafwijking, maar niet tot minder zuivere schattingsresultaten.

Op basis van de resultaten uit de vignettenanalyse zijn aannamekansen geschat. Hierbij is gebruik gemaakt van een standaard logitmodel waarbij ‘effects coding’ (Bech en Gyrd-Hansen 2005) is toegepast om verklarende variabelen te creëren op basis van de op de vignetten weergegeven attributen. Deze verklarende variabelen geven de verschillen in kenmerken tussen de linker- en rechterzijde van de vignetten weer. De aannamekansen zijn geschat met behulp van de volgende formule:

$$P(Y_i = 1) = \frac{1}{1 + e^{-\beta \cdot x_i}} \quad (1)$$

In vergelijking (1) is  $Y$  de afhankelijke variabele, in dit geval de uitkomst dat sollicitant  $i$  wordt aangenomen. De  $\beta$  geeft de geschatte coëfficiënt weer en  $x_i$  de kenmerken van sollicitant  $i$ . De geschatte aannamekansen gelden alleen voor de onderzoekssituatie met twee virtuele sollicitanten voor één vacature. Voor het bepalen van de effecten van kenmerken van de werkgevers en het overheidsbeleid zijn interactietermen van leeftijd en de verschillende kenmerken respectievelijk vormen van overheidsbeleid als verklarende variabelen in het model opgenomen. Op basis daarvan is per leeftijdsdummy het effect van de werkgeverskenmerken en het overheidsbeleid geschat. Vervolgens leiden we op basis van de berekende aannamekansen per leeftijdsdummy de verwachte leeftijd van de aangenomen kandidaat af. Door middel van likelihood ratiotests is de significantie van de verschillende werkgeverskenmerken en het overheidsbeleid op de aannamekans van werknemers uit bepaalde leeftijdsklassen bepaald.

## 4 Belangrijkste resultaten

### 4.1 Persoonskenmerken

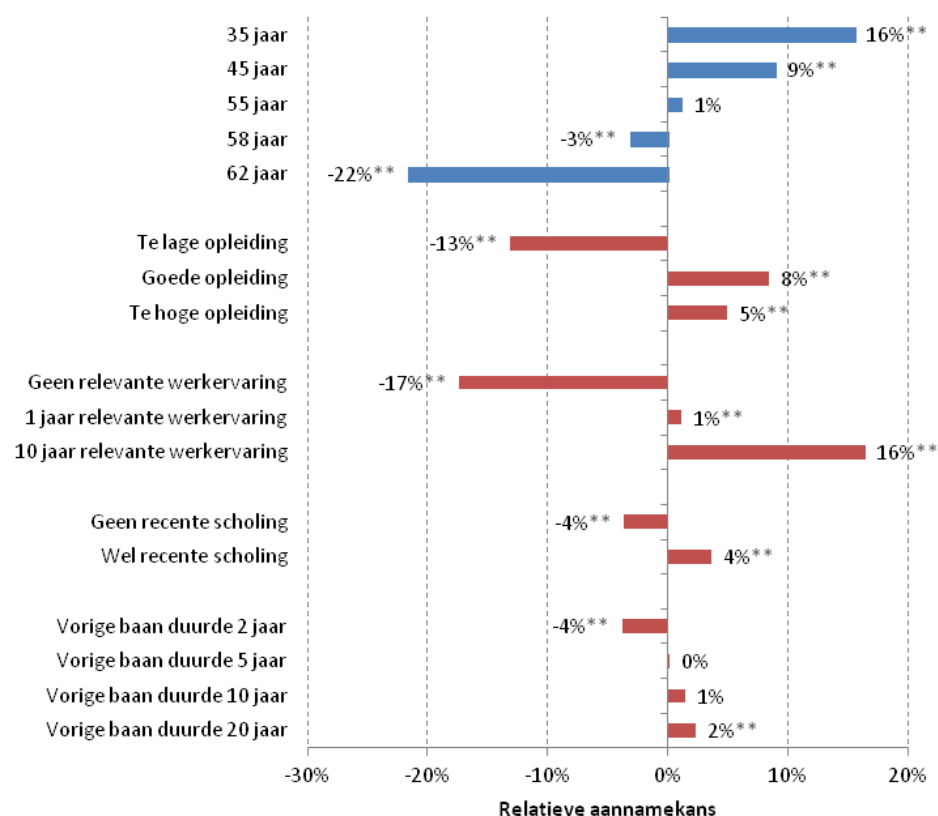
Figuur 2 toont de invloed van persoonskenmerken op de aannamekans. De effecten zijn weergegeven als het effect van de persoonskenmerken op de aannamekans ten opzichte van een gemiddelde hypothetische kandidaat.

Een hogere leeftijd heeft een belangrijk negatief effect op de aannamekans van een sollicitant. Als er voor een vacature twee sollicitanten zijn, dan heeft een 62-jarige 31%-punt minder kans om aangenomen te worden dan een 45-jarige sollicitant en 38%-punt minder kans dan een 35-jarige. Uit aanvullende vragen blijkt dat negatieve percepties over de looneisen van ouderen en over de verhouding van deze lonen met de productiviteit een belangrijke rol spelen. Van de ondervraagde werkgevers noemt 30 tot 35 procent de looneisen van ouderen als belangrijke belemmering voor het aannemen van oudere werknemers. Tegenover leeftijd als belemmering om in dienst genomen te worden, staat dat relevante werkervaring – die veelal oploopt met leeftijd – zorgt voor een hogere kans om aangenomen te worden. Een sollicitant met 10 jaar relevante werkervaring heeft 33%-punt meer kans om aangenomen te worden dan een sollicitant zonder

relevante werkervaring. Ook De Graaf-Zijl et al. (2006) en Eriksson et al. (2012) vinden dat leeftijd, werkervaring en opleiding de belangrijkste kenmerken zijn. Het belang van leeftijd wordt ook gevonden door Van Beek et al. (1997).

