

De erosie van *Made in Germany*

De combinatie van arbeidsmarkthervormingen en loonmatiging zorgde in Duitsland na de eeuwwisseling voor een halvering van de groeivoeten van de toegevoegde waarde per arbeidsuur en voor een hogere banengroei. De Duitse arbeidsmarkthervormingen via het Hartz-programma hebben echter een negatieve impact op het functioneren van het innovatiemodel – gericht op routinematige innovatie – waarmee Duitsland in het verleden het ijzersterke kwaliteitsimago van Made in Germany kon opbouwen.

**ALFRED
KLEINKNECHT**
Emeritus hoogleraar
economie en fellow
aan het WSI (Hans-
Böckler-Stiftung) in
Düsseldorf

**ROBERT
KLEINKNECHT**
Promovendus aan
de Universiteit van
Amsterdam

Onder druk van hoge werkloosheid na het ineenstorten van de DDR-economie voerde Duitsland sinds de eeuwwisseling een beleid dat gelijkenis vertoont met wat twintig jaar eerder in Nederland gebeurde: bescheiden looneisen omwille van meer werk en het toelaten van veel matig betaalde atypische banen (Schulze Buschhoff, 2015). Het Hartz-programma (Hartz) bestond uit een serie structurele hervormingen gedurende 2002–2005. Vanuit een op aanbod georiënteerde visie moest de Duitse arbeidsmarkt flexibeler worden door versoering van uitkeringen, versoepeling van ontslag voor mensen met een vaste baan, alsmede het toelaten van grote aantallen matig betaalde, atypische banen. Uit het perspectief van Walrasiaans Algemeen Evenwicht kan immers overtuigend worden beargumenteerd dat soepele werking van markten de statische efficiëntie bevordert. In dit perspectief leidt een vrijere werking van de arbeidsmarkt tot een efficiëntere aanwending van schaarse middelen.

Volgens gegevens van het Groningen Growth & Development Centre vertoont Nederland sinds de jaren tachtig een lage groei van de arbeidsproductiviteit. Daar staat een hoge groei van de arbeidsinzet tegenover. In Duitsland was

dit lange tijd nog andersom. Parlevliet en Verbruggen (2015) documenteren dit patroon met een decompositie van de economische groei in Duitsland versus Nederland. De Nederlandse groei werd al sinds de jaren tachtig sterk door participatie gedreven en, veel minder dan in Duitsland, door een groeiende arbeidsproductiviteit. In Duitsland speelde extra participatie tot voor kort een bescheiden rol en werd de groei vooral door arbeidsproductiviteit verklaard. Volgens de analyse van Parlevliet en Verbruggen (2015) is dit na de Hartz-hervormingen echter aan het veranderen: nu blijkt ook in Duitsland participatie aanzienlijk meer aan de economische groei bij te dragen en de groei van de arbeidsproductiviteit juist minder. Parlevliet en Verbruggen beperken zich echter tot de analyse van de arbeidsmarkt: als er veel banengroei is dan presteert men kennelijk goed. Zij hebben dan ook geen kritiek op de Duitse loonmatiging en op Hartz. Er kan echter nog een stap verder worden gegaan door te kijken naar het effect op kennis en innovatie.

MEDEZEGGENSCHAP EN VERKORTE WERKTIJDEN

Alvorens hierop nader in te gaan, kan geconstateerd worden dat Duitsland de Grote Recessie na het bankroet van Lehman Brothers (2008) beter lijkt te hebben doorstaan dan vele buurlanden, zeker als men indicatoren zoals de groei van banen of bbp neemt. De vraag is echter of men dit aan de Hartz-hervormingen kan toeschrijven. Er bestaan ten minste twee alternatieve verklaringen.

