

Flexibel werk schaadt groei arbeidsproductiviteit

Analyses met het OSA-bedrijvenpanel laten zien dat flexibel werk in Angelsaksische stijl een negatieve invloed heeft op de groei van de arbeidsproductiviteit. De daarmee samenhangende arbeidsintensieve economische groei is problematisch tegen de achtergrond van de groeiende arbeidsschaarste met de aankomende vergrijzing.

Economen pleiten veelal met een grote vanzelsprekendheid voor de flexibilisering van arbeidsmarkten. Markten kunnen nooit flexibel genoeg zijn. Zo beweren bijvoorbeeld Nicoletti en Scarpetta (2003) dat Europa achterblijft bij de Verenigde Staten dankzij overgereguleerde factormarkten. Vooral te rigide arbeidsmarkten zijn een grote boosdoener. *The usual suspects* zijn: te sterke ontslagbescherming, te royale uitkeringen, te hoge minimumlonen en te sterke vakbonden (Elmeskov *et al.*, 1998). Daarbij wordt soms beweerd dat rigide arbeidsmarkten ook een belemmering zijn voor innovatie en productiviteitsgroei. Binnen de Nederlandse beleidsdiscussie speelt op dit moment vooral de versoepeling van het ontslagrecht. In een recent advies aan de Tweede Kamer heeft de Raad van Economisch Adviseurs (2007) zich voor versoepeling uitgesproken, omdat dit goed zou zijn voor innovatie en productiviteitsgroei. Daarbij verwijzen zij veelvuldig naar het lichtende voorbeeld van de Amerikaanse economie. In deze discussie spelen een aantal argumenten. Sommige ervan voorspellen dat flexibilisering van de arbeidsmarkt een positieve invloed heeft op innovatie en productiviteit; andere voorspellen het tegendeel; en ten slotte zijn er argumenten die minder eenduidig zijn. Diverse argumenten uit de literatuur zijn hieronder in drie kaders samengevat. Daarna vindt empirische toetsing

plaats. De toetsing richt zich op de invloed van flexibel werk op de groei van de arbeidsproductiviteit op bedrijfsniveau in de Nederlandse industrie.

Empirisch onderzoek met het OSA-bedrijvenpanel

Het OSA-bedrijvenpanel bevat twee bruikbare indicatoren voor flexibel werk. Ten eerste, percentages personen met echt tijdelijke contracten (zonder vooruitzicht op vaste dienst). De percentages tijdelijke contracten zijn een indicator voor externe (ofwel numerieke) flexibiliteit. Hoge percentages geven aan dat het bedrijf gekozen heeft voor sterk Angelsaksisch getinte *hire & fire*-arbeidsverhoudingen. Ten tweede, het percentage personen dat binnen het bedrijf in het afgelopen jaar van afdeling dan wel van functie is veranderd. Dit percentage dient als indicator voor interne dan wel functionele flexibiliteit. Een hoog percentage geeft aan dat een bedrijf meer Rijnlandse arbeidsverhoudingen heeft, met een sterke interne arbeidsmarkt.

De twee soorten flexibiliteit zijn in het OSA-bestand overigens licht gecorreleerd ($R = 0,15$). Er is in het OSA-panel ook nog een derde indicator beschikbaar: het percentage personeel dat in het afgelopen jaar nieuw is ingestroomd, dan wel het bedrijf heeft verlaten. Deze indicator lijkt eveneens zeer interessant. Echter, uit nadere inspectie bleek dat deze indicator niet meet wat men op het eerste gezicht zou verwachten. Deze indicator pikt vooral fluctuaties van de conjunctuur en de bezettingsgraad op, waarbij in- en uitstroom veelal tegengestelde effecten op de arbeidsproductiviteit lijken te hebben. De Nederlandse industrie vertoont een redelijke variëteit van bedrijven die relatief Angelsaksische, dan wel meer Rijnlandse

**RONALD DEKKER
EN ALFRED
KLEINKNECHT**

Universitair docent
economie en hoog-
leraar, economie van in-
novatie aan de TU Delft

Argumenten waarom soepel ontslag de productiviteit positief beïnvloedt

1. Arbeidsbesparende vernieuwingen zijn makkelijker te realiseren, aangezien bedrijven de overbodige werknemers sneller en goedkoper kwijt kunnen.
2. Het overhevelen van arbeidskrachten uit oude, neergaande sectoren naar nieuwe, innovatieve activiteiten gaat sneller (Bassanini en Ernst, 2002).
3. Vlot ontslag maakt ook een vlottere instroom van nieuwe krachten mogelijk. Dit zorgt voor nieuwe ideeën en toegang tot nieuwe netwerken.
4. Dankzij de (latente) dreiging door soepel ontslag wordt harder gewerkt.

