

Vergaderjaar 2007–2008

31 200

Nota over de toestand van 's Rijks Financiën

Nr. 38

ADVIES VAN DE RAAD VAN ECONOMISCH ADVISEURS (REA)

25 september 2007

Van de verdeling komt de winst

Probleem: «Globalisering» en technologische vooruitgang gaan gepaard met een substantiële toename van de welvaart, maar ook met onzekerheid over het heden en angst voor de toekomst. Het gevaar bestaat dat in reactie hierop een proces van protectionisme en behoudzucht in gang wordt gezet. In de discussie hierover wordt ten onrechte het vizier gericht op twee elementen: groei van het bruto binnenlands product en fijnmazige inkomensplaatjes. In plaats daarvan zou het moeten gaan over de verhoging van de productiviteit. Daarmee wordt de aandacht verschoven naar een gebrekkig functionerende arbeidsmarkt, alsmede de versturende werking van topinkomens.

Analyse: In het publieke debat krijgt «globalisering» de rol van boeman toegedicht, vooral vanwege het vermeende effect ervan op grote delen van de arbeidsmarkt en daarmee op de verdeling van inkomens. De effecten van globalisering op de inkomensverdeling zijn echter bescheiden dankzij het stelsel van progressieve belastingen en sociale verzekeringen. De aanleiding voor verdere algemene inkomensherverdelende maatregelen ontbreekt daarom. Een uitzondering op deze regel wordt gevormd door de topinkomens. De exorbitante stijging daarvan fnuikt de arbeidsverhoudingen door een dubbele moraal over belonen en presteren na te leven. Een slecht werkend systeem van «corporate governance» is hieraan debet. Deze negatieve uitstraling van zelfverrijking aan de bedrijfstop is extra schadelijk omdat een cruciaal zorgpunt voor de Nederlandse economie is dat de marktsector sinds de jaren tachtig aan productiviteit heeft ingeboet ten opzichte van de VS. Arbeidsmarktinstuties die *insiders* te veel bescherming bieden en te veel belemmeringen voor *outsiders* opwerpen, zorgen voor een gebrekkig aanpassingsvermogen. De lust tot experimenteren met nieuwe producten en processen wordt te veel beperkt. Een soepele doorstroming van laag- naar hoogproductieve activiteiten wordt geblokkeerd. In een mondialiserende wereld zal uiteindelijk de rekening van deze vorm van rigiditeit hoog oplopen.

Beleidsaanbevelingen: (1) Scherp het vigerende systeem van *corporate governance* aan; (2) bestrijd discriminatie op de arbeidsmarkt krachtig; (3) verkort de duur van het recht op een WW-uitkering; en (4) decentraliseer contractvorming inzake ontslagbescherming.

1. Inleiding

«Van de verdeling komt de winst». Dit motto gebruikte de befaamde econoom en Nobelprijswinnaar Jan Tinbergen ooit om al zijn boeken van een *Ex Libris* te voorzien, zodat hij bij het openslaan van zijn boeken direct werd herinnerd aan zijn ideaal om te komen tot een betere wereld. Voor buitenstaanders zal dit motto als tamelijk cryptisch overkomen. Liberalen zullen het beschouwen als vloeken in de kerk. Hoe kan immers winst worden gemaakt door te verdelen? Het gaat echter om twee gerelateerde typen van verdeling. De eerste vorm is de verdeling van taken, een oud principe binnen de economische wetenschap en ongetwijfeld de verdeling waar Tinbergen op doelde¹. Wanneer ieder land, ieder bedrijf of ieder persoon zich toelegt op een goed, dienst of vaardigheid waarin hij of zij relatief goed is, en op basis van die specialisatie transacties aangaat met de buitenwereld, dan bieden handel en de eraan ten grondslag liggende arbeidsverdeling de sleutel tot (welvaarts)winst. Efficiëntie en verdeling zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Door taken af te staan aan anderen die deze relatief beter kunnen uitvoeren, kunnen nieuwe marktbehoefte beter worden bevredigd; een dergelijke vorm van verdeling komt de welvaart ten goede. Dit proces van specialisatie in een internationale context heeft zich het afgelopen decennium versneld afgetekend met de opkomst van economieën zoals China en India.

De tweede vorm heeft van doen met de verdeling van de welvaart – in Haags jargon: met de inkomensplaatjes. Beide vormen van verdeling hebben veel met elkaar te maken: arbeidsverdeling is van invloed op inkomensverdeling en vice versa, en beide beïnvloeden economische groei en de ontwikkeling van de productiviteit. Het huidige publieke debat wordt gedomineerd door onrust over beide omdat, aldus de *communis opinio*, mondialisering gepaard gaat met verschuivingen in de arbeids- en inkomensverdeling op wereldschaal. Banen verdwijnen van hier naar ver weg, en lonen komen hier onder druk te staan door de instroom van goedkope arbeidskrachten van elders. De perceptie is dus dat globalisering niet zozeer gepaard gaat met een toename van de welvaart, maar vooral met een negatieve uitwerking op de arbeids- en inkomensverdeling. Dat voedt de angst voor het vreemde en ongewisse. Het gevoel is dat niet alleen de ongelijkheid tussen arme en rijke landen toeneemt, maar dat hetzelfde het geval is voor de ongelijkheid binnen landen. Een voorbeeld hiervan is de discussie over topinkomens, waarbij «globalisering» de zwarte Piet krijgt toegeschoven.

Het grote gevaar is dat op deze onrust wordt gereageerd met maatregelen die de mogelijke negatieve effecten van globalisering alleen maar versterken. De Britse econoom Alfred Marshall bepleitte ooit «Cool heads but warm hearts» voor zijn studenten die de armoede en ongelijkheid in het negentiende-eeuwse Engeland wilden bestrijden. Kunnen we met zijn motto nog altijd uit de voeten? In het voorliggende advies zal de Raad deze grote vragen onder de loep nemen in het licht van de *Miljoenennota 2008* en het daarin geformuleerde beleid. *Grosso modo* zal de Raad vijf stellingen verdedigen:

1. Momenteel vormen verschuivingen in de algemene inkomensverdeling geen probleem. Dat geldt echter niet voor het specifieke topsegment. De exorbitante stijgingen van de topinkomens van de bedrijfselite frustreren de arbeidsverhoudingen door een dubbele moraal: topbestuurders eisen dat beloning en prestatie in evenwicht moeten zijn voor alle werknemers onder de top, maar die eis wordt

¹ Jan Tinbergen verkondigde in de jaren dertig van de vorige eeuw dat de textiel- en suikerindustrie beter in het buitenland zich huisvesten dan in Nederland. Zie op dit punt bijvoorbeeld Jolink (2003, hoofdstuk 4).