Ten eerste bleken Duitse bedrijven beter bestand tegen de financiële crisis dankzij het systeem van medezeggenschap (*Mitbestimmung*), waarbij in grotere bedrijven de helft van de commissarissen uit werknemersvertegenwoordigers bestaat en een *Arbeitsdirektor* namens de werknemers in de raad van bestuur zit. De Duitse medezeggenschap wordt dikwijls bekritiseerd met het argument dat werknemers conservatief en risicomijdend zijn. Aandeelhouders willen wel meer risico's nemen aangezien zij hun risico's kunnen spreiden door in verschillende bedrijven te beleggen. Werknemers kunnen

hun baanrisico nauwelijks spreiden. Gegeven de correlatie tussen risico en rendement werkt het conservatisme van de werknemers nadelig voor aandeelhouders. Uit een studie van de beurswaardering van 700 bedrijven uit zeventien landen komt inderdaad naar voren dat bedrijven met medezeggenschap vóór het bankroet van Lehman Brothers significant lager gewaardeerd waren, terwijl zij daarna juist een relatief hogere waardering kregen (Kleinknecht, 2014). Dit duidt erop dat Duitse bedrijven tijdens de opbouw van de zeepbel vóór 2008 minder risico hebben genomen, waardoor zij na het bankroet van Lehman Brothers relatief minder schade leden. Kennelijk heeft Duitsland met de Mitbestimmung een automatische stabilisator tegen het nemen van excessieve risico's in tijden van groot optimisme (Kleinknecht, 2014).

Een tweede verklaring ligt in arbeidsmarktinstellingen zoals de Duitse *Kurzarbeit* en de arbeidsurenrekeningen die als buffer dienden tegen de zware recessie vanaf 2008: in plaats van mensen te ontslaan, zoals in veel buurlanden, hebben Duitse werknemers veelal tijdelijk minder gewerkt door in te teren op uur-overschotten op hun tijdsrekeningen – of zelfs negatieve uren te draaien – of door met een financiële tegemoetkoming uit WW-fondsen tijdelijk minder uren te werken (Seifert en Herzog-Stein, 2010). Het in dienst houden van mensen had tijdens de Grote Recessie twee voordelen. Ten eerste is de binnenlandse koopkracht minder aangetast dan bij ontslag het geval geweest zou zijn en was er minder behoefte aan voorzorgsparen uit angst om de baan. Hierdoor bleef op een cruciaal moment de effectieve vraag beter op peil. Ten tweede bleef door het tegengaan van personeelsverloop ook het weglekken van kennis naar andere bedrijven beperkt. Het beperken van personeelsverloop is vooral voor innovatieve marktleiders belangrijk, aangezien uit onderzoek blijkt dat personeelsverloop een belangrijk kanaal van het weglekken van kennis naar concurrenten is (Brouwer en Kleinknecht, 1999).

Beide factoren – het systeem van medezeggenschap en genoemde arbeidsmarktinstellingen – hebben er zeker aan bijgedragen dat Duitsland na 2008 ten opzichte van het EU-gemiddelde een hogere banen- en bbp-groei vertoonde. Een minpunt is echter de vertraging van de groei van de arbeidsproductiviteit. Tijdens haar periode van 'de zieke man van Europa' (1991–2001) haalde Duitsland nog een jaarlijkse groei van de arbeidsproductiviteit – bbp per arbeidsuur – van 2,2 procent. In de periode 2001–2013 daalt dit tot de helft: 1,1 procent. Dit volgt op een stevige daling van de loonkosten per eenheid product tussen 2000 en 2007 (figuur 1). De daling van de groeivoeten van de Duitse arbeidsproductiviteit is vergelijkbaar met wat Nederland na het begin van de loonmatiging in de jaren tachtig overkwam (Van Schaik, 1994).