Argumenten waarom soepel ontslag de productiviteit negatief beïnvloedt

1. Door soepeler ontslag en een korter verblijf in het bedrijf ontwikkelen mensen minder loyaliteit en betrokkenheid. Mogelijke gevolgen zijn:
 - Er komen meer problemen met deloyaal en opportunistisch gedrag van werknemers. Bijvoorbeeld lekken commerciële bedrijfsgeheimen en technologische kennis makkelijker weg naar concurrenten. Er is dus sprake van (grotere) externe effecten waardoor bedrijven minder prikkels hebben om te investeren in kennis.
 - Als gevolg van minder loyaliteit en betrokkenheid krijgen bedrijven meer behoefte aan toezicht en controle. Bedrijven in Angelsaksische landen met meer flexibele arbeidsmarkten kennen aanzienlijk dikkere managementlagen dan hun Europese concurrenten en dit gaat gepaard met een lagere groei van de productiviteit (Kleinknecht *et al.*, 2006). Het is aannemelijk dat dikke managementlagen frustrerend zijn voor creatieve geesten.
 - Door kortere baanduren verzwakt het historische geheugen van organisaties en de mogelijkheid om een lerende organisatie te worden.
 - De terugverdientijd van investeringen in scholing wordt korter, waardoor bedrijven minder investeren in hun mensen.
2. In de innovatieliteratuur worden twee innovatiemodellen onderscheiden: het Schumpeter I-model dat de rol van de individuele uitvinder/ondernemer benadrukt (Schumpeter, 1912) en het routinematige Schumpeter II-model dat relevant is voor grotere bedrijven (Schumpeter, 1942). Bij het Schumpeter II-model is continue historische accumulatie van kennis voor stapsgewijze product- en procesverbeteringen cruciaal. Een deel van die kennis wordt in het Engels aangeduid als tacit knowledge. Daaronder verstaat men impliciete, slecht gedocumenteerde en persoonsgebonden ervaringskennis die lastig overdraagbaar is (Polanyi, 1966). Behoud en ontwikkeling van zulke impliciete kennis vraagt om een zekere continuïteit in het personeelsbestand. Een groter personeelsverloop kan mogelijk verklaren waarom Amerikaanse bedrijven het op de wereldmarkt zo slecht doen in een brede waaier van industrieën waarvoor het Schumpeter II-model relevant is.
3. Veel van de kennis die nodig is om arbeidsbesparende technologie succesvol te kunnen toepassen zit bij de mensen op de werkvloer. Mensen die soepel te ontslaan zijn en bezorgd zijn om hun baan, zullen zich hoeden om kennis te openbaren over hoe hun werk efficiënter kan (Gächter en Falk, 2002; Lorenz, 1999).
4. Een groter personeelsverloop vergroot de kosten van werving en selectie. Wanneer voor functies veel bedrijfsspecifieke kennis vereist is, kunnen productiviteitsverliezen tijdens de inwerkperiodes hoog oplopen.
5. Bij soepeler ontslag veranderen de krachtsverhoudingen op de werkvloer ten gunste van het (top)management. Mensen worden angstiger en zullen minder gauw kritiek uiten op managementbeslissingen. Het gebrek aan kritische feedback vanuit de werkvloer kan problematische managementpraktijken in de hand werken.
6. Sterke Europese vakbonden kunnen algemeen verbindend verklaarde cao's afdwingen, waardoor achterlopende bedrijven worden gedwongen tot technologische modernisering. Achterlopers kunnen zich immers (anders dan in de Angelsaksische systemen met veelal decentrale loononderhandelingen) niet staande houden door hun personeel slechter te betalen dan de koplopers. Technologische koplopers kunnen dankzij hun monopoliewinsten uit innovatie beter leven met een agressief loonbeleid van vakbonden dan de achterlopers. Het verhogen van algemeen verbindend verklaarde cao-lonen door sterke vakbonden ondersteunt het proces van creatieve vernietiging waarbij technologische koplopers de achterlopers uit de markt dringen. Agressieve vakbonden maken innovatie lonender.