- niet op het eigen functioneren betrokken. Topbeloningen worden niet gedekt door topprestaties.
2. Het grote manco van de Nederlandse economie is de haperende stijging van de productiviteit in de marktsector. De gebrekkige werking van de arbeidsmarkt vormt een belangrijke verklaring voor de achterblijvende productiviteit.
 3. De algehele werking van de arbeidsmarkt moet worden verbeterd door ingebouwde rigiditeiten te ontmantelen. Alleen dan kunnen de noodzakelijke aanpassingen in de sfeer van de arbeidsverdeling soepel plaatsvinden. De bescherming van *insiders* op de arbeidsmarkt moet worden vervangen door de bevordering van de in- en doorstroom van *insiders* en *outsiders*.
 4. Uiteindelijk heeft een degelijke flexibilisering van de arbeidsmarkt positieve effecten op de inkomensvorming. Een arbeidsmarkt die aanpassingen van de arbeidsverdeling mogelijk maakt, geeft een krachtige impuls aan de stijging van de productiviteit en in het verlengde daarvan oplopende lonen.
 5. In het verlengde van deze logica-in-vier-stappen moet een groot misverstand worden opgeruimd: economische groei in termen van het totale nationaal inkomen is niet waar het om draait. Het gaat om de stijging van de productiviteit, en dus het nationaal inkomen per capita. Veel maatregelen zijn gericht op de bevordering van de groei van het totale nationaal inkomen, en die maatregelen zijn niet altijd welvaartsverhogend.

Deze analyse vindt plaats tegen de achtergrond van de *Miljoenennota 2008*. In de volgende paragraaf wordt daarom eerst deze nota geduid.

2. Duiding Miljoenennota 2008

Het Marshalliaans pleidooi om het hoofd koel te houden en tegelijkertijd een warm hart te koesteren is van belang bij het oordelen over de begrotingsplannen van het kabinet Balkenende IV. Na jaren van somberen is de *Miljoenennota 2008* een document dat positief stemt. De economie draait op volle toeren en de werkloosheid is laag – kortom: dit kabinet heeft een goede uitgangspositie om de sociale investeringen te plegen die zij noodzakelijk acht. Tot voor kort bleven die plannen tamelijk veelomvattend en vaag. Het kabinet heeft in de *Miljoenennota 2008* haar ambitieuze plannen op papier gezet. Dat schept duidelijkheid over hoe doelen en middelen samenhangen. De overheid kiest nadrukkelijk voor een, in haar eigen woorden, «solide financiering van een sociale agenda» (blz. 5). Deze begroting van de sociale agenda oogt prudent. In tijden van hoogconjunctuur wordt gekozen voor een pas op de inkomensplaats, om daarmee ruimte te scheppen voor sparen voor slechtere tijden en investeren in de toekomst. Deze investeringen vergen echter wel waakzaamheid omdat «zachte» investeringen gepaard kunnen gaan met «zachte» randvoorwaarden. Anders gezegd: het gevaar van gemiste doelen en overschreden budgetten ligt op de loer. Dat maakt het noodzakelijk de doelen en plannen verder te expliciteren, de uitvoering van beleid nauwgezet te volgen en de resultaten vakkundig te evalueren (REA, 2007). Bewaking hiervan is een belangrijke taak van de Tweede Kamer. Cruciaal in de berekeningen die aan de begrotingsplannen ten grondslag liggen, is de groeiveronderstelling. Vooralsnog is deze gesteld op een trendmatige groei van twee procent. De recente ontwikkelingen op de internationale kapitaalmarkten impliceren echter dat dit kabinet serieus rekening moet houden met een lager groeitempo. De onzekerheidsvarianten die het CPB (2007, blz. 21) doorrekent ten aanzien van de internationale gevolgen van een mogelijke kredietcrisis, kunnen ook voor Nederland relevant worden. Voor 2008 zou de economische groei in dat geval een procentpunt lager uit kunnen vallen. Dat betekent dat het

EMU-saldo een half procent punt lager kan uitkomen dan de verwachting zoals geformuleerd in de Miljoenennota. De ernst van de recente Amerikaanse hypothekencrisis moet zeker niet worden onderschat. Naarmate meer informatie beschikbaar komt, blijken de zorgen over de consequenties voor de financiële markten en de reële economie ernstiger te zijn. De gevolgen hiervan voor de Nederlandse economie kunnen verstrekkender zijn dan tot voor kort werd gedacht. Uit een peiling¹ in september 2007 blijkt dat het vertrouwen onder Amerikaanse en Europese financiële topmanagers (zgn. «Chief Financial Officers») drastisch is gedaald. Hoewel hun eigen bedrijven (nog) gezond zijn, koesteren de financiële directeurs sterke twijfels over de capaciteit van de Europese economieën om de wereldwijd opstekende storm op de kredietmarkten het hoofd te bieden. Als resultaat daarvan worden acquisitie-, fusie- en investeringsplannen opgeschort, hetgeen een negatief effect op de macro-economie kan hebben. Mochten deze voorspellingen uitkomen, dan zijn maatregelen die de Nederlandse economie «globalization proof» maken van nog groter belang dan zij *sowieso* al zijn. Dat maakt de navolgende analyse nog urgenter.

3. Waar het om lijkt te draaien: de ongelijkheid

Algemene ongelijkheid

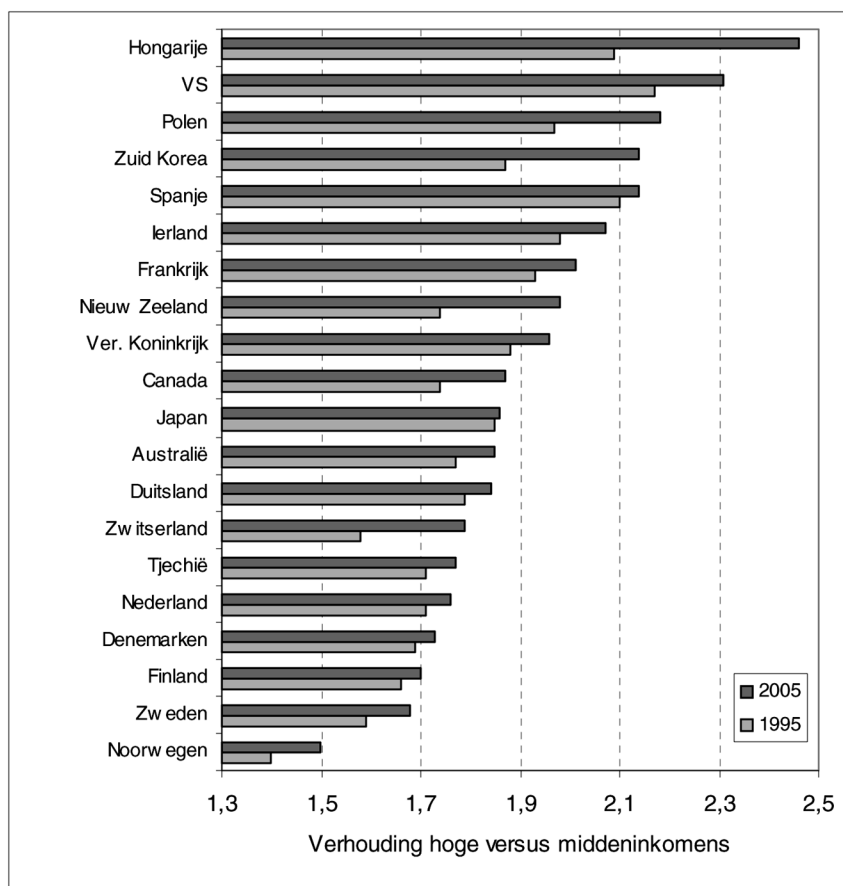
Wie de economische geschiedenis van de wereld overziet, komt ongetwijfeld tot de conclusie dat twee dominante krachten de aanzet hebben gegeven tot een modern economisch groeiproces: globalisering en technologische vooruitgang. Zeker ook Nederland heeft in het verre en nabije verleden volop van beide krachten geprofiteerd. Nog steeds geldt Nederland als een zeer open economie. Het is allang niet meer voorstelbaar hoe een gesloten en autarkisch Nederland eruit zou zien. Globalisering en technologische veranderingen zijn nauw met elkaar verbonden omdat het moderne groeiproces, dat met de komst van de industriële revolutie op gang is gekomen, steunt op de wijze waarop technologisch kennis zich verspreidt (Lucas, 2006). Dergelijke kennis kan verpakt zitten in goederen of in mensen die zich over de landsgrenzen bewegen. Veel hangt in dit verband af van de mate waarin economieën zich open stellen voor buitenlandse handel, investeringen en ideeën. De ongelijkheid die tussen landen in de loop der eeuwen is ontstaan, is groot vanwege grote landverschillen in termen van (gebrek aan) deze openheid. In de naoorlogse periode van de vorige eeuw heeft een versnelling plaatsgevonden, waardoor die ongelijkheid alleen maar groter is geworden (zie Bourguignon en Morrison, 2003).