Een van ons beiden lanceerde in 1994 kritiek op de Nederlandse loonmatiging met het argument dat het een negatief effect had op innovatie en arbeidsproductiviteit (Kleinknecht, 1994). Deze kritiek ontlokte felle reacties. Intussen hebben Vergeer en Kleinknecht (2011; 2014) aangetoond dat de Wet van Kleinknecht (Bos, 2004) wel klopt: gemiddeld over 19 OESO-landen en 44 jaar geldt dat één procent minder (meer) loongroei 0,33 tot 0,49 procent minder (meer) groei van de toegevoegde waarde per arbeidsuur tot gevolg heeft, afhankelijk van de gekozen specificatie – er is een groot aantal uiteenlopende modellen

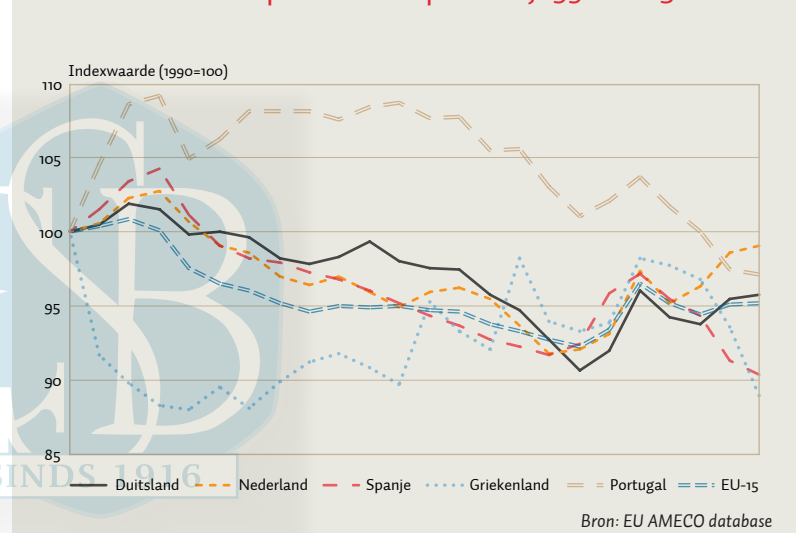
geschat, teneinde zeker te zijn van de robuustheid van de politiek gevoelige uitkomsten. De bevindingen van Vergeer en Kleinknecht kunnen theoretisch verklaard worden door mechanismen zoals substitutie van arbeid door kapitaal, jaargangeneffecten, geïnduceerde innovatie en gebrek aan creatieve destructie (Vergeer en Kleinknecht, 2014). Er kan echter worden aangetoond dat er redenen zijn om aan te nemen dat structurele hervormingen van de arbeidsmarkt hier eveneens aan kunnen bijdragen.

DALENDE GROEIVOETEN

De dalende groeivoeten van de Duitse arbeidsproductiviteit passen overigens bij Europese trends. Andere Europese landen hebben ook arbeidsmarkten gedeeltelijk gedereguleerd en/of de lonen gematigd, waardoor de groeivoeten van de arbeidsproductiviteit daalden. Een dramatisch voorbeeld is Italië. Na een serie arbeidsmarkthervormingen eind jaren negentig die de Italiaanse arbeidsmarkt flexibeler maakten, is de groeivoet van de Italiaanse arbeidsproductiviteit in de periode 2001–2013 precies nul procent. Het voordeel is een hoge banengroei, want ieder procent bbp-groei vertaalt zich nu in een vol procent werkgelegenheidsgroei. Maar het nadeel is dat er geen ruimte voor inkomensgroei is. Micro-econometrische analyses op bedrijfsniveau laten overigens zien dat de laagste groeivoeten van de arbeidsproductiviteit in die bedrijven te vinden zijn die het meeste gebruik maken van de nieuwe flexibele opties (Lucidi en Kleinknecht, 2010).