arbeidsverhoudingen hebben en dit maakt een toetsing naar de effecten ervan op de groei van de arbeidsproductiviteit mogelijk. Teneinde de effecten van interne en externe flexibiliteit zuiver te kunnen toetsen wordt

gecorrigeerd voor de invloed van een aantal controlevariabelen. Ten eerste wordt gecorrigeerd voor bedrijfsgrootte en -leeftijd. Ten tweede wordt met branchedummy's gecorrigeerd voor verschillen in technologische mogelijkheden tussen sectoren. Ten derde wordt met een maatstaf van afzetgroei gecorrigeerd voor het Verdoorn-effect:

Minder eenduidige argumenten

1. Als werknemers (te) sterk worden beschermd, dan zouden zij wel eens via hun looneisen een deel van de rendementen uit innovatie kunnen afromen. Daarmee verzwakt de prikkel tot innoveren. Dit staat in de literatuur bekend als het *hold up*-argument (Malcolmson, 1997). Tegenargument: Het *hold up*-argument is vooral belangrijk in Angelsaksische systemen met meer decentrale loononderhandelingen. Europa kent met sterkere vakbonden meer centrale onderhandelingen, waarbij alle bedrijven in een branche dezelfde looneisen krijgen. Dit soort rigiditeit is goed voor innovatie.
2. In starre arbeidsmarkten kunnen vakbonden een zekere nivellering van lonen over de opleidingsdimensie afdwingen. Minder geschoold werk wordt relatief beter betaald; hoger geschoold werk juist relatief minder. Dit kan de productiviteitsgroei afremmen omdat het investeringen in verdere opleiding bij hogeropgeleiden ontmoedigt. Anderzijds geeft deze nivellering bedrijven een prikkel om meer te investeren in de opleiding van de relatief hoog betaalde lagergeschoolden, met positieve gevolgen voor de productiviteit.
3. Terwijl Nederland een bewust loonmatigingsbeleid voerde, gaat loonmatiging in Angelsaksische arbeidsverhoudingen automatisch: soepeler ontslag en soberdere uitkeringen werken disciplinerend op de factor arbeid. Door de geringere loonkostendruk vindt minder vervanging van arbeid door kapitaal plaats, waardoor de groei van de arbeidsproductiviteit tegenvalt. Daar staat tegenover dat Angelsaksische bedrijven door de gematigde loonontwikkeling mogelijk meer winst maken, wat investeringen kan aanmoedigen.
4. Het is goed voor de productiviteit indien bedrijven hun mindere talenten makkelijker kunnen vervangen door meer gemotiveerde mensen. Tegenargument: de mindere talenten zullen ergens anders moeten werken en aldaar de productiviteit verlagen.

een positieve invloed van de afzetgroei op de groei van de arbeidsproductiviteit. Ten slotte dient het niveau van de arbeidsproductiviteit als controlevariabele. Bedrijven met hoge niveaus van arbeidsproductiviteit worden verwacht lagere groeivoeten van de productiviteit te hebben. Naast de genoemde variabelen is ook met een aantal andere variabelen geëxperimenteerd, zoals exportintensiteit, opleidingsgraad van het personeel, investeringen in vaste activa of scholing. Redenen om deze variabelen niet in de eindvergelijking op te nemen waren problemen met multicollineariteit, evenals het grote verlies aan observaties in verband met het slecht invullen van de enquête.

Uitkomsten

De belangrijkste uitkomst is dat bedrijven met hoge percentages echt tijdelijke werknemers significant minder groei van de arbeidsproductiviteit boeken. Dit is een aanwijzing dat de argumenten ten gunste van Angelsaksische flexibilisering van arbeidsverhoudingen minder gewicht hebben dan de argumenten tegen (kader 1). Anders dan de indicator voor externe (numerieke) flexibiliteit, is de coëfficiënt voor interne (functionele) flexibiliteit significant positief. Rijnlandse flexibiliteit via

herbezetting binnen het bedrijf (via interne arbeidsmarkten) lijkt dus wel degelijk positief uit te pakken voor de groei van de arbeidsproductiviteit. In diverse andere (hier niet gedocumenteerde) schattingsvarianten van het model was deze coëfficiënt eveneens positief, maar soms slechts significant op negentig-procent-niveau. Naast de hier gedocumenteerde schattingsvariant is er ook nog geëxperimenteerd met niet-lineaire specificaties. Het idee daarachter was dat er zoiets als een optimaal niveau van flexibiliteit zou kunnen bestaan. Echter, alle modelvarianten met niet-lineaire specificaties (kwadratische termen en grootteklassen van flexibiliteit) gaven insignificante resultaten. Daarbij was het overigens goed om te zien dat de coëfficiënten van de overige variabelen bij het opnemen van niet-lineaire termen maar weinig veranderden.

