

2.

**Arbeidsmarkt
onderzoek
in Nederland:
veel Walras,
weinig Schumpeter**

Auteur
Alfred Kleinknecht

Als relatieve buitenstaander vallen me in dit boek twee dingen op. Ten eerste is het onderzoek sterk micro-economisch georiënteerd. Er is weinig animo voor macro-economie, laat staan voor innovatietheorie. Ten tweede is het intrigerend om te zien hoe scherp de arbeidsmarkt mensen selecteert.

Ik ga eerst in op de scheidingslijn tussen kansarm en kansrijk en behandel vervolgens een paradigmatisch verschil tussen Walras, de aartsvader van de neoklassieke micro-economie, en Schumpeter¹⁾, de aartsvader van de innovatie-economie. De tegenstelling tussen Walras en Schumpeter werpt een ander licht op het gangbare arbeidsmarktonderzoek.

2.1 Een scherpe arbeidsmarkt

Diverse stukken in dit boek suggereren een scheidingslijn grofweg langs de criteria:

- man – autochtoon – hoog opgeleid – met partner – middelbare leeftijd = 'goed/kansrijk' versus
- vrouw – allochtoon – laag opgeleid – alleenstaand/ alleenstaande ouder – jong = 'slecht/kansarm'.

Het lijkt als of de Nederlandse werkgever op zoek is naar de hoger opgeleide, blanke man met partner, tussen 25 en 50 jaar oud, met werkervaring, maar nog in aanmerking komend voor leeftijdsdiscriminatie. Genoemde scheidingslijnen komen in meer of mindere mate terug in diverse hoofdstukken.

De Vries et al. vinden interessante verschillen in de kansen op uitstroom vanuit de flexibele schil naar vast werk. Niet geheel verrassend hebben mensen in Utrecht, Noord-Brabant en Gelderland hogere kansen op uitstroom dan mensen in Groningen, Friesland, Drenthe, Zeeland of Limburg. Maar wat verhoogt verder nog de kans op uitstroom van flexibel naar vast? Hun multivariate analyse liegt er niet om: een hoog onderwijsniveau, autochtoon-zijn en van middelbare leeftijd (wel werkervaring maar nog niet uitgeblust) helpen om de flexibele schil sneller te ontsnappen. Het helpt ook als je studie en werk combineert. Je hebt ook minder kans om de flexibele schil te ontsnappen als je in de vier grote steden woont. Daar is weinig industrie en veel dienstverlening. En het wil ook niet helpen dat er veel allochtonen en alleenstaanden wonen.

¹⁾ De Oostenrijks-Amerikaanse econoom Joseph A. Schumpeter geldt als klassieker onder innovatie-onderzoekers, onder andere door zijn boeken: *Theorie der wirtschaftlichen Entwicklung* (uit 1912), *Business Cycles* (1939) en *Capitalism, Socialism and Democracy* uit 1943. Wereldwijd zijn ca. 400 tot 500 economen lid van de *Joseph A. Schumpeter Society*.

Volgens Kösters & Smits had in 2013 ruim 20 procent van de werknemers een tijdelijke baan. Tijdelijke banen zijn geconcentreerd in sectoren zoals landbouw, recreatie, horeca, verhuur en overige zakelijke dienstverlening. Dit bevestigt indirect de resultaten van De Vries et al. dat het in de grote steden waar veel dienstverlening zit, lastiger is om uit de flexibele schil te ontsnappen. Bij de analyse van Kösters & Smits van wie er tijdelijke banen hebben, komen overigens ook weer factoren uit het eerder genoemde rijtje terug: zij vinden dat hier vooral jongeren en lager opgeleiden prominent aanwezig zijn. Vrouwen lijken eveneens vaker tijdelijke banen te hebben, maar dit effect is klein en statistisch net niet significant.