Een belangrijk nadeel van een arbeidsintensief groeiemodel is dat na een verlaging van de arbeidsproductiviteitsgroei er weinig ruimte overblijft om de lonen te verhogen zonder de loonkosten per eenheid product op te jagen. De lonen kunnen zomaar sneller stijgen dan de lage groeivoeten van de arbeidsproductiviteit. Dit verklaart waarom Nederland ondanks matige loonsverhogingen over vele jaren toch in de Europese middenmoot zit wat betreft de loonkosten per eenheid product (figuur 1). Een ander nadeel is dat de vakbeweging in dit scenario haar achterban weinig te bieden heeft waardoor op termijn haar machtsbasis wegglijnt en het

Reële loonkosten per eenheid product, 1990–2013 **FIGUUR 1**



De auteur heeft verklaard dit artikel alleen te publiceren in ESB en niet elders te publiceren in wat voor medium dan ook. Het is wel toegestaan om het artikel voor eigen gebruik en voor publicatie op een intranet van de werkgever van de auteur aan te wenden.

overlegmodel onder druk kan komen te staan. Zo constateert Salverda (2014) dat het reële bruto inkomen van een modale Nederlander tussen 1977 en 2012 maar nauwelijks steeg. Dat een hele bevolkingsgroep over 35 jaar nagenoeg op de nullijn zit, is in het moderne kapitalisme heel uitzonderlijk. Toch hebben ondernemers een sterk argument om de vakbeweging in de loonmatigingsmodus vast te houden: krachtige loonsverhogingen leiden tot dalende export en dus tot verlies van banen. Resultaat: een impasse in de Polder. Gaat Duitsland dit voorbeeld volgen?

Op dit moment zijn de gevolgen van lagere arbeidsproductiviteitsgroei in Duitsland nog beperkt zichtbaar, behalve in de gevierde hogere banengroei. Bovendien raken de Hartz-hervormingen niet alle typische krachten van het *Made in Germany*-model. Zo profiteert Duitsland nog steeds van de langetermijnoriëntatie van talrijke familiebedrijven, een goed leerlingstelsel en de goede aansluiting van toegepast onderzoek op ontwikkelingen in het bedrijfsleven – veelal door collectief onderzoek. Meer in het algemeen speelt ook de nadruk op goed onderwijs – ook in lastige tijden is er, anders dan in Nederland, niet op onderwijs bezuinigd (WRR, 2013). Er bestaat wel het gevaar dat de trouw aan het bedrijf van goed beschermde vaste werknemers onder druk zal komen te staan. Dit heeft een aantal nadelen.

HOE FLEXIBILITEIT INNOVATIE ONDERMIJNT

Hartz heeft de ontslagbescherming van vaste banen verzwakt, onder andere door verkorting van de WW-duur, maar heeft ook ruime mogelijkheden geschapen voor een forse groei van matig betaalde en flexibele banen. Voorbeelden zijn de talrijke *Mini-Jobs* en mensen wier positie vergelijkbaar is met die van Nederlandse zzp'ers (Schulze Buschoff, 2015). Uit schattingen op bedrijfsniveau blijkt dat het gebruik van flexibele arbeid negatief samenhangt met innovatie en arbeidsproductiviteitsgroei (Kleinknecht *et al.*, 2006; 2014). De redenen daarvoor kunnen als volgt worden samengevat.

Ten eerste leidt soepel ontslag tot meer korte en vluchtige arbeidsrelaties. Dit maakt scholing door bedrijven minder rendabel. Bovendien hebben werknemers meer interesse in algemene scholing die hun externe baankansen vergroot dan in bedrijfsspecifieke scholing, indien er minder perspectief is op een duurzame relatie met het bedrijf (Belot *et al.*, 2002).

Een tweede groep argumenten heeft betrekking op sociaal kapitaal. Langdurige verbintenissen en een faire ontslagbescherming kunnen ook worden geïnterpreteerd als een investering in vertrouwen en loyaliteit van werknemers. Svensson (2011) laat zien dat flexibele arbeidsverhoudingen het vertrouwen verminderen. Voor zover Hartz voor meer korte en flexibele banen en geringere ontslagbescherming zorgt, teert men in op sociaal kapitaal. Minder vertrouwen verhoogt transactiekosten: Naastepad en Storm laten zien dat bedrijven in flexibele Angelsaksische arbeidsmarkten veel dikkere controle-bureaucratieën onderhouden dan bedrijven in Rijnlandse landen (Naastepad en Storm, 2006). Gebrek aan loyaliteit leidt ook tot grotere externe effecten, dat wil zeggen tot het lekken van technologische kennis en bedrijfsgeheimen naar concurrenten. Hierdoor smelten de monopoliewinsten uit innovatie sneller weg – en daarmee de prikkel tot het aangaan van riskante innovatieve projecten.