Uit tabel 1 blijkt dat de meeste controlevariabelen zich gedragen zoals verwacht. Zo heeft een hoog niveau van de arbeidsproductiviteit van een bedrijf een negatieve invloed op de groeivoet van dezelfde productiviteit: hoe dichter men al bij de *best practice* zit, hoe moeilijker het is om hard te groeien. Verder is er slechts zwak bewijs voor de stelling dat jonge bedrijven gedurende de eerste vijf jaar van hun bestaan profijt hebben van snelle *learning-by-doing*. De groeivoeten van hun arbeidsproductiviteit lijken iets hoger te zijn dan bij oudere bedrijven, maar het effect is net niet significant. Interessant is de invloed van de bedrijfsomvang: de groeivoeten van de arbeidsproductiviteit zijn groter naarmate het bedrijf groter is. Kleine bedrijven zijn duidelijk achterlopers in de productiviteitsgroei. Zoals verwacht is het Verdoorn-effect hoog significant: een sterkere groei van de effectieve vraag leidt tot een hogere groei van de arbeidsproductiviteit. Ten slotte zijn de meeste *branchedummy's* insignificant.

Beleidsrelevante conclusies

Het bovenstaande geeft duidelijke aanwijzingen dat flexibilisering geen *free lunch* is. In de analyse is als indicator voor externe (numerieke) flexibilisering (in Angelsaksische stijl) het percentage (echt) tijdelijke werknemers genomen. Bedrijven met veel tijdelijke

Dataset

Het OSA-bedrijvenpanel wordt sinds 1988 iedere twee jaar geënquêteerd. In de loop der tijd zijn sommige definities en indicatoren veranderd. De analyse is daarom beperkt tot de enquêtes in de jaren 1994, 1996, 1998 en 2000. De gebruikte variabele voor arbeidsproductiviteit bestaat uit de omzet minus het percentage intermediaire goederen, gedeeld door het aantal werknemers. De informatie over de groei van de arbeidsproductiviteit gaat telkens drie jaar terug. Het model verklaart dus de gemiddelde arbeidsproductiviteitsgroei over de jaren 1993–1995 (komend uit de enquête in 1996), 1995–1997 (enquête 1998) en 1997–1999 (enquête 2000) en maakt daarbij gebruik van exogene variabelen over de jaren 1993, 1995 en 1997 (gemeten in de enquêtes van 1994, 1996 en 1998). Omdat de exogene variabelen telkens uit een eerdere enquêtegolf komen, worden problemen met endogeniteit omzeild. Met andere woorden, er ontstaan geen problemen met de richting van de causaliteit, aangezien de endogene variabelen later zijn gemeten dan de exogene. Door het poolen van paarsgewijs aan elkaar gekoppelde enquêtegolven ontstaat een bestand met ruim 450 observaties van ruim 350 verschillende bedrijven. Als telkens twee enquêtes van hetzelfde bedrijf (met een tussenpoos van twee jaar) aan elkaar worden gekoppeld, blijven ruwweg zestig

procent identieke bedrijven over. Een mogelijke bron van vertekening kan ontstaan indien overlevende bedrijven een hogere productiviteitsgroei zouden hebben dan de uitvalers. Mocht dat zo zijn, dan worden de parameters overschat. Correctie door middel van een Heckman-term is niet mogelijk omdat Stata niet in een combinatie van een Heckman-term met de gebruikte robuuste schattingsmethode voorziet. De gebruikte robuuste schattingsmethode houdt rekening met het feit dat (door het poolen van gekoppelde enquêtes) niet alle observaties onafhankelijk van elkaar zijn. Omdat meerdere enquêtegolven worden gebruikt (waarvan telkens twee gekoppeld), kunnen bedrijven met meer dan één waarneming in de uiteindelijke dataset voorkomen. De robuuste schattingsmethode in Stata maakt het mogelijk om goede standaardfouten te schatten, waarbij gebruikgemaakt wordt van de variantieschatter van Hubert en White (Huber, 1967; White, 1980). Bij geconstrueerde variabelen op basis van microdata uit het echte leven is het onvermijdelijk dat er uitschieters zijn. Bij het schonen van de data zijn daarom de groeivoeten van de arbeidsproductiviteit beperkt tot een maximum van honderd procent en een minimum van –20 procent. Verder is het niveau van de arbeidsproductiviteit (als controlevariabele) geschoond met de methode van Hadi (1992).