Indirect vergelijkbaar zijn de bevindingen van Dorenbosch et al. over *multi-jobbing*. Het hebben van meerdere banen moet niet altijd 'slecht' zijn. De 'goede' werknemers (mannen, hoger opgeleiden, mensen met een partner) combineren veelal een vaste baan met activiteiten als zzp'er en doen het lang niet zo slecht. Weliswaar hebben ze last van werk-thuisinterferentie en overuren, maar daar staat tegenover: minder kans op burn-out, meer tevredenheid, meer bevoegenheid en een goede *employability*. Maar er is ook een groep die het minder goed doet. Die zit enigszins geconcentreerd in de gezondheids- en welzijnzorg. Het gaat om mensen die meerdere banen in loondienst combineren. Niet uit vrije keuze, maar om 'financieel rond te komen', een defensieve motivatie. Hier vinden we dan weer bijna hetzelfde rijtje als bij De Vries et al.: vrouwen, jongeren, alleenstaanden, eenoudergezinnen, veelal in flexibele en deeltijdbanen. Overigens hebben deze 'slechte' *multi-jobbers* wel weer meer last van burn-outklachten.

Overigens vond ik het als relatieve buitenstaander altijd al wonderlijk dat uitgerekend in de gezondheids- en welzijnzorg zo veel flexibel werk zit: dit is toch een weinig seizoens- of conjunctuurgevoelige sector? Het werkvolume is sterk afhankelijk van de demografie en dus goed voorspelbaar. Waarom dan juist hier zo veel flexibele banen? Er is ongetwijfeld behoefte aan tijdsflexibiliteit (werk in de avonden, nachten of weekeinden), maar dit is toch geen reden voor het aanbieden van geringe rechtsbescherming en baan zekerheid? Het zal wel aan de marktwerking liggen.

Vermoedelijk speelt de tweedeling tussen kansrijke en kansarme werknemers ook een rol in de hoofdstukken van Preenen & Verbiest en Akgündüz & Van Huizen, maar dan eerder impliciet. Preenen & Verbiest vinden, dat het 'bieden van ontwikkelmogelijkheden', het 'uitdagen' en het 'opnemen in de bedrijfscultuur' van flexibele medewerkers een positieve samenhang vertoont met product-, proces- en werkinnovaties. Hun conclusie: wat telt is niet de hoeveelheid flexibele werknemers, maar hoe met hen wordt omgegaan. Innovatieve organisaties doen

dit kennelijk beter dan andere. Flex hoeft dus niet altijd slecht te zijn. Ik heb het vermoeden dat het 'bieden van ontwikkelmogelijkheden', het 'uitdagen' en het 'opnemen in de bedrijfscultuur' vooral weer relevant is voor hoger opgeleide blanke mannen tussen 25 en 50, en minder voor de lager opgeleide allochtone vrouw en alleenstaande moeder, maar dat kon met de database helaas niet onderzocht worden.

Uit veel onderzoek is bekend dat flexibele werknemers significant minder kans maken om door hun bedrijf geschoold te worden dan mensen met een vaste betrekking. Maar het hoofdstuk van Akgündüz & Van Huizen laat zien dat dit kan meevallen als iemand een goede *job match* heeft. Er is sprake van een goede match indien iemand hoog scoort op vier items:

1. tevreden met het type werk,
2. niet bang om het voortbestaan van de baan,
3. tevreden met het aantal arbeidsuren en
4. tevreden meer in het algemeen.

Het is helaas niet expliciet gemeten, maar de 'goede' werknemers hebben vermoedelijk meer kans op een goede job match, vooral op factoren zoals 'niet bang om het voortbestaan van de baan'. En naarmate men hoger scoort, neemt de kans op scholing toe. Voor de flexibele werknemers met de hoogste scores is de kans op scholing bijna net zo hoog als voor mensen met een vaste baan. Vermoedelijk is de flexibele baan voor hen een opstap naar een vaste baan.