Een derde groep argumenten draait om de kwaliteit van

het management. Ten eerste is bij het beheersen van technologie zogenaamde *tacit knowledge* belangrijk: ontastbare, slecht gedocumenteerde en aan personen gebonden ervaringskennis (Polanyi, 1966). Deze is feitelijk niet in het bezit van het bedrijf maar van de werknemer. Ontstaat door soepel ontslag meer dynamiek op de arbeidsmarkt, dan wordt de accumulatie van *tacit knowledge*, en daarmee het waarborgen van de continuïteit van hoogwaardige en complexe productieprocessen lastiger.

Ten tweede leidt minder baanzekerheid er ook toe dat topmanagers minder tegenspraak van hun ondergeschikten krijgen. Machtige managers hebben toch al de neiging om zich met mensen te omgeven die hen naar de mond praten. Wordt dit nog versterkt door de dreiging van soepel ontslag, dan kan dit autocratisch management – zonnekoningen – bevorderen.

Een derde argument is dat mensen die makkelijk te ontslaan zijn motieven hebben om informatie achter te houden over hoe hun werk efficiënter kan, waarbij ze gebruikmaken van informatieasymmetrie tussen werkvloer en management. Bij soepel ontslag kan de top dus de kennis op de werkvloer minder gebruiken voor efficiëntie verbeteringen.

Lorenz (1999) heeft in dit verband nog een vierde argument aangedragen. Voor de efficiënte implementatie van automatiseringsapparatuur heeft men dikwijls de ervaringskennis van de mensen nodig die het werk op dit moment nog doen. Zijn ze makkelijk te ontslaan, dan zullen ze deze kennis voor zichzelf houden.

Ten vijfde laten Acharya *et al.* (2010) zien dat sterkere ontslagbescherming bedrijven een *commitment device* geeft om het mislukken van riskante innovatieve projecten niet zo maar met ontslag te bestraffen. Daardoor durven werknemers het eerder aan om riskante projecten met potentieel hogere opbrengsten aan te gaan.

Ten slotte speelt ook nog het type innovatiemodel een rol. In de literatuur wordt soms onderscheid gemaakt tussen twee modellen: ten eerste creatieve destructie – ofwel *garage business* – en ten tweede creatieve accumulatie – ofwel routinematige innovatie. Eerstgenoemd model leunt sterk op algemene kennis, terwijl creatieve accumulatie het moet hebben van continue kennisvergaring over lange perioden voor verbeteringen van producten, processen of systemen (Breschi *et al.*, 2000). Routinematige innovatoren hebben daardoor behoefte aan binding van personeel. Veel *tacit knowledge* zit immers belichaamd in mensen.

Creatieve accumulatie, ofwel continue verbeteren, is zonder twijfel een kerncompetentie van het *Made in Germany*-model. Daar passen baanzekerheid, vertrouwen en betrokkenheid van werknemers bij. Hartz is dus niet alleen een arbeidsmarkthervorming. Het raakt ook het functioneren van een innovatiemodel waarmee Duitsland in het verleden een stevig kwaliteitsimago kon opbouwen.

In dit verband is het interessant dat twee recente studies op microniveau aantonen dat het hebben van hoge percentages flexibele werknemers een negatief verband vertoont met zowel de kans op innovatie (Kleinknecht, 2014) als de groei van de arbeidsproductiviteit (Vergeer *et al.*, 2015). Dit geldt echter alleen voor bedrijfstakken die naar het creatieve-accumulatiemodel neigen. In sectoren die meer naar creatieve destructie neigen zijn de flexibiliteitsvariabelen insignificant. Er kan dus verwacht worden dat deregulering van de arbeids-