Vandaag speelt deze kwestie opnieuw, met hernieuwde kracht. Een gangbaar angstbeeld is dat processen van globalisering en technologische veranderingen gepaard gaan met een groeiende ongelijkheid niet alleen *tussen* maar vooral *binnen* landen. De vraag is echter of deze angstbeelden op feiten berusten. Welke ontwikkeling laat de binnenlandse ongelijkheid werkelijk zien? Wie de inkomensstatistieken analyseert, weet dat de inkomensongelijkheid in Nederland in algemene zin nauwelijks beweegt. Voor de overgrote meerderheid van de Nederlanders geldt dat zij sinds jaar en dag met ongeveer dezelfde mate van ongelijkheid worden geconfronteerd. Daarnaast is het niveau van ongelijkheid in Nederland gering in vergelijking met andere landen. De laatste tien jaar is de ongelijkheid echter licht toegenomen. Is dat erg? Om een typisch economenantwoord te geven: dat hangt er vanaf. Ongelijkheid en ongelijkheidsmaatstaven betekenen niet noodzakelijk hetzelfde. In een verder weg gelegen verleden hadden economen een dagtaak aan pogingen om de ongelijkheid in allerlei kengetallen te vatten. De conclusies kunnen sterk variëren al naargelang de maatstaf die wordt gehanteerd (Fields, 2007). Zeker is dat de verdeling van inkomens in Nederland in internationaal perspectief een beperkte afstand tussen middenklasse en de bovenkant

¹ De enquête onder meer dan duizend financiële directeurs van grote ondernemingen wereldwijd blijkt over het algemeen een goede voorspeller te zijn van de economische ontwikkeling in de naaste toekomst. Zie www.cfosurveyeurope.org (voor informatie over Europa) of www.cfosurvey.org (voor de VS).

van de samenleving laat zien (zie figuur 1): de toptienprocent heeft een inkomen dat 1,8 maal het niveau van de middeninkomens (met een jaarin-komen van € 34 210 in 2005) bedraagt en de afgelopen tien jaar is die afstand marginaal groter geworden¹.

Figuur 1: Groei inkomensongelijkheid tussen hoge inkomens en middeninkomens op de arbeidsmarkt in OESO-landen, 1995–2005^a



^a Inkomens in deze figuur verwijzen naar bruto inkomens van een voltijdwerknemer. Middeninkomens zijn werknemers die zich precies halverwege de inkomensverdeling (50e percentiel) bevinden en hoge inkomens worden gevormd door de bovenste tien procent van de arbeidsmarkt.
Bron: OECD (2007, blz. 268).

De inkomensongelijkheid is niet altijd zo beperkt geweest. Aan het begin van de twintigste eeuw was de inkomensongelijkheid groot. Nederland onderscheidde zich niet van landen als de Verenigde Staten (VS) en het Verenigd Koninkrijk. Gedurende de twintigste eeuw is die ongelijkheid spectaculair afgenomen. Vanaf 1977 is de ongelijkheid stabiel gebleven. Alleen de laatste tien tot twintig jaar is daar licht verandering in gekomen. Nog altijd zal een Nederlander echter niet snel hele grote inkomenssprongen kunnen maken. De leraar die bijvoorbeeld directeur van zijn school wordt, ziet zijn inkomen niet spectaculair stijgen: de afstand in salaris is verhoudingsgewijs klein. Deze beperkte ongelijkheid deelt Nederland met Scandinavische landen, waar de ongelijkheid nog een tikkeltje gematigder is. Het gematigde beeld contrasteert sterk met dat van de VS: daar is de verhouding top/midden 2,3. Ook in Oost-Europese landen zoals Hongarije en Polen is de ongelijkheid sterk toegenomen ten tijde van de transitie naar een markteconomie. De feiten bieden dus geen

¹ De conclusie verandert niet wanneer de verhouding tussen de hoogste tien procent en laagste tien procent van de arbeidsmarkt worden vergeleken: in 1995 bedroeg die verhouding 2,8 en in 2005 2,9.

ondersteuning voor de algemene perceptie dat de ongelijkheid in Nederland sterk is gestegen, en steeds meer Angelsaksische vormen aanneemt. Het is aannemelijk dat deze vertekening van de beeldvorming het gevolg is van ontwikkelingen in de absolute top van het inkomensgebouw.

Specifieke ongelijkheid

Wat de deelnemers aan het debat over inkomensverdeling vaak verblindt, zijn de enorm hoge inkomens die zijn weggelegd voor de topbestuurders in zowel de publieke en vooral de private sector. Deze ontwikkeling voedt het onbehagen, met alle negatieve gevolgen van dien voor de arbeidsverhoudingen omdat een dubbele moraal wordt gehanteerd ten aanzien van de relatie tussen belonen en presteren. Als wordt geëist dat beloning en productiviteit in evenwicht moeten zijn voor werknemers van hoog tot laag, dan moet de beloning aan de top ook in lijn zijn met de geleverde prestaties. De kleine groep van bovenbazen houdt de gemoederen in zowel de publieke als de private sector bezig. Deze discussie volgt met een zekere vertraging het Amerikaanse debat, waar de groei van de topinkomens al sinds de jaren tachtig van de vorige eeuw pregnant is. De vele boekhoudschandalen hebben het debat explosief aangewakkerd. Op de top van de aandelenmarkt in het jaar 2000 ontvingen Chief Executive Officers (CEO's) van de Standard & Poor 500 een beloning die 570 (sic) maal het gemiddelde loon van de werknemers bedroeg: voorwaar een beloning die zeker niet als *standard of poor* valt aan te merken. Ondanks de publieke verontwaardiging daarover zijn deze verschillen sindsdien alleen maar verder opgelopen, ook in Nederland. Een groot deel van de topbeloningen is direct gerelateerd aan de beursontwikkeling. Ook wanneer uitsluitend naar loon en bonussen wordt gekeken, is de ongelijkheid echter groot (zij het aanzienlijk gematigder): in 1970 ontving een Amerikaanse CEO 30 keer het gemiddelde loon van werknemers, terwijl de afstand tussen top en werknemer in 2002 een factor 90 bedroeg (Hall en Murphy, 2003). De publieke verontwaardiging lijkt de internationale topbestuurders met dito inkomen niet echt te raken. De reactie van de bedrijfselite doet in veel opzichten denken aan de «camp» pianist Liberace die ooit over zijn fabelachtige inkomen en afgunstige critici zei: «The take was terrific but the critics killed me. I cried all the way to the bank.» De afstand tussen de topinkomens en de rest van de Nederlandse arbeidsmarkt is groot en begint Amerikaanse vormen aan te nemen, waarbij opvalt dat de sector «olie» en financiële dienstverlening rijk bedeed is met topinkomens¹. Een rijk beloonde top die – wat er ook gebeurt – kan rekenen op loonstijgingen vraagt de werkvloer voortdurend om zich te matigen. Dat deze tweedeling in de samenleving gaat wrikken, mag geen verbazing wekken. Het zet de arbeidsverhoudingen op scherp. Uiteindelijk is deze ontwikkeling niet goed voor de betreffende ondernemingen, noch voor de samenlevingen waarin zij opereren. Een veronachtzaming hiervan kan bovendien een ontsporend proces in gang zetten waarbij de keuze voor een bestaan als productief ondernemer wordt ingewisseld voor beter betaald improductief «ondernemerschap», met negatieve langetermijngevolgen voor de economische groei (Murphy *et al.*, 1991).