Voor de 'slechte' werknemers ligt dit helaas anders. Zij zitten op een dood spoor vanwege hun geringe trainingskansen en zouden baat hebben bij een betere ontslagbescherming. Althans, de auteurs concluderen dat ontslagbescherming vooral relevant is voor 'onproductieve' job matches. Dat lijkt op het eerste gezicht voor afschaffing van ontslagbescherming te pleiten omwille van meer efficiëntie. Tenzij men het argument omdraait: indien werkgevers hun 'mindere' werknemers niet makkelijk kunnen ontslaan, dan ontstaat een prikkel om door scholing tot een meer productieve inzet te komen, c.q. arbeidsprocessen zo aan te passen dat de job match productiever wordt.

Bierings et al. komen in hun stroomanalyse van de arbeidsmarkt tot de niet echt verrassende conclusie dat onder de druk van hoge werkloosheid over de laatste jaren het aandeel flexibele banen en zzp'ers groeit, ten koste van het aandeel vaste banen. Niet verrassend vinden zij dat de uitstroom uit werk naar werkloosheid vooral flexibele werknemers betreft. Flexibele werknemers wisselen uiteraard ook frequenter van baan. In de flexibele groep zijn jongeren en laagopgeleiden oververtegenwoordigd. Vinden zij na een periode van werkloosheid weer een baan, dan is dat veelal weer een flexibele baan. De hoger

opgeleiden en ouderen stromen daarentegen frequenter uit een vaste baan door naar de status van zzp'ers.

Uit het hoofdstuk van Van der Aa et al. komt naar voren dat maar weinig werknemers een voorkeur hebben voor een flexibele baan. Van de mensen die nu een vaste baan hebben, wil maar liefst 91 procent weer een vaste baan, mochten zij van baan veranderen. Onder tijdelijke werknemers, uitzendkrachten en *payroll* werknemers hecht tussen de 65 en 87 procent belang aan een vaste baan. Alleen de zzp'ers wijken af. Toch is het opmerkelijk dat zelfs onder hen nog 31 procent belang hecht aan een vaste baan. Dit alles duidt erop dat op dit moment veel werknemers een contractvorm hebben waarmee zij niet tevreden zijn. Mocht de economie aantrekken en de arbeidsmarkt verkrappen zodat mensen weer iets te kiezen hebben, dan mag veel beweging op de arbeidsmarkt worden verwacht.

2.2 Walras versus Schumpeter

De auteurs van dit boek zijn sterk micro-economisch georiënteerd. De micro-economische theorie wordt soms ook aangeduid als 'neoklassieke', dan wel 'Walrasiaanse' theorie. Soms worden in dit boek kritische noten geplaatst ten aanzien van spanningen tussen wat men vanuit de micro-economische theorie verwacht en geobserveerde feiten. Zo vinden Muffels & Wilthagen geen duidelijk effect van ontslagbescherming op de kans op werk. Dit strookt overigens met ander onderzoek. Het vanuit de neoklassieke theorie verwachte positieve verband tussen de mate van ontslagbescherming en de hoogte van de werkloosheid is door een aantal studies in twijfel getrokken, want empirisch onderzoek is verre van eenduidig (Baccaro & Rei 2007; Howell & Schmitt 2005). Soms blijken ook uitkomsten van invloedrijke studies waaruit een positief verband naar voren komt bij nadere inspectie niet robuust te zijn.²⁾

Verder vinden Muffels & Wilthagen dat de generositeit van uitkeringen een (klein) positief effect heeft op de kans op werk, terwijl veel neoklassieke economen hier een negatief effect zouden verwachten. Anderzijds constateren Muffels & Wilthagen, maar ook Kösters & Smits, dat Nederland 'matig' scoort op

²⁾ Een voorbeeld is Nickell et al. 2005. De herschattingen van Vergeer & Kleinknecht (2012), tonen aan dat men met exact dezelfde data nagenoeg de tegengestelde resultaten kan vinden met kleine, maar plausibel beargumenteerde veranderingen in het schattingsmodel.

baanmobiliteit. Het lijkt erop dat beide auteurs hier impliciet hoge mobiliteit 'goed' en lage mobiliteit 'slecht' vinden. En dit past dan weer keurig binnen het neoklassieke paradigma.