werknemers kennen een significant lagere groei van de arbeidsproductiviteit in het OSA-panelbestand. Interne (functionele) flexibiliteit in Rijnlandse stijl lijkt overigens wel een positieve invloed te hebben op de groei van de arbeidsproductiviteit. Dit is consistent met de suggestie van Bassanini en Ernst dat nadelen van sterke ontslagbescherming in Rijnlandse systemen mogelijk worden gecompenseerd door herallocatie van werk via interne arbeidsmarkten, vooral als er sprake is van een routinematig Schumpeter II-innovatiemodel waar continue accumulatie van kennis belangrijk is. Het onderzoek van Bassanini en Ernst (2002) is niet direct te vergelijken met bovenstaande analyse van de OSA-data. Niettemin is het interessant om te memoreren dat volgens hun analyse de R&D-investeringen op het niveau van achttien sectoren in achttien OESO-landen een significant positief verband vertonen met sterke ontslagbescherming in industrieën waarvoor het Schumpeter II-innovatiemodel relevant is. Ook dit zou neoklassiek geschoolde voorstanders van

versoepeling van het ontslagrecht tot nadenken moeten aanzetten. Wat allocatief efficiënt is in een statisch Walrasiaans perspectief, kan contraproductief uitpakken in een dynamisch Schumpeteriaans perspectief. Een tweede interessant punt is de significante Verdoorn-coëfficiënt: de groei van de effectieve vraag stuwt de groei van de arbeidsproductiviteit. Deze bevinding loopt parallel aan de *demand-pull*-hypothese in de innovatieliteratuur. Er zijn sterke aanwijzingen dat patentgedrag, R&D-investeringen of omzet met innovatieve producten gevoelig zijn voor de groei van effectieve vraag (Brouwer en Kleinknecht, 1999). Na de nederlaag van het Keynesianisme in de jaren zeventig en tachtig is vervolgens in het economische beleid nog maar weinig aandacht geschonken aan de rol van effectieve vraag. Het vermoeden ligt voor de hand dat dit in bepaalde perioden schadelijk was voor innovatie en productiviteitsgroei in Europa en dus ook schadelijk voor de Lissabon-agenda van de Europese Commissie. Ten derde is het interessant dat kleine bedrijven systematisch minder groei van hun arbeidsproductiviteit boeken dan grotere, terwijl jonge bedrijven zich nauwelijks onderscheiden van oudere bedrijven. Door hun lage groeivoeten van de arbeidsproductiviteit scheppen kleine bedrijven wel veel banen. Wie weinig moderniseert, heeft meer handen nodig om de productie uit te kunnen breiden. Dit laatste is vervelend, omdat Nederland toch al erg lage groeivoeten van de arbeidsproductiviteit kent en, daaruit voortvloeiend, een opvallend arbeidsintensieve economische groei (Naastepad en Kleinknecht, 2004). Een land dat zoveel

Tabel 1

Factoren die verschillen in de groei van de arbeidsproductiviteit tussen bedrijven verklaren (samenvatting van OLS-schattingen).

Verklarende variabelen	Coëfficiënten	t-waarden
Indicatoren van flexibel werk		
Externe flexibiliteit: percentage personeel met echt tijdelijke contracten	-0,34	-2,54**
Interne flexibiliteit: percentage personeel dat in het afgelopen jaar intern van afdeling en/of functie veranderde	0,36	1,97**
Controlevariabelen		
Het niveau van arbeidsproductiviteit in het bedrijf	-0,02	-2,38**
Ondernemingsomvang: 20–99 werknemers ¹	7,08	2,81**
Ondernemingsomvang: 99–499 werknemers ¹	10,88	5,15**
Ondernemingsomvang: 500 en meer werknemers ¹	14,38	3,80**
Bedrijf is jonger dan 5 jaar	2,68	1,42
Omzetgroei (Verdoorn-effect)	0,46	9,46**
Branchedummy's²		
Textiel, kleding, leer	4,90	0,55
Hout en papier	-0,53	-0,13
Drukkerijen, uitgeverijen	-3,40	-0,77
Chemie, plastic, glas	-4,72	-1,37
Basismetalaal en metaalproducten	-3,54	-0,99
Werktuigbouw	-6,85	-1,86*
Elektrotechnische industrie; elektrische machines	-3,80	-0,94
Auto's en andere transportmiddelen	-8,47	-2,11**
Meubelen	-7,74	-1,72*
Andere controlevariabelen		
Dummy: observatieperiode 1996 (referentiejaar: 1994)	-0,03	-0,02
Dummy: observatieperiode 1998 (referentiejaar: 1994)	-0,61	-0,28
Constante term	4,10	0,93
Aantal observaties	486	
R ²	0,38	