Verklaringen

Een veelgehoorde verklaring voor de enorme stijgingen aan de top van het inkomensgebouw is weer diezelfde boosdoener: globalisering. De gedachte is dat globalisering tot één mondiale markt voor topmanagers leidt. Technologische vooruitgang heeft managementvaardigheden algemener gemaakt, minder specifiek voor een sector of een bedrijf. De scheepsbouwdirecteur van vroeger bleef altijd in de scheepsbouw, en een bankier was een bankier voor het leven. De standaardisering van managementvaardigheden impliceert dat het de normaalste zaak van de wereld is geworden wanneer een directeur verhuist van een havenbedrijf naar een chemiebedrijf. De vele gesegmenteerde markten voor managers

¹ Ter illustratie: de president-directeur van Shell verdiende in 2006 5 439 054 euro (alles inclusief), terwijl de middenklasse in die sector in Nederland € 56 080 (in 2005) verdiende. De afstand tussen middenkader en de topman bedraagt derhalve een factor 97.

zijn versmolten tot één markt, binnen en tussen landen, waardoor de concurrentie om het schaarse topmanagementtalent is toegenomen, en de prijs overal even exorbitant zal zijn. Deze mechanismen lijken zeker de markt voor Amerikaanse topmanagers goed te beschrijven (Gabaix en Landier, 2006). Als deze vorm van globalisering doorzet, valt een nog grotere opwaartse trend van topinkomens te verwachten in de andere landen, inclusief Nederland, die in de sfeer van de topbeloningen nog een achterstand kennen ten opzichte van de Amerikaanse bedrijfselite. Drie feiten weerspreken deze logica (Atkinson en Salverda, 2005; Piketty en Saez, 2006). In de eerste plaats is de internationale mobiliteit van topmanagers beperkt: de meerderheid van de topmanagers is afkomstig uit het land van herkomst van de onderneming. In de tweede plaats zijn de landenverschillen groot: de topinkomens in landen zoals Frankrijk, Japan en Nederland blijven nog ver achter bij die in de Angelsaksische wereld. In de derde plaats is de koppeling aan prestaties zoek: het bewijs dat de topbeloningen stroken met topproductiviteit ontbreekt. Een mogelijk alternatieve verklaring is daarom dat topmanagers de macht bezitten om hun eigen beloningspakket samen te stellen. Een effectieve tegenmacht ontbreekt. De toezichtstructuur kraakt. Hiermee zijn de belangen van aandeelhouder noch werknemer op de lange termijn gediend. De contracten van topbestuurders zijn in hoge mate gevat in prestatietermen, maar de prestaties dekken de beloningen niet. De topcontracten impliceren te veel bewegingsruimte om zich een deel van de winst toe te eigenen (Bebchuk en Fried, 2004). In feite lijden topbestuurders aan de VOC-mentaliteit die de Heren Zeventien in de begintijd van de VOC tentoonspreidden. In plaats van de belangen van de VOC en de aandeelhouders te dienen, stelden zij zich op alsof de onderneming volledig hun eigendom was. Een gebrekkige «corporate governance»-structuur doet zich gelden in tal van gedragingen. Een duidelijk voorbeeld betreft het veelvuldig gebruik van vertrekbonussen. Voor een dergelijke bonusregeling bestaat geen economische grond. In het basissalaris van topbestuurders is reeds het afbreukrisico verwerkt. Het is onzinnig om in een contract nog eens vast te leggen dat een bestuurder bij vertrek extra geld mee moet krijgen¹.

De conclusie is dat «globalisering» maar zeer ten dele de verklaring van de exorbitante stijgingen in de bedrijfstop kan vormen. De kernoorzaak van de ongebreidelde topinkomenstijgingen heeft vooral te maken met een slecht functionerende beheers- en toezichtstructuur die toestaat dat bestuurders zich een onevenredig deel van de winst toe-eigenen. De opdracht om topinkomens in de private sector goed te onderbouwen met economische argumenten die steek houden, en dus om niveau en stijging in toom te houden, ligt in eerste instantie bij sterke en evenwichtige raden van commissarissen die zich eigenwijs en onafhankelijk durven op te stellen. Indien deze raden hun werk niet naar behoren doen, dient de overheid daar zelf perk en paal aan te stellen. Zelfregulering werkt niet (van Ees *et al.*, 2007). Het is verstandig om op korte termijn deze koe bij de horens te vatten omdat de exploderende topinkomens een sfeer scheppen die een soepele werking van de arbeidsmarkt in de weg staat. En juist die soepele werking van de arbeidsmarkt vormt de sleutel tot het oplossen van de grootste zwakte die de Nederlandse economie kenmerkt: de achterblijvende productiviteitstijging.

4. Waar het echt om draait: productiviteit

De feiten

Wat in het debat over ongelijkheid en topbeloningen op de achtergrond dreigt te raken, is dat lonen en beloningen geschraagd moeten worden door productiviteit. Een bedrijf kan niet lang bestaan als het zijn werknemers een loon betaalt dat in geen verhouding staat tot de productiviteit van deze werknemers. Een belangrijk zorgpunt is dat de productiviteit van