Verder zijn investeringen in menselijk kapitaal van invloed op de aannamekans. Sollicitanten met het juiste opleidingsniveau hebben 21%-punt meer kans om aangenomen te worden dan sollicitanten met een te laag opleidingsniveau. Sollicitanten die recent scholing hebben gehad, hebben een 8%-punt hogere aannamekans dan sollicitanten zonder recente scholing. Deze uitkomst correspondeert met inzichten uit de literatuur. Uit een overzichtsstudie van Card et al. (2010) blijkt dat scholingsprogramma's vooral op de middellange termijn een positief effect hebben. Ook een recente studie van Picchio en Van Ours (2013) bevestigt dat bedrijfsgerelateerde scholing de inzetbaarheid van werkenden significant verhoogt. Dit effect geldt ook voor ouderen: werknemers in de leeftijdscategorie 50-64 jaar hebben een 6%-punt hogere kans om werk te hebben wanneer sprake is van bedrijfsspecifieke scholing in het voorgaande jaar, vergeleken met oudere werknemers waarbij geen sprake is van deze scholing.

**Figuur 2** Effecten van persoonskenmerken op de aannamekans van sollicitanten



\*\*  $p < 0,05$ , \*  $p < 0,1$ . De significantie is bepaald ten opzichte van een vignet met gemiddelde kenmerken. Het aantal waarnemingen is 24072.

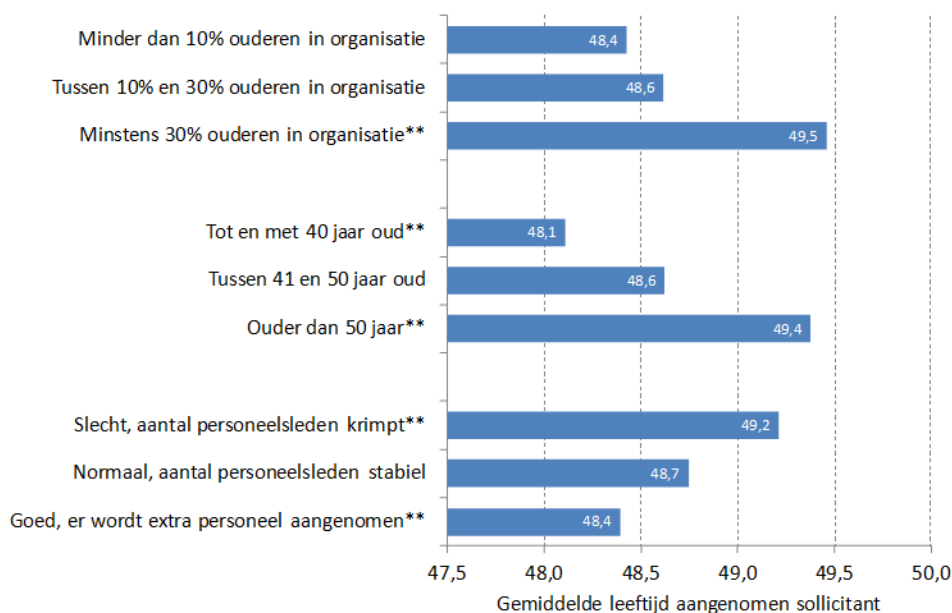


Uit een overzichtsstudie van Koning et al. (2004) blijkt zelfs dat de effecten van scholing op de baankans van oudere werklozen (en langdurig werklozen) groter is dan gemiddeld voor andere groepen. De Graaf-Zijl en Hop (2007) vinden dat ouderen met een lager opleidingsniveau een grotere kans op instroom in de sociale zekerheid hebben.

Een opvallende uitkomst is dat een langere voorafgaande baanduur een sollicitant aantrekkelijker maakt. Uit CBS (2012) blijkt juist dat een langere voorafgaande baanduur leidt tot een lagere uitstroomkans uit werkloosheid. Ook Heyma et al. (2009) tonen aan dat relatief mobiele personen op de arbeidsmarkt sneller een baan vinden. Deze discrepantie tussen onze resultaten en die van andere studies kan het gevolg zijn van het verschil in methode. Wij kijken in dit onderzoek puur naar de arbeidsvraag, terwijl de werkloosheidsduur een gevolg is van zowel de arbeidsvraag als het arbeidsaanbod. Dat uit andere onderzoeken blijkt dat mobiele werknemers sneller een nieuwe baan vinden komt waarschijnlijk door een positief arbeidsaanbodeffect: mensen die vaker van baan wisselen hebben meer ervaring met solliciteren en maken daarom meer kans op de arbeidsmarkt. Daarnaast zou een verklaring kunnen zijn dat mogelijk sprake is van een positief arbeidsvraageffect: veel werkgevers zijn juist op zoek zijn naar langdurige arbeidsrelaties en een lange voorgaande baanduur geeft een signaal af dat een werknemer hier ook naar op zoek is. Werknemers met een langere voorgaande baanduur hebben bovendien langer recht op een werkloosheidsuitkering, waardoor de urgentie om actief naar een baan te zoeken lager ligt en het reserveringsloon hoger. Dus ook al zijn werkzoekenden met een langere baanduur relatief aantrekkelijk voor werkgevers, als ze zich minder vaak aanbieden op de arbeidsmarkt worden ze uiteindelijk ook minder snel aangenomen.

#### 4.2 Kenmerken werkgevers

Naast persoonskenmerken van sollicitanten is in het onderzoek gekeken naar het effect van kenmerken van werkgevers op de aannamekansen van oudere sollicitanten. Op basis daarvan is de gemiddelde leeftijd van een aangenomen kandidaat berekend. Deze gemiddelde leeftijd is gebaseerd op de geschatte aannamekansen per leeftijdscategorie (35, 45, 55, 58 en 62). In de praktijk solliciteren uiteraard ook mensen jonger dan 35 jaar. Doordat de leeftijdsverdeling van kandidaten in de vignettenanalyse flink ouder is dan in de praktijk, is ook de gemiddelde leeftijd van aangenomen sollicitanten in deze hypothetische situatie hoger dan in de werkelijkheid. Daardoor geven deze gemiddelde leeftijden ook alleen een relatief effect weer. De resultaten hiervan staan in Figuur 3. Evenals bij de onderzochte persoonskenmerken zijn in de figuur alleen de factoren opgenomen waarvan een significante invloed uitgaat of die beleidsmatig belangrijke implicaties hebben. Of een factor een significante invloed heeft is gebaseerd op de significantie van de onderliggende aannamekansen die ten grondslag liggen aan de berekening van de gemiddelde leeftijden van aangenomen sollicitanten. Voor een overzicht van alle onderzochte kenmerken en voor de onderliggende aannamekansen verwijzen we naar Van der Werff et al. (2012).