* significant op 10%-niveau; ** significant op 5%-niveau

¹ referentiegroep: bedrijven met 5-19 werknemers

² referentiegroep: voeding en tabak

extra arbeidsinzet nodig heeft om te kunnen groeien is wel heel slecht voorbereid op de aankomende vergrijzing en de daarmee verbonden arbeidsschaarste. Er valt te vrezen dat inspanningen om de arbeidsparticipatie (verder) op te voeren niet op kunnen tegen de verspillende manier waarop bedrijven in Nederland met arbeid omgaan, te meer omdat de arbeidsparticipatie in Nederland al vrij hoog is. Anderzijds is het ook volstrekt onbespreekbaar om in dit land een zuiniger gebruik van arbeid (door meer arbeidsbesparende technologie) te willen prikkelen door bijvoorbeeld de prijs van arbeid te laten stijgen. Dit lijkt onmogelijk, omdat op het loslaten van de loonmatiging een stevig taboe

zit. Of dit taboe binnenkort zal sneuvelen is twijfelachtig, want er is veel hysteresie in het economische denken. Mede hierdoor hebben Haagse beleidseconomen geen goede analyse van de zwakke groei van de Nederlandse arbeidsproductiviteit.

LITERATUUR

- Bassanini, A. en E. Ernst (2002) Labour market regulation, industrial relations and technological regimes. *Industrial and Corporate Change*, 11 (3), 391–426.
- Brouwer, E. en A. Kleinknecht (1999) Keynes-plus? Effective demand and changes in firm-level R&D. *Cambridge Journal of Economics*, 23(3), 385–391.
- Elmeskov, J., J. Martin en S. Scarpetta (1998) Key lessons for labour market reforms: evidence from OECD countries' experiences. *Swedish Economic Policy Review*, 5(2), 205–252.
- Gächter, S. en A. Falk (2002) Reputation and reciprocity: consequences for the labour relation. *Scandinavian Journal of Economics*, 104(1), 1–27.
- Hadi, A.S. (1992) Identifying multiple outliers in multivariate data. *Journal of the Royal Statistical Society (Series B; Methodological)*, 54, 761–771.
- Huber, P.J. (1967) The behavior of maximum likelihood estimates under nonstandard conditions. *Proceedings of the Fifth Berkeley Symposium on Mathematical Statistics and Probability*, 1, 221–233. Berkeley: University of California Press.
- Kleinknecht, A. en C.W.M. Naastepad (2005) The Netherlands: Failure of a neoclassical policy agenda. *European Planning Studies*, 13(8), 1193–1203.
- Kleinknecht, A., C.W.M. Naastepad en S. Storm (2006) Overdaad schaad: Meer management, minder productiviteitsgroei. *ESB*, 91(4493), 437–440.
- Lorenz, E.H. (1999) Trust, contract and economic cooperation. *Cambridge Journal of Economics*, 23(3), 301–316.
- Malcolmson, J.M. (1997) Contracts, hold-up, and labour markets. *Journal of Economic Literature*, 35(4), 1916–1957.
- Naastepad, C.W.M. en A. Kleinknecht (2004) The Dutch productivity slowdown: the culprit at last? *Structural Change and Economic Dynamics*, 15, 137–163.
- Nicoletti, G. en S. Scarpetta (2003) Regulation, productivity and growth: OECD evidence. *Economic Policy* 18(36), 9–72.
- Polanyi, M. (1966) *The tacit dimension*. London: Routledge.
- Raad van Economisch Adviseurs (2007) *Van de verdeling komt de winst*. Den Haag: REA. Tweede Kamer der Staten Generaal (vergaderjaar 2007–2008), 25 september 2007.
- Schumpeter, J.A. (1912) *Theorie der wirtschaftlichen Entwicklung*. Leipzig: Duncker & Humblot.
- Schumpeter, J.A. (1942) *Capitalism, Socialism and Democracy*. New York: Harper & Row.
- White, H. (1980) A Heteroskedasticity-Consistent Covariance Matrix Estimator and a Direct Test for Heteroskedasticity. *Econometrica*, 48(4), 827–838.