Kenmerkend voor de dominantie van het Walrasiaanse perspectief is ook dat Pavlopoulos et al. in hun hoofdstuk over effecten van de deeltijd-WW alleen focuseren op de vraag of werknemers die onder de deeltijd-WW vielen achteraf meer of minder kans hadden werkloos te worden. Een Schumpeteriaans perspectief op de deeltijd-WW blijft onbenoemd: deeltijd-WW vermindert het personeelsverloop. Dit is goed voor innovatie, want het vergemakkelijkt de accumulatie van (persoonsgebonden) kennis bij innovatieve marktleaders, c.q. het vermindert het weglekken van kennis naar na-apers. Onderzoek met micro-data uit de *Community Innovation Survey* toont immers aan dat personeelsverloop een belangrijk kanaal van externe effecten is (Brouwer & Kleinknecht 1999). Externe effecten verminderen de bereidheid van pioniers om in innovatie te investeren; ze zijn wel mooi meegenomen voor de innovatieve volgers.

Samenvattend: de Walrasiaanse econoom klaagt dat de deeltijd-WW de arbeidsmarktdynamiek vermindert. Daardoor vindt een minder efficiënte allocatie van schaarse middelen plaats. De Schumpeteriaanse econoom constateert dat deeltijd-WW innovatie bevordert. Door innovatie worden middelen minder schaars. In een neoklassiek perspectief kunnen markten nooit flexibel en dynamisch genoeg zijn. Het probleem is echter dat de neoklassieke theorie in de afgelopen 150 jaar weinig aandacht had voor innovatievraagstukken. Verdiept men zich daar wel in, dan blijkt dat wat 'goed' is vanuit een neoklassiek ('Walrasiaans') perspectief veelal 'slecht' kan uitpakken vanuit een (Schumpeteriaans) innovatieperspectief. Zo toont de neoklassieke theorie aan dat monopolie macht tot welvaartsverlies leidt, terwijl innovatie juist een activiteit is om monopolie macht te verwerven: unieke kennis achter een product, procedé of achter een commerciële formule die door concurrenten lastig te achterhalen is, is een barrière voor markttoetreding. Hoe hoger deze barrière, hoe groter de monopoliewinsten uit de innovatie en hoe groter dus de prikkel tot innoveren. Bij Schumpeter zijn monopolies dus 'goed', althans als ze door middel van innovatie ontstaan. Zo schept de overheid via wetgeving ter bescherming van intellectueel eigendom (octrooien, merkenrecht, copyright) een stuk monopolie macht als prikkel tot innovatie, terwijl men vanuit neoklassiek oogpunt dit soort kunstmatige monopolies eigenlijk liever niet zou willen hebben.

Soortgelijke argumenten gelden ook voor de arbeidsmarkt. Arbeidsmarktinstituties zoals ontslagbescherming of het loonkartel van de vakbonden zou men vanuit een neoklassiek perspectief liever willen afschaffen, zodat de arbeidsmarkt als

een echte markt kan werken. Vandaar de roep om structurele hervorming van de arbeidsmarkt. Vanuit een innovatieperspectief zijn dit echter nuttige instituties. Indien bijvoorbeeld technologische achterlopers geen lonen onder cao-niveau mogen betalen, dan dwingt een cao-loonsverhoging hen tot invoering van productiviteitsverhogende technologieën, c.q. tot het schrappen van verouderde jaargangen van investeringsgoederen.³⁾ Het algemeen-verbindend verklaren van cao's – een door veel neoklassieke economen kritisch beoordeelde 'rigiditeit' in de arbeidsmarkt – is dus juist nuttig voor een hoger tempo van diffusie van innovaties.