markt, zoals de Hartz-hervormingen, een positieve noch negatieve invloed heeft op creatieve destructie, maar wel de creatieve accumulatie schaadt. Dit kan verklaren waarom de VS gedurende de creatieve-destructiefase van IT in de jaren tachtig en negentig zo succesvol was, ondanks een flexibele arbeidsmarkt. Het kan echter ook verklaren waarom de VS na de Reaganrevolutie in tal van klassieke industrieën grote problemen had om te concurreren met Duitse en Japanse aanbieders. Het verklaart waarom Detroit – anders dan Wolfsburg – een stervende stad is: creatieve accumulatie lijdt onder een flexibele arbeidsmarkt.

CONCLUSIE

De hoge werkloosheid na het ineenstorten van de DDR-economie heeft de Duitse vakbonden gedwongen om matige looneisen te stellen. Het lijkt erop dat de effecten daarvan vergelijkbaar zijn met de Nederlandse ervaring vanaf de jaren tachtig: een lagere groei van de toegevoegde waarde per arbeidsuur waardoor de economische groei meer arbeidsuren vereist (Parlevliet en Verbruggen, 2015). Een economie kan immers maar op twee manieren groeien: of méér uren werken of efficiëntere uren werken. Het is nog maar de vraag of banengroei naar het principe ‘wie niet slim is moet vlijtig zijn’ wel zo wenselijk is: een lagere groei van de arbeidsproductiviteit is ongewenst vanwege de krimp van de beroepsbevolking – vergrijzing – en het verkleint de ruimte voor inkomensgroei en/of gaat ten koste van het nut van vrije tijd.

Onze argumentatie berust op de stelling dat er een uitrustverhouding bestaat tussen walrasiaanse statische efficiëntie – hoe kunnen schaarse middelen efficiënt worden aangewend? – en dynamische efficiëntie à la Schumpeter – hoe kunnen middelen minder schaars worden gemaakt door innovatie? Walrasiaanse economen nemen stilzwijgend aan dat een markt die zo goed mogelijk het model van volledige concurrentie benadert, een nooit te bereiken maar wel nastrevenswaardig ideaal is. Redelijk functionerende markten zijn in deze denkwereld normaal; marktfalen is de uitzondering. In een schumpeteriaans perspectief is dit andersom: innovatie is omgeven met een mijnenveld van factoren die markten doen falen.

Ten eerste is innovatie zelf een poging om een imperfecte markt te creëren: als een entrepreneur een uniek product, proces of procédé ontwikkelt dat anderen moeilijk kunnen imiteren, dan is dit een bron van monopoliewinsten. Unieke kennis functioneert als barrière tot markttoetreding; en hoe hoger deze barrière, hoe groter de monopoliewinsten en hoe groter de prikkel tot investeren in innovatie. Ten tweede is kennis, dat het karakter van publiek goed heeft, een belangrijke bron van marktimperfecties. Wat men ook verzint over de inrichting van systemen van bescherming van intellectueel eigendom – het blijft behelpen. En zwakke eigendomsrechten leiden tot marktfalen. Daar komen nog allerlei soorten van informatie-asymmetrie bij, alsmede diverse vormen van *lock-in* – vooral door verzonken kosten. Dit alles verhoogt de onzekerheid en kan tot investeringen in innovatie leiden die ver beneden het maatschappelijk optimum blijven. Bij innovatie is altijd sprake van onzekerheid; mislukkingen zijn talrijk. Wil men dat bedrijven niettemin in innovatie investeren, dan moeten innovaties die wel lukken hoge en liefst wat duurzame monopoliewinsten opleveren. In een walrasiaans per-

spectief leiden monopolies daarentegen tot welvaartsverlies.

De Hartz-hervormingen hebben een aantal voor het innovatieproces nuttige – maar vanuit walrasiaans oogpunt verwerpelijke – starheden van de Duitse arbeidsmarkt afgeschaft. Daarmee is een begin gemaakt van een geleidelijke erosie van klassieke sterktes van het Made in Germany-model waar Duitsland lange tijd zo veel baat bij had.