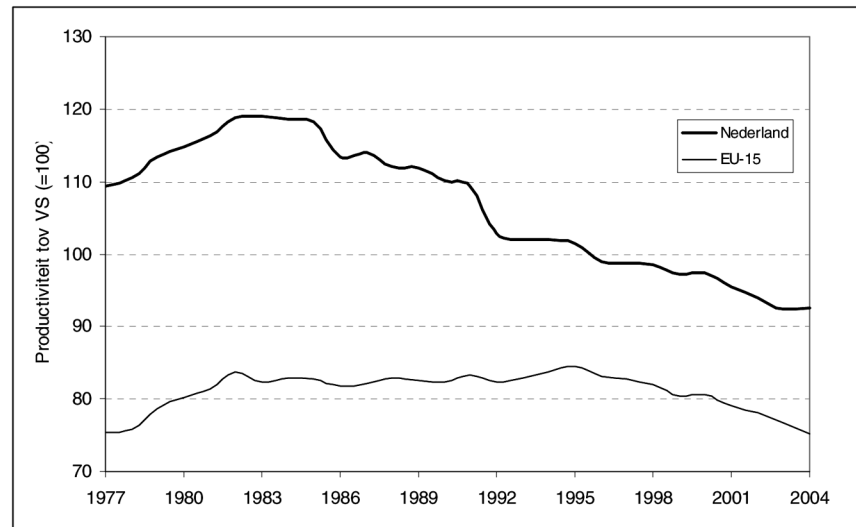
¹ De publieke sector worstelt met soortgelijke problemen, hoewel het absolute loonniveau daar van een totaal andere orde is. Vooralsnog luidt het antwoord van het huidige kabinet als volgt: «de inkomens in de publieke en semi-publieke sfeer worden genormeerd respectievelijk gemaximeerd». Het inkomen van de minister-president geldt onder deze voorstellen als maximumnorm. Grote zwakte van deze zogenaamde «Balkenende-norm» is dat deze arbitrair is en wellicht daarom geloofwaardigheid ontbeert. Dat niemand in de publieke sector meer mag verdienen dan de minister-president (in de nabije toekomst € 170 000) klinkt sympathiek, maar het gaat voorbij aan het feit dat andere werknemers in de overheidshiërarchie wel eens productiever dan de minister-president kunnen zijn. De waarde die iemand vertegenwoordigt voor de samenleving, is niet noodzakelijkerwijs evenredig aan de hoogte van de positie in een hiërarchie. Een directeur-generaal die de belastingdienst sterk vereenvoudigt en ontwijking«proof» maakt, voegt wellicht meer waarde toe aan overheid en samenleving dan bestuurders of politici hoger in de hiërarchie.

de Nederlandse werknemer *vis-à-vis* de belangrijkste tegenspelers in de wereld achteruit gaat. In de vroege jaren tachtig van de vorige eeuw lag onze productie per gewerkt uur in de marktsector meer dan 15 procent boven het niveau in de VS (zie figuur 2). Inmiddels bevindt de Nederlandse productiviteit zich bijna tien procent onder het Amerikaanse niveau. Een kernoorzaak is de geringere vaardigheid van Europese en Nederlandse bedrijven om de nieuwste technologieën te omarmen. Het aandeel van ICT-kapitaalgoederen (computers en software) is in de VS twee keer hoger dan in Nederland, waar deze slechts 11 procent van het productiekapitaal in 2004 bedroegen. Steeds meer onderzoek wijst uit dat de lagere penetratiegraad van risicovolle technologieën mede te wijten is aan minder flexibele arbeidsmarkten. In dat licht is het ook niet verwonderlijk dat onderzoekers van de OESO concluderen «dat strikte bescherming van werknemers met vaste contracten de productiviteitsgroei afremt, hoogst waarschijnlijk door het belemmeren van de beweging van arbeid naar aankomende, hoogproductieve, activiteiten, bedrijven, of sectoren» (Bassanini en Venn, 2007). Ontslagbescherming heeft nauwelijks effect op het aantal banen of de baandestructie, maar belemmert wel de doorstroming van banen in sectoren die structureel krimpen (Haltiwanger *et al.*, 2006; Micco en Pages, 2006).

Ondernemingen verschillen enorm in hun productiviteit: de topbedrijven produceren met dezelfde productiemiddelen twee of drie keer zoveel als de achterblijvers in het bedrijfspeloton. Een land waar productiemiddelen zich continu verplaatsen van minder naar meer productieve bedrijven, zal een hogere productiviteit kennen dan landen waar middelen «vast» zitten bij ondermaats presterende bedrijven¹. Hier ligt de crux van de achterstand van Europa en Nederland. Een industrieel bedrijf dat in Europa sluit is twintig procent minder productief dan een gemiddeld bedrijf, terwijl het gat in de VS beduidend minder dan tien procent bedraagt. In de Europese Unie (EU) komt ruim dertig procent van de banendestructie voort uit het geheel sluiten van deze zeer onproductieve bedrijven, terwijl in de VS slechts tien procent van de destructie hierdoor wordt veroorzaakt (Bartelsman *et al.*, 2007). Een bedrijf in de VS zal bij tegenvallende prestaties veel sneller de werkgelegenheid aanpassen en het productiviteitsgat niet zo hoog laten oplopen. Inspanningen van bedrijven om hoge ontslagkosten te vermijden, kunnen op deze manier leiden tot een lange lijdensweg met lage productiviteit, en met uiteindelijk hetzelfde banenverlies als resultaat. Doordat werknemers te lang bij laagproductieve bedrijven blijven werken, verliest Nederland drie à vier procent in het productiviteitsniveau.

¹ Het verschil in productiviteitsniveau in de industrie tussen de EU en de VS vanwege verschillen in arbeidsverdeling kan oplopen tot 20 procent (Bartelsman *et al.*, 2004).

Figuur 2: Arbeidsproductiviteit marktsector^a (per gewerkt uur) in Nederland en EU-15 ten opzicht van het Amerikaanse productiviteitsniveau, 1977-2004



^a Bij de vergelijking met de VS is de landbouwsector buiten beschouwing gelaten.
Bron: <http://www.euklems.org/>, eigen bewerking.

Behalve dit selectie-effect van een flexibele arbeidsmarkt op de productiviteit van bedrijven begint het indirecte effect via verhoging van risicovolle innovatie steeds duidelijker te worden. Omdat informatie- en vooral communicatietechnologie in de loop der tijd goedkoper zijn geworden, kunnen bedrijven veel winnen door te experimenteren met andere distributiekanaalen en -allianties (Brynjolfsson *et al.*, 2006). Deze experimenten zijn soms succesvol, maar vaak ook niet. Dat maakt omvangrijke toe- en uittreding noodzakelijk en onvermijdelijk. Bedrijven zullen dit soort risicovolle veranderingen minder uitproberen in landen met een hoge ontslagbescherming. Kortom: het verschil tussen de matige productiviteitsgroei in de EU en Nederland enerzijds en de dynamische ontwikkeling van de economie in de VS anderzijds lijkt voor een belangrijk deel zijn oorsprong te hebben in hoe arbeidsmarktinstellingen en het arbeidsmarktbeleid zijn vormgegeven.

De arbeidsmarkt

Wie *insiders* te zeer beschermt ten koste van *outsiders*, verliest niet alleen het vermogen tot experimenteren en aanpassen, maar roept uiteindelijk ook de wrevel en zelfs haat op van buitenstaanders die geen kans krijgen. In de VS zijn arbeidsmarktinstellingen erop gericht om buitenstaanders (immigranten, vrouwen, oudere werknemers, *et cetera*) de kans te geven om toe te treden en carrière te maken. Die focus kent zijn prijs omdat het betekent dat de *insiders* minder bescherming genieten. In Europa en Nederland is die afweging anders uitgevallen, en kunnen zittende partijen juist op meer bescherming rekenen dan buitenstaanders. Hierbij is echter de gulden middenweg uit het oog verloren. De bescherming op de arbeidsmarkt uit zich in vaste contracten met stijgende loonprofielen over de loopbaan, royale sociale zekerheidsarrangementen, hoge ontslagkosten, veel verlofdagen, e.d. Het gevolg daarvan is een economie die onder zijn mogelijkheden presteert omdat enerzijds beschermde *insiders* de benodigde arbeidsbewegingen blokkeren en anderzijds *outsiders* worden buitengesloten zodat de even nodige creativiteit ongebruikt blijft (zie ook REA, 2006).