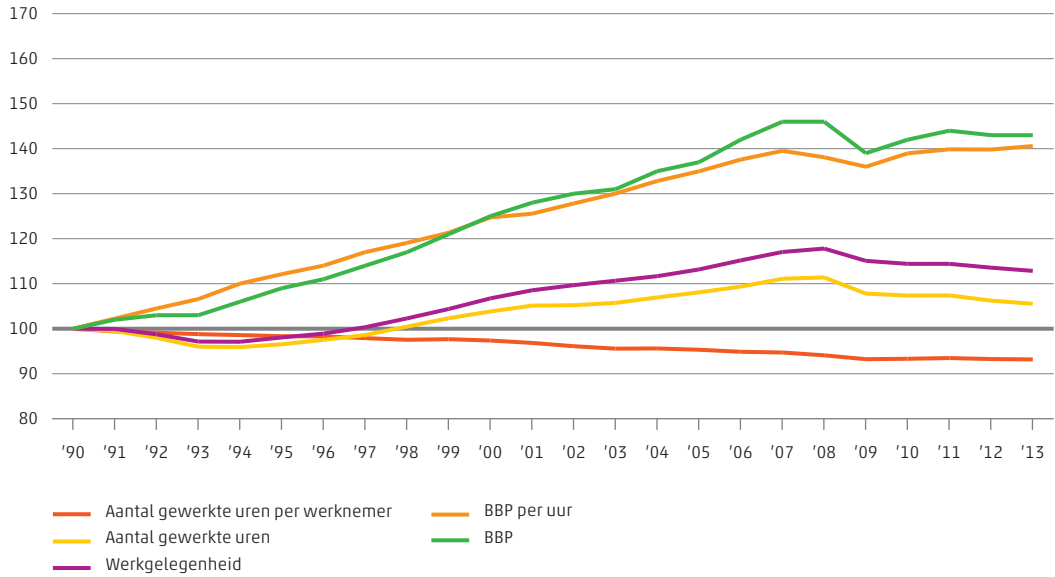
Zo zou men ook een sterke ontslagbescherming, langdurige verbintenissen of faire beloning als investering in vertrouwen, loyaliteit en betrokkenheid van werknemers kunnen interpreteren, terwijl flexibel werk vertrouwen ondermijnt (Sevensson 2011). Vertrouwen en loyaliteit verlagen transactiekosten voor *monitoring & control*⁴⁾, verminderen het weglekken van kennis naar concurrenten en vergemakkelijken de accumulatie van persoonsgebonden kennis. Kortom, ze helpen innovatieve marktleiders om de monopoliewinsten uit innovatie langer vast te houden. En hoe hoger en langduriger deze monopoliewinsten, hoe groter de prikkel tot het aangaan van riskante en onzekere innovatieve investeringen (zie uitvoeriger Kleinknecht, 2014).

Onderstaande figuren geven een voorbeeld van hoe de tegenstelling tussen een Walrasiaans en een Schumpeteriaans perspectief praktisch kan uitpakken. Figuur 1 en 2 vergelijken Nederland met de EU-15. Als we vanuit de intuïtie van de neoklassiek geschoolde arbeidsmarkteconoom redeneren, dan blijkt uit de twee figuren dat Nederland het 'beter' doet dan het gemiddelde van de EU-15. Want wat blijkt? Het totaal aantal gewerkte uren per jaar in Nederland stijgt van 1990 = 100 naar 124 in 2013, terwijl de EU op dezelfde index slechts tot 105,5 komt. Hetzelfde 'positieve' beeld zien we bij het aantal werknemers. Dat stijgt in Nederland van 1990 = 100 naar 2013 = 128,5, terwijl de EU op dezelfde index slechts 112,8 haalt.

³⁾ Deze gedachte zit ook achter het Vintaf model van Den Hartog & H.S. Tjan (1974).