**Figuur 3** Effect van kenmerken werkgever op de gemiddelde leeftijd van aangenomen sollicitanten

\*\*Statistisch significant verschil ten opzichte van de referentiecategorie (middelste categorie per groep) bij een betrouwbaarheidsmarge van 95%. Significantie bepaald met LR-tests.

Wanneer er relatief veel oudere werknemers bij een organisatie werken (30% of meer) of wanneer leidinggevendenden zelf ouder zijn dan 50 jaar, is de kans dat zij 58- en 62-jarigen aannemen significant hoger dan bij een leidinggevende die hoogstens 40 jaar oud is. Dit impliceert dat als gevolg van de toenemende vergrijzing van de beroepsbevolking de kansen van ouderen op de arbeidsmarkt deels vanzelf zullen verbeteren.

Ook de economische situatie heeft een significant effect. Op het moment dat het bedrijf in een slechte economische positie verkeert en krimpt qua personeelsomvang, worden 58- en 62-jarigen relatief vaker aangenomen, dan in een groeiend bedrijf.<sup>2</sup> De gevonden relatieve voorkeur voor oudere sollicitanten in slechtere economische situaties komt niet overeen met resultaten van Conen et al. (2012) over hetzelfde onderwerp. Zij vinden dat bedrijven juist in een krappe arbeidsmarkt meer moeite steken in het aannemen en behouden van ouder personeel. Een belangrijk verschil tussen het huidige onderzoek en het onderzoek van Conen et al. (2012) is de vraagstelling. Het huidige onderzoek kijkt namelijk in de vraagstelling naar de arbeidsvraag via de toekomstige ontwikkeling van de personeelsomvang van de organisatie. Conen et al. (2012) kijken naar het

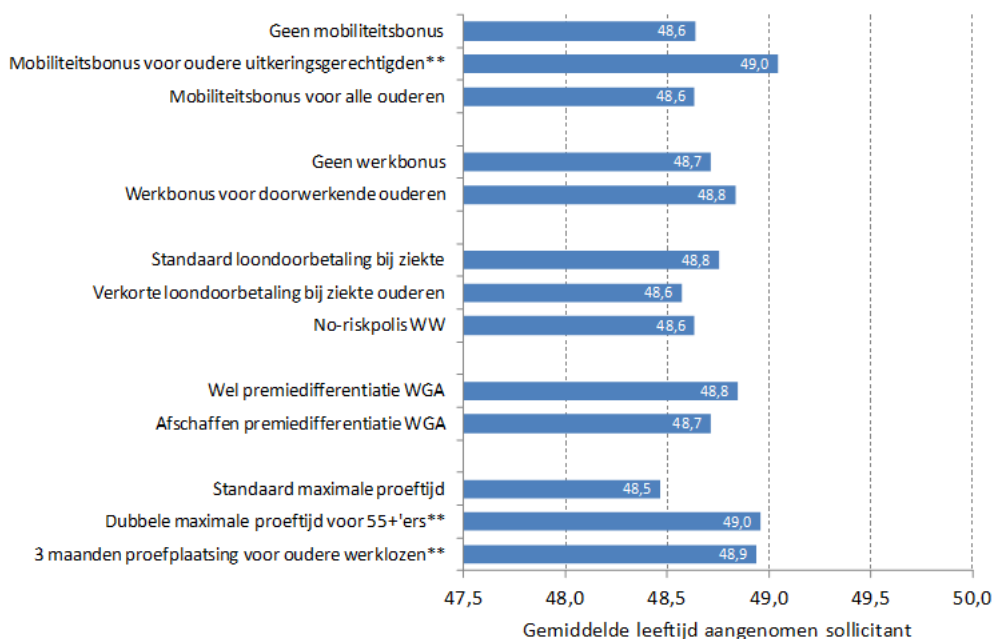
<sup>2</sup> Deze hypothetische situatie is aangegeven in het vignet (zie Figuur 1). In Van der Werff et al. (2012) zijn gevoeligheidsanalyses uitgevoerd, waarbij ook is gekeken naar de werkelijke bedrijfssituatie. Deze analyses onderschrijven dit resultaat.

beschikbare arbeidsaanbod in verhouding tot de totale arbeidsvraag (i.e. de krapte op de arbeidsmarkt) om de economische situatie te bepalen, zonder rekening te houden met de situatie van individuele organisaties.

### 4.3 Overheidsbeleid

De effecten van de kenmerken van overheidsbeleid op oudere sollicitanten zijn weergegeven in Figuur 4. De bepaling van deze effecten is gelijk aan die van de effecten van kenmerken van werkgevers in paragraaf 4.2.

**Figuur 4** Effect van overheidsbeleid op de gemiddelde leeftijd van aangenomen sollicitanten



\*\* Statistisch significant verschil ten opzichte van de referentiecategorie (bovenste categorie per groep) bij een betrouwbaarheidsmarge van 95%. Significantie bepaald met LR-tests.