De Nederlandse arbeidsmarkt heeft op indirecte wijze een deel van de benodigde flexibiliteit verworven door veel gebruik te maken van uitzendwerk en tijdelijke contracten. Dat laat onverlet dat het overgrote deel van

de Nederlandse werknemers met vaste contracten – dit betreft 91 procent van de werknemers – nog op veel bescherming kan rekenen die het aanpassingsvermogen van de Nederlandse economie hindert. En dat aanpassingsvermogen is noodzakelijk om van globalisering en innovaties te profiteren. Langs een aantal wegen komt de bescherming van *insiders* ten koste van *outsiders* tot uiting. Vier voorbeelden kunnen dat illustreren:

- *Asymmetrische aanpassing*. Wanneer een bedrijf te maken krijgt met neergang, dan vindt aanpassing plaats. Door de relatief goede bescherming worden oudere werknemers aanzienlijk minder sterk getroffen door conjuncturele fluctuaties op de arbeidsmarkt dan jonge werknemers¹. Die asymmetrische behandeling van jongeren en ouderen op de arbeidsmarkt vinden we ook terug op de werkvloer: wanneer jongeren slecht functioneren, worden ze ontslagen; wanneer ouderen slecht functioneren, worden ze op een plek gezet waar ze weinig kwaad kunnen en worden gedoogd, tot grote onvrede van de collega's (van Dalen *et al.*, 2007). Dat deze asymmetrie de productiviteit niet ten goede komt, is een open deur.
- *Luxe uittredingsarrangementen*. Lange tijd hebben werkgevers de VUT dan wel de WAO kunnen gebruiken als een luxueuze afvloeiingsroute op kosten van het collectief. Ook de overheid heeft in het verleden het slechte voorbeeld gegeven door oudere werknemers af te laten vloeien, recent nog via de zogenaamde Remkes-regeling. Gelukkig is de overheid op dit punt tot bezinning gekomen, getuige de opmerking van secretaris-generaal Roel Bekker, belast met het vernieuwen van de rijksdienst: «De kosten voor de overheid van die vertrekregeling wogen niet op tegen de baten. [...] Ook medewerkers die totaal niet overbodig waren, maakten er dankbaar gebruik van»². Nog altijd bestaan te veel regelingen die de facto asymmetrische afvloeiing subsidiëren.
- *Langdurige werkloosheid*. Werknemers zullen minder weerstand tegen dynamiek hebben als baanverlies niet direct tot een substantiële financiële tegenslag leidt. Aan de ene kant kan een collectieve werkloosheidsverzekering voorkomen dat werknemers door gebrek aan inkomen onvoldoende tijd kunnen besteden aan het vinden van een passende nieuwe baan. Aan de andere kant moeten duur en hoogte van de uitkering, alsmede het toezicht op zoekinspanning, wel voldoende stimulerend zijn om actief naar een passende nieuwe baan te zoeken. Het is moeilijk om op objectieve gronden een maximale duur te bepalen, maar als het zoekproces zelfs na enkele jaren nog niet met succes is bekroond, valt slecht vol te houden dat de gezochte baan wel ergens bestaat maar helaas nog niet is gevonden. Kennelijk is in dat geval de beoogde baan geen realistisch doel. Een maximale uitkeringsduur die kan oplopen tot meer dan drie jaar (38 maanden, om precies te zijn), is daarom niet goed te verdedigen. De relatief gunstige behandeling is ook duidelijk terug te vinden in de werkloosheidscijfers (zie tabel 1). Het werkloosheidsniveau is relatief laag in Nederland, maar de werkloosheidsduur behoort tot de hoogste in Europa. Wat extra zorgen baart, is dat de werkloosheidsduur de laatste paar jaren alleen maar is toegenomen.

¹ Daar staat tegenover dat de jonge werknemers het voordeel hebben dat zij ook weer sneller worden opgenomen (Gielen en Van Ours, 2006).

² «De schoolmeester is streng, maar redelijk tevreden», EZ Journaal, 4 augustus 2007.

Tabel 1: Langdurige werkloosheid onder mannen (als percentage van de werkloosheid onder mannen), 1994–2006

| | 1994 | | 2004 | | 2006 | |
|------------------|---------------------|----------------------|---------------------|----------------------|---------------------|----------------------|
| | 6 maanden of langer | 12 maanden of langer | 6 maanden of langer | 12 maanden of langer | 6 maanden of langer | 12 maanden of langer |
| Nederland | 74,3 | 50,0 | 58,2 | 36,0 | 64,3 | 46,8 |
| Australië | 56,9 | 39,9 | 37,0 | 23,4 | 33,1 | 20,1 |
| Canada | 34,5 | 19,5 | 18,9 | 10,4 | 16,1 | 9,1 |
| Japan | 40,2 | 21,4 | 56,1 | 40,2 | 55,5 | 40,9 |
| VS | 22,2 | 13,9 | 23,0 | 13,7 | 18,6 | 10,7 |
| EU-15 | 66,0 | 46,9 | 59,5 | 41,6 | 61,1 | 44,8 |
| EU-19 | 65,3 | 45,4 | 61,6 | 43,2 | 62,8 | 46,2 |
| OESO | 52,0 | 34,9 | 47,0 | 31,9 | 45,9 | 32,4 |

Bron: OESO (2007, blz, 266)

- *Discriminatie naar leeftijd, geslacht en etniciteit.* Discriminatie op basis van etniciteit en leeftijd is volgens een recente Eurobarometer-enquête (EC, 2007) wijdverspreid in Nederland. Het Nederlandse niveau behoort tot de hoogste in Europa. Dat probleem doet zich bij uitstek voor onder allochtonen. Allochtonen zijn echter niet de enige *outsiders*: ook oudere werknemers en vrouwen hebben moeite om aan de slag te raken, of om een passende baan op niveau te vinden. Vooral voor oudere werknemers geldt dat zodra zij buiten de boot vallen, zij niet snel een nieuwe baan vinden. Het gevolg is dat zij langdurig werkloos blijven.

Deze vier voorbeelden geven aanleiding tot twee observaties. In de eerste plaats gaat de bescherming van de één (*insiders*) ten koste van de ander (*outsiders*). Dat veroorzaakt een niveau van discriminatie die Nederland in de Europese top brengt. In de tweede plaats impliceert bescherming dat aanpassingen niet of suboptimaal plaatsvinden. Beide observaties maken duidelijk dat de huidige arbeidsmarktinstuties een rem op de productiviteitsgroei zetten. Om de *outsiders* een kans te geven op de arbeidsmarkt, en om zodoende het aanpassingsvermogen en de experimenteerkracht van een economie te stimuleren, moeten bestaande arbeidsmarktinstuties open gebroken worden. Het kabinetsvoornemen om het vigerende ontslagsysteem te herijken is daarom terecht.