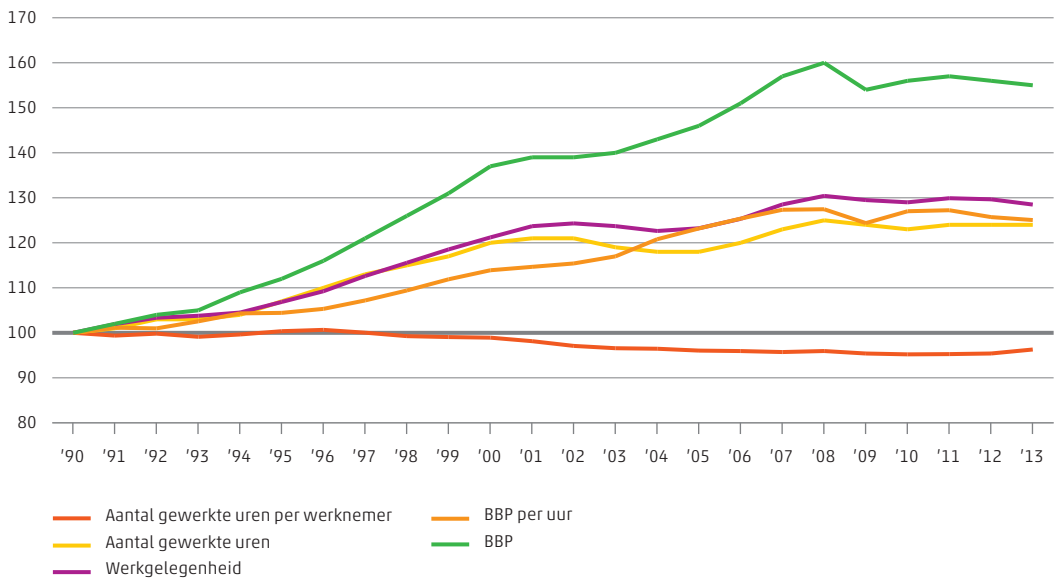
⁴⁾ Naastepad & Storm (2005) tonen aan dat Angelsaksische landen met gedereguleerde arbeidsmarkten veel dikkere managementlagen hebben dan landen in het 'Oude Europa' met rigide arbeidsmarkten.

2.2.1 Data Kleinknecht EU-15



Bron: Groningen Growth and Development Centre (www.ggdc.net / Total Economy Database).

2.2.2 Data Kleinknecht NL



Nederland presteert dus goed? Niet als we ook naar de groei van de arbeidsproductiviteit kijken. Het bruto binnenlands product (bbp) per arbeidsuur stijgt in Nederland slechts van 1990 = 100 naar 2013 = 125,1, terwijl de EU-15 op dezelfde index 140,6 haalt. Dit is opmerkelijk, aangezien het Nederlandse bbp in de periode 1990-2013 iets harder groeit dan het EU-gemiddelde. De Wet van Verdoorn voorspelt dat bbp-groei de groei van de arbeidsproductiviteit positief beïnvloedt (McCombie et al. 2002). Het is te meer opmerkelijk dat de groei van de arbeidsproductiviteit in Nederland zo achterblijft. Een verklaring ligt in de loonmatiging en in loonkosten sparende flexibilisering van arbeid (zie Vergeer & Kleinknecht, 2011; Kleinknecht et al. 2014).

Bij de interpretatie van de twee figuren moet men zich realiseren dat er een tautologische relatie bestaat tussen bbp-groei, groei van het bbp per arbeidsuur (= arbeidsproductiviteit), arbeidsuren per werknemer en werkgelegenheid. Bij een gegeven groei van het bbp bepaalt het bbp per arbeidsuur hoeveel arbeidsuren de economie nodig heeft en het gemiddeld aantal arbeidsuren per werknemer bepaalt vervolgens hoeveel mensen er aan de slag kunnen.

In Nederland verklaart de iets hogere bbp-groei een deel van de gunstige arbeidsmarkt cijfers, maar een belangrijkere verklaring zijn groeivoeten van het bbp per arbeidsuur die over de laatste 35 jaar structureel beneden het EU-gemiddelde lagen (zie www.ggdc.net/Total Economy Database). Vooral daardoor was de Nederlandse banengroei boven het EU-gemiddelde. Er is gemiddeld ook nergens zo veel aan loonmatiging gedaan. Volgens paneldata-analyses van Vergeer & Kleinknecht (2011, 2014) leidt 1 procent meer (minder) loongroei tot ca. 0,4 procent meer (minder) groei van de toegevoegde waarde per arbeidsuur. De Wet van Kleinknecht (zo een ironiserende Wouter Bos, 2004) over de invloed van lonen op de arbeidsproductiviteit werd door sommigen wat makkelijk verworpen (Jansen 2004), maar blijkt intussen wel te kloppen. Theoretische verklaringen voor het gevonden effect zijn onder andere minder kapitaal-arbeid-substitutie, minder geïnduceerde innovatie (Samuelson 1965), jaargangeneffecten (Den Hartog & Tjan, 1974) en een gebrek aan 'creatieve destructie' (Kleinknecht 1998).