LITERATUUR

- Acharya, V.V., P.B. Ramin en V.S. Krishnamurthy (2010) Labour laws and innovation. *NBER Working Paper*, 16484.
- Belot, M., J. Boone en J. van Ours (2002) Welfare effects of employment protection. *CEPR Discussion Paper*, 3396.
- Bos, W.J. (2004) *Kamerstukken II 2004/05*, 29800.
- Breschi, S., F. Malerba en L. Orsenigo (2000) Technological regimes and Schumpeterian patterns of innovation. *Economic Journal*, 110(463), 388–410.
- Brouwer, E. en A. Kleinknecht (1999) Innovative output and a firm's propensity to patent. *Research Policy*, 28, 615–624.
- Kleinknecht, A. (1994) Heeft Nederland een loongolf nodig? Inaugurale rede op de VU, Amsterdam. *Tijdschrift voor Politieke Economie*, 17(1994), 5–24.
- Kleinknecht, A., M.N. Oostendorp, M.P. Pradhan en C.W.M. Naastepad (2006) Flexible labour, firm performance and the Dutch job creation miracle. *International Review of Applied Economics*, 20, 171–187.
- Kleinknecht, A., F.N. van Schaik en H. Zhou (2014) Is flexible labour good for innovation? *Cambridge Journal of Economics*, 38(5), 1207–1219.
- Kleinknecht, R.H. (2014) Employee participation in corporate governance: Implications for company resilience. *European Journal of Industrial Relations*. Artikel op www.ejd.com.
- Lorenz, E.H. (1999) Trust, contract and economic cooperation. *Cambridge Journal of Economics*, 23(3), 301–316.
- Lucidi, F. en A. Kleinknecht (2010) Little innovation, many jobs. *Cambridge Journal of Economics*, 34(3), 525–546.
- Naastepad, C.W.M. en S. Storm (2005) The innovating firm in a societal context. In: Verburg, R., J.R. Ort en W. Dicke (red.) *Management of technology: An introduction*. Londen: Routledge.
- Parlevliet, J. en J. Verbruggen (2015) De Nederlandse en Duitse arbeidsmarkt vergeleken. *ESB*, 100(4701), 11–14.
- Polanyi, M. (1966) *The tacit dimension*. Chicago: University of Chicago Press.
- Salverda, W. (2014) De tektoniek van de inkomensongelijkheid in Nederland. In: Kremer, M., M.A.P. Bovens, E.K. Schrijvers en R.C.P.M. Went (red.) *Hoe ongelijk is Nederland?* Amsterdam: AUP.
- Schaik, A.B.T.M. van (1994) Werk boven inkomen? *ESB*, 79(3964), 510–512.
- Schulze-Buschhoff, K. (2015) Atypische Arbeit: Einkommen, soziale Sicherheit und Mitbestimmung. Te verschijnen in: *Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik*.
- Schumpeter, J. (1942) *Capitalism, socialism and democracy*. New York: Harper & Row.
- Seifert, H. en A. Herzog-Stein (2010) Der Arbeitsmarkt in der großen Rezession – Bewährte Strategien in neuen Formen. *WSI-Mitteilungen*, (61)11, 551–559.
- Svensson, S. (2011) Flexible working conditions and decreasing levels of trust. *Employee Relations*, 34(2), 126–137.
- Vergeer, R. en A. Kleinknecht (2011) The impact of labour market deregulation on productivity. *Journal of Post-Keynesian Economics*, 33(2), 369–404.
- Vergeer, R. en A. Kleinknecht (2014) Does labor market deregulation reduce labor productivity growth? *International Labour Review*, 153(3), 365–393.
- Vergeer, R., S. Dhondt, K. Kraan en A. Kleinknecht (2015) Will ‘structural reforms’ of labour markets reduce productivity growth? Te verschijnen in *European Journal of Economics and Economic Policy*. 916
- WRR (2013) *Naar een lerende economie*. Amsterdam: Amsterdam University Press.