**Loonkostensubsidies.** Een werkbonus of mobiliteitsbonus voor *alle* oudere werknemers leidt niet tot hogere aannamekansen van ouderen. De mobiliteitsbonus voor uitkeringsgerechtigden vanaf 50 jaar heeft wel een positief effect op de aannamekansen van ouderen. Door deze mobiliteitsbonus stijgt de gemiddelde leeftijd van een aangenomen nieuwe werknemer met vijf maanden. In overzichtsstudies van Koning et al. (2005) en Vos (2004) blijkt dat over het algemeen positieve effecten worden gevonden van aannamesubsidies op de aannamekansen van werklozen of arbeidsongeschikten. Wel moet daarbij als kanttekening worden geplaatst dat dergelijke subsidies vaak ook worden verstrekt in gevallen dat de werkgevers de oudere sowieso wel had aangenomen. Dit wordt in de economie wel ‘*deadweight loss*’ genoemd. Ook is bekend dat subsidies voor specifieke groepen de aannamekansen van andere groepen kan verslechteren

(Blundell et al. 2004; Euwals et al. 2013). Er zijn geen Nederlandse evaluatiestudies bekend waarin specifiek is gekeken naar het effect van aannamesubsidies voor oudere werklozen. Internationaal zijn er diverse studies die hebben gekeken naar de invloed van aannamesubsidies. Calmfors et al. (2004) concluderen dat macro-economische effectmetingen een hoge mate van ‘deadweight loss’ en substitutie-effecten laten zien. Recent zijn er echter enkele studies die geavanceerde econometrische technieken toepassen (zoals Propensity Score Matching en difference-in-difference analyse), waarin veel kleinere of zelfs geen negatieve effecten (i.e. deadweight loss en substitutie) worden gevonden. Een studie van Moczall (2013) laat zien dat een loonkostensubsidieprogramma voor kwetsbare groepen in Duitsland (i.e. ‘JobPerspektive’) uit 2007 heeft gezorgd voor additionele werkgelegenheidseffecten en vrijwel geen substitutie tussen gesubsidieerde en niet-gesubsidieerde arbeid. Kangasharju (2007) komt tot soortgelijke conclusies op basis van een onderzoek onder 31.000 Finse bedrijven die jaarlijks zijn gevolgd tussen 1995 en 2002. Het belangrijkste resultaat is dat loonkostensubsidies hebben geleid tot additionele werkgelegenheid in gesubsidieerde bedrijven met 9%, terwijl er geen negatief werkgelegenheidseffect wordt gevonden bij niet-gesubsidieerde bedrijven (i.e. ‘displacement effect’). Er is voor zover bekend maar één internationale studie waarin is gekeken naar het effect van loonkostensubsidies op de baanvindkansen van specifiek ouderen (zie Boockmann et al. 2012). In deze studie hebben de auteurs gekeken naar een loonkostensubsidie die in Duitsland in 1998 is ingevoerd. Aanvankelijk was de subsidie alleen bedoeld voor oudere werklozen die minstens 6 maanden werkloos waren, maar in 2002 is de subsidie verruimd voor alle werklozen boven de 50 jaar. De uitkomsten laten zien dat de subsidie voor sommige groepen (i.c. Oost-Duitse vrouwen) efficiënt is als instrument om de transitie van werkloosheid naar werk te stimuleren. Bij de andere onderzochte groepen (i.c. Oost-Duitse mannen en West-Duitse mannen en vrouwen) is sprake van een hoge mate van substitutie: werkgevers compenseren de extra arbeidskrachten die met subsidies worden aangenomen bijna volledig door een daling van niet-gesubsidieerde aannames.

**Compensatie financiële risico’s.** Overheidsmaatregelen om financiële risico’s bij ziekte of arbeidsongeschiktheid voor ouderen te beperken leiden volgens de vignettenanalyse niet tot hogere aannamekansen van deze groep. Hierbij gaat het specifiek om het verkorten van de loondoorbetalingsperiode van twee naar één jaar en het afschaffen van de premiedifferentiatie in de WGA. Ook de huidige bestaande no-riskpolis WW heeft geen significant effect. Deze uitkomsten wijken af van bijvoorbeeld de resultaten uit een kleinschalige enquête onder werkgevers uit 2008, waaruit bleek dat met name kleine bedrijven de loondoorbetalings- en re-integratieverplichtingen bij ziekte of arbeidsongeschiktheid als een belemmering ervaren om meer personeel in dienst te nemen (LangmanEconomen, 2008). Door een beperkt aantal waarnemingen is het in ons onderzoek niet mogelijk om statistisch betrouwbaar te testen of het effect van loondoorbetaling verschilt per bedrijfsgrootte. Eriksson et al. (2012) voeren een discrete keuzeanalyse uit onder

426 Zweedse werkgevers. Daarbij is gekeken naar de invloed van persoonskenmerken op de kans om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek en in de vervolgfase de kans om aangenomen te worden. Naast persoonskenmerken is ook gekeken naar de invloed van financiële risico's voor werkgevers bij ziekte. Uit het onderzoek blijkt dat hogere financiële risico's voor werkgevers bij ziekte van werknemers leiden tot een lagere kans voor *alle* werknemers om op een sollicitatiegesprek te worden uitgenodigd. Hogere financiële risico's gaan immers ten koste van de totale loonruimte van werkgevers en leiden dus een lagere werkgelegenheid. Uit de studie van Eriksson et al. (2012) blijkt echter ook dat hogere financiële risico's voor de werkgevers bij ziekte *niet* leiden tot een verhoogde discriminatie in de sollicitatieprocedure van groepen met een hoger risico op ziekte, zoals ouderen of mensen met overgewicht. De studie van Eriksson et al. (2012) onderschrijft dus zowel de resultaten uit LangmanEconomen (2008), alsmede de resultaten uit het onderhavige onderzoek.