Loonmatiging heeft voor een arbeidsintensieve groei gezorgd waaruit neoklassiek geschoolde arbeidsmarkt economen concluderen dat Nederland het 'goed' doet: bij een gegeven bbp-groei is de banengroei hoger dan in de EU-15. Men kan dit echter ook negatief interpreteren: Nederland laat een stuk groei van de arbeidsproductiviteit liggen, waardoor voor ieder procent bbp-groei een hogere groei van de arbeidsuren nodig is dan in de buurlanden. Wie niet slim is met technologie moet vlijtig zijn. Met zicht op de vergrijzing is een laagproductief groeimodel

overigens een problematische ontwikkeling (Naastepad & Storm 2008). Bovendien biedt het ook weinig perspectief op inkomensverbetering. Zo constateert Salverda (2014) dat het reële bruto inkomen van een modale Nederlander tussen 1977 en 2012 bijna stagneerde. Dat een hele bevolkingsgroep over zo een lange periode nagenoeg op de nullijn zit is in het moderne kapitalisme wel heel uitzonderlijk. Hoezo goed presteren?

Hiertegen zou men kunnen inbrengen dat een mens altijd nog beter een slecht betaalde of preciaire baan kan hebben dan helemaal geen baan. De grafieken tonen immers aan dat het aantal banen en arbeidsuren binnen de EU-15 (anders dan in Nederland) sinds 1990 maar mondjesmaat steeg. Intussen is bekend dat het aantal werkzoekenden door de emancipatie van de vrouw en immigratie wel toeneemt. De vraag is of we dit niet beter met kortere werktijden hadden kunnen oplossen. Gedeeltelijk is dit ook gebeurd: de grafiek voor de EU-15 laat zien dat het aantal arbeidsuren per werknemer sinds 1990 is gedaald. Mede daardoor stijgt het aantal banen in de figuur iets sterker dan het aantal arbeidsuren. Het probleem is hier echter dat de verkorting van de werktijden vooral door deeltijdarbeid van vrouwen tot stand kwam, hetgeen nogal gender-onvriendelijk is. Met (kleine) deeltijd banen zijn vrouwen weinig economisch zelfstandig en maken zij bovendien minder carrière (Roman 2006). Feministes zouden voor collectieve arbeidstijdverkorting moeten pleiten in plaats van individueel maatwerk.

Het getuigt van techniekangst dat men in Nederland probeert banen te behouden door arbeid goedkoop en flexibel te maken, waardoor de diffusie van arbeidsbesparende technologie langzamer gaat. Men had beter het potentieel van robots en automatiseringstechnologie ten volle kunnen benutten. Blijven dan onder de streep te weinig banen over, dan moet de vakbeweging met arbeidstijdeisen komen in plaats van looneisen. Vrije tijd is ook welvaart. Dit is slimmer dan de Polderstrategie van de laatste 35 jaar die op een wat Oost-Europees aandoende manier banen schept (of behoudt) door de groei van de arbeidsproductiviteit omlaag te brengen. Overigens hoeven kortere werktijden (met constante beloning) werkgevers in beginsel niet meer te kosten dan loonsverhogingen (met constante werktijden). Arbeidsduurverkorting heeft echter als voordeel dat arbeid meer schaars en duur blijft, waardoor de prikkel tot een vlotte diffusie en adoptie van arbeidsbesparende technologie behouden blijft. Het wordt tijd dat de Nederlandse vakbeweging historische fouten corrigeert en haar verantwoording neemt voor een meer innovatiegedreven economie. De Polder heeft minder Walras en meer Schumpeter nodig.