Het ontslagsysteem

In het huidige ontslagrecht hebben werkgevers de keus uit twee toetsen op redelijkheid van het ontslag, vooraf volgens het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhouding (BBA) en achteraf volgens de Wet op de Arbeidsovereenkomst. Toetsing vooraf ligt voor de hand als een duidelijke dam moet worden opgeworpen tegen onredelijkheid, en als die onredelijkheid snel en trefzeker kan worden vastgesteld. Geldt de eerste conditie niet, dan omvat de toetsing ook de overbodige beoordeling van talloze gevallen die niet onredelijk zijn. Geldt de tweede conditie niet, dan leidt het noodzakelijke tijdsbeslag voor zorgvuldige beoordeling tot grote vertraging voor gevallen die achteraf niet wegens onredelijkheid zouden zijn bestreden. Preventieve toetsing door het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) kan tijdrovend zijn: 70 procent van de gevallen is binnen zes weken beslist; de rest duurt langer (zie Deelen *et al.*, 2006, blz. 65). Dit lijkt erop te duiden dat preventieve toetsing geen eenvoudige zaak is: het vergt zorgvuldigheid en dus tijd. En dit betreft dan nog zaken waar bewust voor de CWI is gekozen – d.w.z.: met de verwachting van een gereede kans op toestemming. De toetsing achteraf op de onredelijkheid via de kantonrechter vindt alleen plaats om de hoogte van de ontslagvergoeding vast te stellen (de zogenaamde correctiefactor in de ABC-formule). De route via de kantonrechter leidt altijd tot ontslag; de kantonrechter wordt alleen ingeschakeld

om de hoogte van de ontslagvergoeding te betalen. Deze vergoeding wordt in hoge mate mechanisch vastgesteld¹.

Het is in het belang van de huidige arbeidsrelatie dat een werknemer investeert in de arbeidsrelatie. Op een goed functionerende arbeidsmarkt moet een werknemer immers ook oog hebben voor betere alternatieven die zich ontwikkelen, zowel om in normale tijden zijn kansen te benutten als om in slechte tijden goed weg te kunnen komen. Met andere woorden: er is een optimaal niveau van bescherming. Het optimum zal niet overal hetzelfde zijn. In een baan waarin weinig specifieke vakkennis vereist is en waarvoor weinig inwerktijd, investering en specifieke ervaring nodig zijn voor een goede prestatie, heeft het geen zin om de werknemer garanties te bieden om te voorkomen dat zijn investeringen van het ene moment op het andere waardeloos kunnen worden gemaakt. Verschillen in omstandigheden – per baan, bedrijf en sector – zijn argumenten tegen een uniforme, van bovenaf opgelegde regeling. Zulke verschillen pleiten voor een gedifferentieerde behandeling. MacLeod en Nakavachara (2007) laten inderdaad zien dat ontslagbescherming in de VS werkgelegenheid bevordert in banen waarin veel moet worden geïnvesteerd in de arbeidsrelatie, terwijl het effect negatief is voor banen met weinig specifieke investeringen.

Gelet op deze overwegingen ligt het voor de hand om de preventieve toetsing door het CWI af te schaffen (d.w.z.: de relevante bepalingen in het BBA te schrappen). Dit is in lijn met eerdere voorstellen gedaan door het kabinet². Naar het oordeel van de Raad zou nog meer gewonnen kunnen worden door meer differentiatie op individueel (bedrijfs)niveau aan te brengen. Een ontslagvergoeding, evenals een opzegtermijn, kan beter door betrokken partijen contractueel worden geregeld dan uniform van boven worden opgelegd. Sterke individuele partijen doen dit al; voor andere gevallen kunnen algemene regels worden geformuleerd in cao's. Indien vervolgens nog problemen resteren, dan kan een werknemer, al dan niet gesteund door de vakbond, alsnog naar de rechter stappen voor echte toetsing achteraf. Eenzelfde decentrale oplossing zou kunnen gelden voor het maken van afspraken over de opzegtermijn.

5. Conclusies

Wie de welvaartwinst van de verdeling wil plukken, (1) moet handelen naar de relatieve ('comparatieve') voordelen in het voortbrengen van goederen, diensten en ideeën en (2) moet de veerkracht bezitten om zich aan te passen aan nieuwe technologieën en nieuwe toetreders in plaats van deze bij voorbaat uit te sluiten. Een kernpunt van samenlevingen die overleven (Diamond, 2005), is dat zij zich tijdig kunnen aanpassen, en niet blijven vasthouden aan waarden, normen en praktijken die in het verleden succesvol waren. Het negeren van deze principes brengt het grote gevaar met zich mee dat behoudende beleidsmaatregelen worden genomen die in hoge mate worden ingegeven door ongenoegen en onbehagen. Het onbehagen stoelt bij «globalisering» op een angst voor het *vreemde*, en bij technologische vooruitgang vooral op een angst voor het *ongewisse*. Het is daarom belangrijk om de beleidsvorming niet te laten dicteren door angst en onbehagen. Onder druk van de angst voor globalisering kan het adagium «Cool heads but warm hearts» bij beleidsmakers naar de achtergrond verdwijnen. In hun plaats zullen steeds meer «hot heads with cold hearts» of «hot heads with warm hearts» op het toneel verschijnen, waarbij het *a priori* moeilijk valt te bepalen wie van deze twee meer kwaad dan goed doet. Kortom: de ontwikkeling van beleid moet beginnen bij de feiten. In de context van het voorliggende advies springen twee observaties in het oog.

In de eerste plaats bestaat een groot misverstand over de bronnen van welvaart: het draait om de stijging van de productiviteit, en niet om de groei van het nationaal inkomen³. Globalisering en technologische veran-

¹ Intensievere toetsing achteraf vindt plaats in die gevallen waarin een werknemer een procedure aanspant wegens «kennelijk onredelijk ontslag», hetgeen zo'n 1500 keer per jaar gebeurt.

² Brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, d.d. 3 juli 2007, aan het bestuur van de Stichting van de Arbeid.

³ Dit misverstand heeft perverse effecten. Een voorbeeld daarvan is de behandeling van thuisproductie – onbetaalde arbeid binnen de muren van het huishouden. Die wordt in alle Haagse beleidsdoorrekeningen op nul gezet. De conclusie is vervolgens dat de nonparticipatie van vrouwen groei van het nationaal inkomen en dus welvaart heeft gekost!

deringen zijn zonder twijfel de belangrijkste bronnen van welvaart geweest in de afgelopen twee eeuwen. Internationale handel in de meest brede zin van het woord geeft ontwikkelingslanden bovendien de kans om zich ook echt te ontwikkelen. Dat er perioden zijn geweest waarin globalisering niet heeft gewerkt, heeft meer te maken met de contraproductieve reactie van de economische politiek op een veranderende wereld waarin een nieuwe arbeidsdeling verlies van werk betekent en waarin het moeilijker is in te zien dat tegenover verlies ook meer winst staat (Williamson, 2002). Burgers en politici kennen een groter gewicht toe aan verlies dan aan winst, hetgeen ook verklaard waarom de status quo zo moeilijk valt te veranderen. Het is van belang niet weer in deze val te trappen in de moderne wereld die vanwege versnelde processen van globalisering en technologische veranderingen voor grote uitdagingen staat.