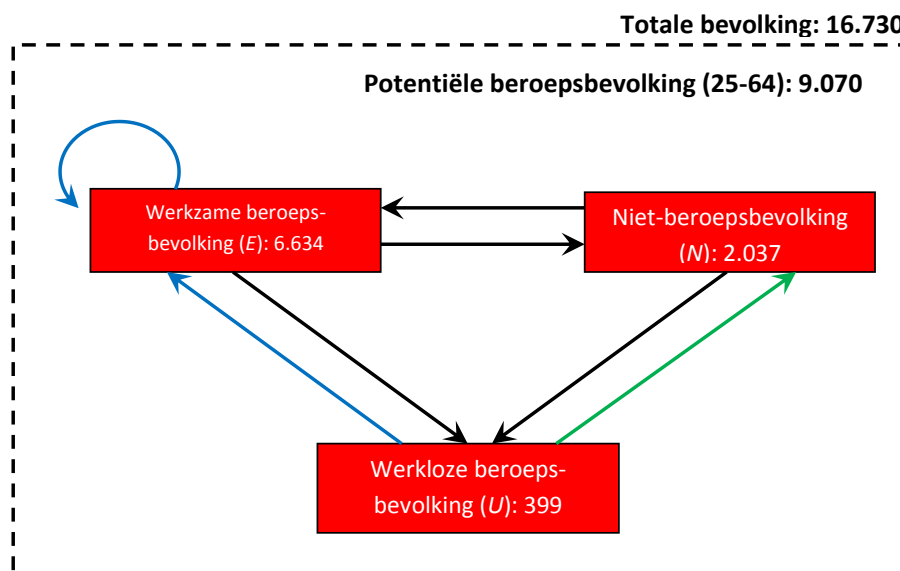
Er zijn verschillende redenen denkbaar waarom maatregelen om financiële risico's bij ziekte of arbeidsongeschiktheid van oudere werknemers te beperken voor werkgevers geen effect sorteren. Ten eerste hebben veel bedrijven hun loondoorbetalingsrisico bij ziekte of arbeidsongeschiktheid *privaat* herverzekerd. Nagenoeg 70 procent van de kleine bedrijven en bijna 60 procent van de middelgrote bedrijven heeft een verzuimverzekering afgesloten (Veerman en Molenaar-Cox 2006). Met een verzuimverzekering lopen werkgevers minder financieel risico, waardoor deze mogelijk een minder grote rol spelen in hun keuze voor een sollicitant. Een tweede verklaring zou kunnen zijn dat werkgevers meer oog hebben voor de verzuimfrequentie (die voor oudere werknemers lager is dan voor jongere werknemers) dan de verzuimduur (die hoger is voor oudere werknemers). Een laatste mogelijkheid is dat niet zozeer financiële prikkels bij ziekte of arbeidsongeschiktheid een rol spelen om ouderen niet aan te nemen, maar andere motieven. Ondernemers zien ziekte- en arbeidsongeschiktheid vooral als risico voor de continuïteit van de bedrijfsvoering (Cuelenaere en Veerman, 2011; Eriksson et al. 2012). Deze risico's zouden wel eens veel sterker kunnen zijn dan de financiële risico's.

**Proeftijd en proefplaatsingen.** Zowel het verlengen van de proeftijd als een proefplaatsingsregeling voor oudere werklozen hebben een positief effect op de kansen van ouderen: de gemiddelde leeftijd van een aangenomen nieuwe werknemer stijgt met vijf en respectievelijk vier maanden. Ondanks de mogelijkheid die al bestaat om een contract voor bepaalde tijd aan een nieuwe werknemer aan te bieden, lijken deze twee regelingen te voorzien in de behoefte van werkgevers om gedurende een bepaalde periode het functioneren van nieuwe werknemers te beoordelen.

## 5 Vertaling naar macro-economische effecten

Er zijn vier beleidsmaatregelen die volgens de resultaten van de werkgeversenquête de aannamekansen van ouderen positief kunnen beïnvloeden: de mobiliteitsbonus voor uitkeringsgerechtigden vanaf 50 jaar, de verlengde proeftijd, de mogelijkheid van proefplaatsingen en het stimuleren van scholing voor ouderen. De vraag is wat de economische effecten zijn van deze maatregelen voor verschillende leeftijdscategorieën in termen van werkgelegenheid en werkloosheid. Om hier inzicht in te krijgen is een eenvoudig economisch model ontwikkeld. Dit model is een voorraad-stromenmodel en beschrijft op welke manier men zich kan bewegen op de arbeidsmarkt (zie Figuur 5). Het model is een sterk vereenvoudigde weergave van de complexe dynamiek op de arbeidsmarkt, maar kan wel als basis dienen om een idee te krijgen van de ordegrrootte van de arbeidsmarkteffecten van iedere beleidsmaatregel.

**Figuur 5** Voorraden en stromen op de arbeidsmarkt in 2012 (x1000)



Bron: CBS, Statline.

In het model wordt de potentiële beroepsbevolking gedefinieerd als iedereen tussen de 25 en 65 jaar. Deze definitie wijkt af van de gebruikelijke definitie van de potentiële beroepsbevolking waarbij iedereen met een leeftijd tussen de 15 en 65 jaar wordt meegenomen. Er wordt echter gekozen voor het buiten beschouwing laten van de jongste leeftijdsgroep (15-24-jarigen), omdat het arbeidsmarktgedrag van deze groep afwijkt. Een groot deel van deze groep is nog schoolgaand, studerend of anderszins in opleiding en nog niet bezig met een loopbaan of carrière. Van de totale potentiële beroepsbevolking (25-64 jaar) van circa 9 miljoen mensen behoorde in 2012 iets minder dan 2 miljoen tot de niet-beroepsbevolking

( $N$ ). Dit gaat bijvoorbeeld om mensen die geen 12 uur of meer kunnen of willen werken. Van de resterende 7 miljoen had in 2012 6,6 miljoen een baan van 12 uur of meer (i.e. de werkzame beroepsbevolking ( $E$ )) en waren 399.000 mensen werkloos ( $U$ ).

Jaarlijks is er veel mobiliteit op de arbeidsmarkt, neem bijvoorbeeld de twee blauwe pijlen. Vanuit werkloosheid vonden 423.000 personen in 2012 een baan. Daarnaast zijn er ook veel personen die van baan wisselen, in 2012 waren er 237.000 van zulke wisselingen. 172.000 niet-actieven (voormalig scholieren, herintreders en arbeidsongeschikten) vonden in 2012 een baan. Tegelijkertijd stroomt een groot deel van de werklozen naar de niet-beroepsbevolking, de groene pijl. Dit zijn personen die zich terugtrekken van de arbeidsmarkt, of voor minder dan 12 uur per week beschikbaar zijn. Dit is per kwartaal gemiddeld ongeveer een kwart van alle werklozen. Vanuit beide categorieën stroomt ook weer een deel naar werkloosheid: per kwartaal gemiddeld circa 1,5 procent van de werkenden en 6 procent van de niet-beroepsbevolking. De arbeidsmarkt is dus voortdurend in beweging.