2.3 Literatuur

Baccaro, L. & Rei, D. (2007): Institutional determinants of unemployment in OECD countries: Does the deregulatory view hold water?, in *International Organization*, 61e Jg., blz. 527–569.

Bos, W. (2004): Notulen van de Tweede Kamer (*Kamerstukken II 2004/05, 29800*).

Brouwer, E. & Kleinknecht, A. (1999): Innovative output and a firm's propensity to patent, in *Research Policy*, Vol. 28, blz. 615–624.

Den Hartog, H. & H.S. Tjan, H.S. (1974): Investerings, lonen, prijzen en arbeidsplaatsen, *Occasional Paper*, Den Haag: CPB.

Howell, D. & Schmitt, J. (2005): 'Labor market institutions and unemployment: a critical assessment of the cross-country evidence', in David Howell, ed., *Questioning liberalization: unemployment, labor markets and the welfare state*, Oxford University Press, blz. 72–118.

Jansen, W.J. (2004): Kleinknecht hypothese mist empirisch bewijs!, in *Economisch Statistische Berichten*, 89^e Jg., blz. 418.

Kleinknecht, A. (1998): Is labour market flexibility harmful to innovation? in *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 22, blz. 387–396.

Kleinknecht, A. (2014): Een erfenis van Schumpeter. Waarom arbeidsmarktrigiditeiten nuttig kunnen zijn voor innovatie (Afscheidsoratie TU Delft), in *TPEdigitaal*, 8^e Jg. No. 3, blz. 31–48.

Kleinknecht, A., Van Schaik, F.N. & Zhou, H. (2014): Is flexible labour good for innovation? Evidence from firm-level data, in *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 38, No. 5, blz. 1207–1219.

McCombie, J.S.L., Pugno, M. & Soro, B. (2002): *Productivity growth and economic performance: Essays on Verdoorn's Law*, New York: Palgrave.

Naastepad, C.W.M. & Storm, S. (2005): The innovating firm in a societal context, in Verburg, R., Ortt, J.R. & Dicke, W. (eds.), *Management of Technology*, London: Routledge.

Naastepad, C.W.M. & Servaas Storm (2008): Wat de commissie-Bakker weten moet, in *Economisch Statistische berichten*, 93. Jg. (4534), blz. 260–263.

Nickell, S., Nunziata, L. & Ochel, W. (2005): Unemployment in the OECD since the 1960s. What do we know? in *Economic Journal*, Vol. 115, blz. 1–27.

Roman, A.A., *Deviating from the standard: Effects of labour continuity and career patterns*, *Academisch proefschrift*, Utrecht School of Economics, 27-10-2006.

Salverda, W. (2014): De tektoniek van de inkomensongelijkheid in Nederland, in: Kremer, M., Bovens, M., Schrijvers, E. & Went, R. (red.): *Hoe ongelijk is Nederland?* Amsterdam: AUP.

Samuelson, P.A. (1965): A theory of induced innovation along Kennedy-Weizsäcker lines, in *Review of Economics and Statistics*, Vol. XLVII, No. 4, blz. 243–254.

Svensson, S. (2011): Flexible working conditions and decreasing levels of trust, in *Employee Relations*, Vol. 34, No. 2, blz. 126–137.

Vergeer, R. & Kleinknecht, A. (2011): The impact of labor market deregulation on productivity: A panel data analysis of 19 OECD countries (1960–2004), *Journal of Post-Keynesian Economics*, Vol. 33, No. 2, blz. 369–404.

Vergeer, R. & A. Kleinknecht (2014): Does labor market deregulation reduce labor productivity growth? A panel data analysis of 20 OECD countries (1960–2004); in *International Labour Review*, 153(3), p. 365–393.

Vergeer, R. & Kleinknecht, A. (2012): Do flexible labor markets indeed reduce unemployment? in *Review of Social Economy*, Vol. LXX (December), blz. 451–467.