In de tweede plaats lijkt beleid steeds meer geïnspireerd te worden door een groeiende inkomensongelijkheid en wordt veel in het werk gesteld om deze ontwikkeling teniet te doen. De feiten zijn echter dat ongelijkheid zeer beperkt is in Nederland. De laatste tien jaar is de inkomensongelijkheid licht toegenomen. De aanleiding voor algemene inkomenshervredelende maatregelen ontbreekt daarom. Inkomensongelijkheid is niet noodzakelijkerwijs een zwakte zolang: (1) een goed functionerend vangnet bestaat voor degenen die tot armoede dreigen te vervallen buiten hun eigen schuld; (2) iedereen – ongeacht leeftijd, etniciteit of geslacht – een gelijke kans krijgt om een toe te treden tot de arbeidsmarkt en carrière te maken; en (3) de beloning in overeenstemming is met wat wordt geproduceerd – eenvoudig gesteld «loon naar werken» wordt verdiend. Het armoedevangnet in Nederland is adequaat: internationaal gezien bewerkstelligt het systeem de kortst durende armoede (Burniaux *et al.* 2006). Beide andere aspecten vormen wel een zorgpunt. De gelijke kansen op toetreding worden ernstig beperkt door arbeidsmarktinstuties die omvangrijke bescherming bieden aan *insiders*. Het gevolg is discriminatie van *outsiders* en een economie die onder zijn mogelijkheden presteert. De bestaande arbeidsmarktinstuties vormen niet alleen een hinderpaal voor *outsiders* om werk te vinden, zij vormen ook een belangrijke hinderpaal om ten volle van de kansen van globalisering en innovaties te kunnen profiteren. Zij ondermijnen het aanpassingsvermogen van de samenleving en ontnemen bedrijven de lust tot experimenteren. Arbeidsmarktinstuties, zoals het ontslagrecht, kunnen daarom een opfrisbeurt gebruiken. De andere zorg betreft de topinkomens. De enorme denivellerings aan de top voedt het onbehagen en fnuikt de arbeidsverhoudingen. De relatie tussen topbeloning en topprestatie is zoek en het ligt voor de hand om te stellen dat de rede weer terug moet keren in de topbeloningen.

De krachtige stimulering van de stijging van de productiviteit is een *must* voor de Nederlandse economie. Daarvoor is een soepel functionerende arbeidsmarkt essentieel. Dat betekent dat (i) de versturende stijgingen van de topbeloningen moeten worden doorbroken; en (ii) rigiditeiten op de arbeidsmarkt moeten worden ontmanteld. In concreto stelt de Raad daarom vast dat vier beleidsterreinen prioriteit verdienen:

- Scherp het vigerende systeem van *corporate governance* aan;
- bestrijd discriminatie op de arbeidsmarkt krachtig;
- verkort de duur van het recht op een WW-uitkering; en
- decentraliseer contractvorming terzake ontslagbescherming.

Raad van Economisch Adviseurs

Prof. dr. C.G. Koedijk (voorzitter)
Prof. dr. E.J. Bartelsman
Prof. dr. S.C.W. Eijffinger
Prof. dr. J. Hartog
Prof. dr. A. van Witteloostuijn
Secretaris: dr. H.P. van Dalen

Referenties

- Atkinson, A.B. en W. Salverda, 2005, Top Incomes in the Netherlands and the United Kingdom Over the 20th Century, *Journal of European Economic Association*, 3: 883–913.
- Bartelsman, E.J., J. Haltiwanger en S. Scarpetta, 2004, Microeconomic Evidence of Creative Destruction in Industrial and Developing Countries, World Bank Policy Research Working Paper 3464, December.
- Bartelsman, E.J., E. Perotti en S. Scarpetta, 2007, Barriers to Exit, Experimentation and Comparative Advantage, working paper VU, Amsterdam.
- Bassanini, A. en D. Venn, 2007, Assessing the Impact of Labour Market Policies on Productivity: A Difference-in-Differences Approach. OECD, ELSA working paper 54, 2007, Parijs.
- Bebchuk, L. en J. Fried, 2004, *Pay Without Performance – The Unfulfilled Promise of Executive Compensation*, Harvard University Press, Cambridge MA.
- Bourguignon, F. en C. Morrison, 2002, Inequality Among World Citizens, 1820–1992, *American Economic Review*, 92: 727–744.
- Brynjolfsson, E., A. McAfee, M. Sorell en F. Zhu, 2006, Scale without Mass: Business Process Replication and Industry Dynamics, Harvard Business School Working Paper, 07–016, Cambridge MA.
- Burniaux, J.M., F. Padrini en N. Brandt, 2006, Labour Market Performance, Income Inequality and Poverty in OECD Countries, Working Paper no. 500, OECD, Parijs.
- CPB, 2007, *Macro-Economische Verkenning 2008*, Sdu, Den Haag.
- Dalen, H.P. van, K. Henkens en J.J. Schippers, 2007, *Oudere werknemers door de lens van de werkgever, NIDI Rapport, no. 74*, Den Haag.
- Deelen, A., E. Jongen en S. Visser, 2006, Employment Protection Legislation, CPB Document 135, Den Haag.
- Diamond, J., 2005, *Collapse – How Societies Choose to Fail or Survive*, Allen Lane, Londen.
- Ees, H. van, N. Hermes, R. Hooghiemstra, G. van der Laan, T. Postma en A. van Witteloostuijn, 2007, Corporate Governance Codes: The Case of the Netherlands, *International Journal of Corporate Governance*, te verschijnen.
- European Commission, 2007, *Discrimination in the European Union*, Special Eurobarometer 263, Luxemburg.
- Fields, G.S., 2007, How Much Should We Care About Income Inequality in the Course of Economic Growth?, *Journal of Policy Modeling*, 29: 577–585.
- Gabaix, X. en A. Landier, 2006, Why Has CEO Pay Increased So Much?, NBER Working Paper, no. 12 365, Cambridge MA.
- Gielen, A.C. en J.C. van Ours, 2006, Age-specific Cyclical Effects in Job Reallocation and Labor Mobility, *Labour Economics*, 13: 493–504.
- Hall, B.J. en K.J. Murphy, 2003, The Trouble with Stock Options, *Journal of Economic Perspectives*, 17: 49–70.
- Jolink, A., 2003, *Jan Tinbergen – The Statistical Turn in Economics*, Chimes, Rotterdam.
- Lucas, R.E., 2006, Trade and Diffusion of the Industrial Revolution, NBER Working Paper no. 13 286, Cambridge MA.

MacLeod, B. en V. Nakavachara, 2007, Can Wrongful Discharge Law Enhance Employment? , *Economic Journal*, 117: F218–278.

Micco, A. en C. Pages, 2006, The Economic Effects of Employment Protection: Evidence from International Industry-Level Data, IZA Discussion Paper 2433, Bonn.

Murphy, K.M., A. Shleifer en R.W. Vishny, 1991, The Allocation of Talent: Implications for Growth, *Quarterly Journal of Economics*, 106: 503–530.

OESO, 2007, *Employment Outlook 2007*, OECD, Parijs.

Piketty, R. en E. Saez, 2006, The Evolution of Top Incomes: A Historical and International Perspective, *American Economic Review*, 96: 200–205.

Raad van Economisch Adviseurs, 2006, *De onbetwistbare noodzaak van meer onderzoek, onderwijs en ondernemerschap*, Tweede Kamer der Staten Generaal, 30 385, no. 2, Vergaderjaar 2005–2006, SDU, Den Haag.

Raad van Economisch Adviseurs, 2007, *De lof der eenvoud*, Tweede Kamer der Staten Generaal, 30 942, no. 2, Vergaderjaar 2006–2007, SDU, Den Haag.

Williamson, J.G., 2002, Winners and Losers Over Two Centuries of Globalization, NBER Working Paper, no. 9161, Cambridge MA.