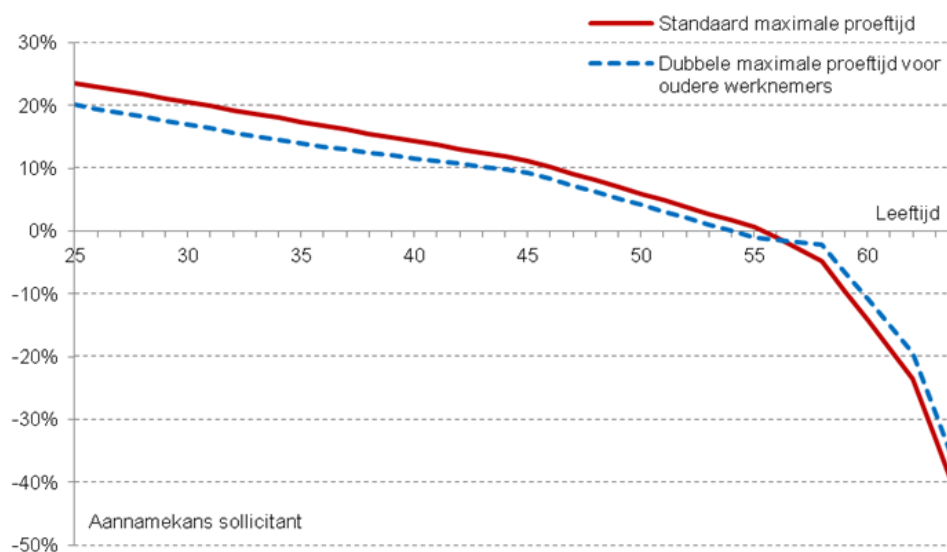
Bij de berekening van de effecten van de maatregelen wordt gekeken naar de stromen vanuit werk en werkloosheid, dus naar zowel baanwisselaars als baanvinders uit werkloosheid. In theorie zitten er in de niet-beroepsbevolking ( $N$ ) ook ouderen die kunnen profiteren van beleidsmaatregelen, maar het is onduidelijk hoe de onderzochte beleidsmaatregelen op deze groep aangrijpen.

In het model wordt alleen rekening gehouden met kortetermijnparticipatie-effecten. Indien ouderen aantrekkelijker worden voor werkgevers, zal dit op korte termijn ten koste gaan van het aantal jongeren dat wordt aangenomen (*substitutie-effect*). Werkloze jongeren trekken zich in tegenstelling tot ouderen minder vaak definitief terug uit de beroepsbevolking. Wanneer er meer ouderen worden aangenomen als gevolg van beleid, is daardoor de uitstroom naar de niet-beroepsbevolking kleiner. De bruto arbeidsparticipatie zal daarmee toenemen (*participatie-effect*). Op de langere termijn kan dit leiden tot veranderingen aan de vraagkant van de arbeidsmarkt. Doordat jongere leeftijdsklassen zich langer blijven aanbieden dan oudere leeftijdsklassen en op den duur hun looneisen matigen, kan de arbeidsvraag toenemen. Dit langetermijneffect is in dit model echter niet meegenomen.

De berekening van het effect van een maatregel staat grafisch weergegeven in Figuur 6. Hieruit blijkt dat door een maatregel ouderen relatief aantrekkelijker worden, terwijl jongeren relatief iets minder aantrekkelijk worden. Met behulp van deze nieuwe aannemekansen kunnen per maatregel de nieuwe baanvinkansen voor de verschillende leeftijdsgroepen worden berekend. Hierbij zijn de aannemekansen voor leeftijden die niet in de enquête zijn opgenomen lineair geëxtrapoleerd. Voor de leeftijden tot 35 is een lineaire extrapolatie gebruikt op basis van de geschatte kansen voor de in de enquête opgenomen leeftijden 35 en 45. Voor de kansen van de leeftijden 63 en 64 is een extrapolatie gebruikt waarbij de kansen voor deze leeftijden twee keer zo snel dalen als voor de groep 58 tot en met 62. Deze extrapolaties komen overeen met het exponentieel patroon dat de

geschatte kansen per leeftijd lijkt te impliceren. Hierbij geldt overigens dat de kansen voor de leeftijdsgroepen tot 35 niet van belang zijn voor de berekende effecten van het aantal baanvinders vanaf 55 per maatregel. Het relatieve aandeel van 63- en 64-jarigen in de groep baanvinders vanaf 55 is zodanig klein dat de berekening van het aantal oudere baanvinders slechts zeer beperkt zou verschillen als er voor een andere extrapolatie zou zijn gekozen.

**Figuur 6** Effect maatregel dubbele maximale proeftijd voor oudere werknemers op aannamekansen per leeftijd



In Tabel 1 staan implicaties van de beleidsmaatregel voor het aantal baanvinders voor de groep 55-plussers. In de tabel is het effect weergegeven van zowel alle baanvinders (inclusief baanwisselingen), alsmede de baanvinders vanuit werkloosheid. Deze effecten worden telkens vergeleken met de basissituatie waarin de maatregel niet is geïmplementeerd. Hierbij wordt uitgegaan van de effecten van de verschillende maatregelen op de aannamekansen per leeftijd (zoals in Figuur 6 is weergegeven) en de leeftijdsverdeling van de populaties werkenden en werklozen op de arbeidsmarkt. De aantallen baanvinders in de basissituatie zijn gelijk aan de door het CBS genoemde aantallen over 2012. De afwijkingen zijn hierop gebaseerd, waarbij de effecten op de aannamekansen per leeftijd door de verschillende maatregelen zijn meegenomen.



**Tabel 1** Baanvinders in de leeftijdklasse 55+ (x1000), totaal en vanuit werkloosheid

	Totaal	Vanuit werkloosheid
<b>Exogene ontwikkelingen</b>		
Basissituatie	30	18
Effect van de vergrijzing	+10	+6
<b>Beleidsmaatregelen</b>		
Mobiliteitsbonus uitkeringsgerechtigde ouderen	+3	+3
Dubbele maximale proeftijd	+5	+3
Proefplaatsing voor oudere uitkeringsgerechtigden	+3	+3
Stimuleren scholing ouderen	+5	+3

De mobiliteitsbonus voor uitkeringsgerechtigde werknemers leidt tot 3000 extra baanvinders in de groep 55-plussers. Deze zijn – vanwege de vormgeving van de maatregel – alle afkomstig uit werkloosheid. In Tabel 1 is het effect weergegeven voor de groep 55-plussers, terwijl de mobiliteitsbonus geldt voor uitkeringsgerechtigden vanaf 50 jaar. Dus ook voor de groep uitkeringsgerechtigden in de leeftijd van 50-55 jaar zal de bonus leiden tot hogere baanvindkansen. Het totaal aantal uitkeringsgerechtigde 50-plussers dat een baan vindt zal door de mobiliteitsbonus stijgen met 6000. Dit komt neer op 13% extra uitkeringsgerechtigde 50-plussers die een baan vinden. Dit percentage impliceert dat de mobiliteitsbonus gepaard gaat met ‘deadweight loss’: van elke zes werklozen vanaf 50 jaar die met een mobiliteitsbonus een baan vinden, zouden er vijf zonder deze bonus eveneens een baan hebben gevonden. Tegenover de sterke ‘deadweight loss’ staan wel weer positieve inverdieneffecten, zoals toekomstige belastinginkomsten en besparingen op uitkeringen. Op basis van het huidige onderzoek is daarom niet vast te stellen wat de maatschappelijke kosten en baten zijn. Daarvoor is aanvullend onderzoek nodig.

De dubbele proeftijd geeft zowel meer kansen aan werkloze ouderen als meer baanwisselingen voor 55-plussers. Deze groep wordt namelijk aantrekkelijker voor werkgevers. Deze maatregel levert naar verwachting 5000 (19 procent) extra ouderen een baan op. De proefplaatsing voor oudere uitkeringsgerechtigden heeft een iets beperkter effect: 3000 banen. Bij het stimuleren van scholing wordt uitgegaan van een verdubbeling van de trainings- en scholingsdeelname van 55-plussers (van 6 naar 12 procent). Deze maatregel heeft naar verwachting een effect van 5000 (18 procent) extra oudere baanvinders. Gegeven de lage scholingsgraad van ouderen is deze maatregel mogelijk erg ambitieus en daardoor lastiger te realiseren via beleid dan de andere maatregelen in Tabel 1.

Tot slot is ook het effect doorgerekend van de vergrijzing. De toenemende vergrijzing van het personeelsbestand (verondersteld wordt een stijging van het gemiddelde aandeel ouderen in een organisatie naar 30 procent) leidt naar verwachting tot 33 procent meer oudere baanvinders. Dit komt neer op 10.000 banen voor ouderen. Deze ontwikkeling plaatst het overheidsbeleid in perspectief en laat zien dat de effectiviteit van overheidsbeleid relatief bescheiden is. Dit laat

ook zien dat de positie van ouderen op de arbeidsmarkt op de middellange termijn deels vanzelf zal verbeteren als gevolg van de vergrijzing.

## 6 Conclusie

Dit artikel laat zien wat de doorslaggevende factoren zijn voor werkgevers om ouderen aan te nemen. De leeftijd van werknemers is heel bepalend: bij gelijke kenmerken zijn de kansen van ouderen beduidend lager dan voor jongeren. Werkervaring, het juiste opleidingsniveau en recente scholing kunnen daarentegen helpen om de aantrekkelijkheid van ouderen te vergroten. Ook overheidsbeleid, zoals de mobiliteitsbonus en proefplaatsingen voor ouderen, dragen bij aan het vergroten van de aantrekkelijkheid van ouderen voor werkgevers. Tot slot zal de achterstandspositie van ouderen op de arbeidsmarkt door de vergrijzing deels vanzelf worden opgelost, aangezien uit het onderzoek blijkt dat oudere leidinggevendenden vaker oudere werknemers aannemen. Dit geldt ook voor leidinggevendenden die werkzaam zijn in een organisatie met relatief veel 55-plussers.

### Auteurs

Hugo Erken (e-mail: [herken@minszw.nl](mailto:herken@minszw.nl)) werkt als beleidsmedewerker bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Leendert Klokkenburg (e-mail [L.Klokkenburg@minez.nl](mailto:L.Klokkenburg@minez.nl)) is beleidsmedewerker bij het Ministerie van Economische Zaken. Siemen van der Werff (e-mail: [s.vanderwerff@seo.nl](mailto:s.vanderwerff@seo.nl)) werkt als onderzoeker bij SEO Economisch Onderzoek. Dit artikel is geschreven op persoonlijke titel.

### Literatuur

- Beek, K.W.H. van, C.C. Koopmans en B.M.S. van Praag, 1997, Shopping at the labour market: A real tale of fiction, *European Economic Review*, vol. 41(2): 295-317.
- Bech, M. en D. Gyrd-Hansen, 2005, Effects coding in discrete choice experiments, *Health Economics*, vol. 14(10): 1079-83.
- Biesma, R.G., M. Pavlova, G.G. van Merode en W. Groot, 2007, Using conjoint analysis to estimate employers preferences for key competencies of master level Dutch graduates entering the public health field, *Economics of Education Review*, vol. 26(3): 375-86.
- Blundell, R., M. Costa Dias, C. Meghir en J. van Reenen, 2004, Evaluating the employment impact of a mandatory job search program, *Journal of the European Economic Association*, vol. 2(4): 569-606.

- Boockmann, B., T. Zwick, A. Ammermüller en M. Maier, 2012, Do hiring subsidies reduce unemployment among older workers?, *Journal of the European Economic Association*, vol. 10(4): 735-64.
- Calmfors, L., A. Forslund, en M. Hemström, The effects of active labor-market policies in Sweden: What is the evidence?, in: J. Agell, M. Keen en A. Weichenrieder (eds.), *Labor Market Institutions and Public Regulation*, 2004, Massachusetts Institute of Technology, 1-63.
- Carlsson, F. en P. Martinsson, 2003, Design techniques for stated preference methods in health economics, *Health Economics*, vol. 12(4): 281-94.
- Card, D., J. Kluve en A. Weber, 2010, Active labour market policy evaluations: a meta-analysis, *Economic Journal*, vol. 120(548): F452-F477.
- CBS, 2012, Werkhervattingskansen na instroom in de WW. Leeftijd is niet het enige dat telt, Voorburg/Heerlen.
- Conen, W., H. van Dalen en K. Henkens, 2012, Ageing and employers' perceptions of labour costs and productivity: A survey among European employers, Netspar DP 02/2012-013, Netspar, Tilburg.
- Cuelenaere, B. en T.J. Veerman, 2011, Effecten van nieuwe financiële prikkels in ZW en WGA op risicoselectie. Onderzoek in opdracht van het Ministerie van SZW, AStri Beleidsonderzoek en -advies, Leiden.
- Dalen, H. van, K. Henkens en J. Schippers, 2007, Oudere werknemers door de lens van de werkgever, NIDI-rapport, Den Haag.
- Eriksson, S., P. Johansson en S. Langenskiöld, 2012, What is the right profile for getting a job? A stated choice experiment of the recruitment process, IFAU, Working Paper 2012:13, Uppsala.
- Euwals, R., R. de Mooij en D. van Vuuren, 2009, Rethinking retirement. From participation towards allocation, CPB Bijzondere Publicatie 80, Centraal Planbureau, Den Haag.
- Euwals, R., S. Boeters, N. Bosch, A. Deelen en B. ter Weel, 2013, Arbeidsmarkt ouderen en duurzame inzetbaarheid. Rapport over het conceptuele kader voor het onderzoeksprogramma 'Arbeidsmarkt Ouderen', Centraal Planbureau, Den Haag.
- Gelderblom, A., M. Collewet en J. de Koning, 2011, Arbeidsmarkt ouderen, SEOR Erasmus School of Economics, Rotterdam.
- Graaf-Zijl, M. de, P. Berkhout, D. de Graaf en J.P. Hop, 2006, De onderkant van de arbeidsmarkt vanuit werkgeversperspectief, SEO Economisch Onderzoek 893, Amsterdam.
- Graaf-Zijl, M. de, en J.P. Hop, 2007, 45-plus en 55-plus in de SUWI-keten, SEO Economisch Onderzoek 2007-92, Amsterdam.
- Hanley, N., R.E. Wright en V. Adamowicz, 1998, Using choice experiments to value the environment, *Environmental and Resource Economics*, vol. 11(3-4): 413-28.
- Heyma, A., S. van der Werff en J. Prins, 2009, Baten van baan-baanmobiliteit, SEO Economische Onderzoek 2009-40, Amsterdam.
- Johnson, R.M. en B.K. Orme, 1996, How many questions should you ask in choiche-based conjoint studies?, Sawtooth Software Research Paper, Sequim.
- Kangasharju, A., 2007, Do wage subsidies increase employment in subsidized firms?, *Economica*, vol. 74(293): 51-67.
- Kanninen, B.J., 2002, Optimal design for multinomial choice experiments, *Journal of Marketing Research*, vol. 39(2): 214-27.
- Koning, J. de, A. Gelderblom, C. Th. Zandvliet en L. van den Boom, 2005, Effectiviteit van reïntegratie. De stand van zaken. Literatuuronderzoek, SEOR Erasmus School of Economics, Rotterdam.

- Koning, J. de, A. Gelderblom, C. Th. Zandvliet en R. Blanken, 2004, Werkt scholing voor werklozen?, Raad voor Werk en Inkomen, Den Haag.
- LangmanEconomen, 2008, Wat werkgevers weerhoudt. Onderzoek in opdracht van MKB Nederland, Amsterdam.
- Louviere, J., 2001, Choice experiments: an overview of concepts and issues, in: J. Bennett en R. Blamey (eds.), *The Choice Modelling Approach to Environmental Evaluation*, Cheltenham, 13-36.
- Moczaal, A., 2013, Subsidies for substitutes? New evidence on deadweight loss and substitution effects of a wage subsidy for hard-to-place job seekers, IAB Discussion Paper 5/2013, Institute for Employment Research, Nuremberg.
- OESO, 2012, Economic surveys Netherlands, Parijs.
- Picchio, M. en J.C. van Ours, 2013, Retaining through training even for older workers, *Economics of Education Review*, vol. 32(1): 29-48.
- Ryan, M. en K. Gerard, 2003, Using discrete choice experiments to value health care programmes: current practice and future research reflections, *Applied Health Economics and Health Policy*, vol. 2(1): 55-64.
- UWV, 2010, Analyse stijging WIA-instroom II. Kennismemo 10/07, UWV, Amsterdam.
- Veerman, T.J. en P.G.M. Molenaar-Cox, 2006, Effecten van de wet loondoorbetaling bij ziekte op private verzuimverzekeringen, P05/391, AStri Beleidsonderzoek en -advies, Leiden.
- Versantvoort, M. en P. van Echtelt, 2012, Belemmerd aan het werk. Trendrapportage ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en arbeidsdeelname personen met gezondheidsbeperkingen, Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag.
- Vos, K. de, 2004, Financiële prikkels voor het in dienst houden of nemen van werknemers: een literatuuronderzoek, CentER Applied Research, Universiteit Tilburg, Tilburg.
- Werff, S. van der, M. Volkerink, A. Heyma en P. Bisschop, 2012, Wat maakt oudere werknemers aantrekkelijk?, SEO-rapport 2012-61, SEO Economisch Onderzoek, Amsterdam.
- Wolf, I. de, en R. van der Velden, 2001, Selection processes for three types of academic jobs: An experiment among Dutch employers of social sciences graduates, *European Sociological Review*, vol. 17(3): 317-30.