

# De schaduwzijde van arbeidsmarktflexibilisering

S. Storm en C.W.M. Naastepad

*De auteurs zijn werkzaam aan de Technische Universiteit Delft.  
s.storm@tbn.tudelft.nl*

Arbeidsmarktflexibilisering gaat samen met *low-trust* arbeidsverhoudingen, die een negatieve invloed hebben op de innovativiteit en de productiviteitsgroei van ondernemingen.

Deze stelling, die (micro-)economisch op verschillende manieren kan worden gerechtvaardigd, wordt getoetst voor een groep van twintig OESO-landen.

In vergelijking met de Amerikaanse arbeidsmarkt zijn de Europese arbeidsmarkten relatief rigide. Europese arbeidsmarkten worden in significant hogere mate gereguleerd door wetgeving, invloed van belangenorganisaties (zoals vakbonden) en (veelal) gecentraliseerde overlegstructuren. Die sterke regulering zou leiden tot hogere kosten voor het Europese bedrijfsleven, verminderde economische dynamiek, hogere werkloosheid en verminderde innovativiteit. Daarom pleiten internationale instellingen zoals het IMF, de OESO en de Europese Commissie voor een verregaande deregulering van de starre Europese arbeidsmarkt. Recentelijk adviseerde de door de Europese Commissie ingestelde Employment Taskforce (2003), onder leiding van oud-premier Kok, dat verdere flexibilisering van de Europese arbeidsmarkten noodzakelijk is om te voldoen aan de ambitieuze doelstellingen voor de groei van werkgelegenheid en productiviteit van de Lissabon-agenda.

Het gangbare idee is dat een vermindering van de mate van arbeidsmarktregulering zal resulteren in zowel een hogere groei van de werkgelegenheid (en een lagere werkloosheid) als een verhoogde innovativiteit in Europa. De werkloosheid zal afnemen, omdat het door de deregulering voor bedrijven goedkoper en minder risicovol wordt om personeel in dienst te nemen en in tijden van tegenspoed weer te ontslaan. Daarnaast wordt door de deregulering het *hold-up*-probleem voor bedrijven minder belangrijk (Malcomson, 1997). Het idee is dat bedrijven in een rigide arbeidsmarkt minder geneigd zijn te investeren in innovatie, omdat werknemers zich op basis van hun relatief sterke (want wettelijk beschermde) onderhandelingspositie een deel van de innovatiewinsten zullen toeëigenen nadat de investeringskosten zijn gemaakt. Deregulering maakt het vervangen van personeel gemakkelijker en goedkoper en versterkt de positie van de onderneming. Hierdoor kunnen bedrijven zich een groter deel van de innovatiewinsten toe-eigenen, hetgeen uiteindelijk zal leiden tot hogere R&D-uitgaven en een sterkere groei van de arbeidsproductiviteit.

## Automatisering

Lorenz (1992) wees er in een studie naar automatisering van productieprocessen in de jaren tachtig al op dat ook werknemers

met een *hold-up*-probleem worden geconfronteerd. Succesvolle automatisering vereist een vergaande samenwerking tussen werknemers en technici, waarin de eerstgenoemden hun (veelal niet-gecodeerde) kennis en ervaring ter beschikking stellen aan de onderneming. Werknemers zullen daar echter niet aan meewerken als ze vrezen dat het management die kennis zal gebruiken om het personeelsbestand te verkleinen. *Hold-up*-problemen voor zowel werkgevers als werknemers komen voort uit onderling wantrouwen. Dat wantrouwen zal groter zijn naarmate de positie van de werknemers en hun participatie in het arbeids- en productieproces minder is beschermd door de bestaande arbeidswetgeving. Hoe meer wantrouwen er bestaat, hoe minder snel werknemers bereid zullen zijn hun kennis en vaardigheden te gebruiken ter verhoging van de innovativiteit en de productiviteit.

Uit deze redenering volgt de hypothese dat *high-trust*-landen, waarin de positie van werknemers relatief sterk wordt beschermd en waarvan de arbeidsmarkt dus als relatief 'rigide' te karakteriseren is, een hogere productiviteitsgroei kennen dan *low-trust*-landen met een flexibele arbeidsmarkt. In dit artikel toetsen wij voor een groep van twintig OESO-landen in de periode 1984-1997 of er een dergelijk positief verband bestaat tussen *high-trust*-arbeidsverhoudingen enerzijds en de groei van de arbeidsproductiviteit en totale factorproductiviteitsgroei (TFP-groei) anderzijds.

## Verschillende visies op arbeid

Het gangbare argument is dat de deregulering van de arbeidsmarkt zal leiden tot meer werkgelegenheid en een hogere productiviteitsgroei. In dit idee worden werknemers voornamelijk als kostenpost gezien en niet als een mogelijke bron van kennis en innovativiteit. Het beschikbare empirische bewijs voor dit argument is ambivalent. Econometrisch onderzoek van de OESO (1999) voor een cross-sectie van negentien lidstaten in de periode 1985-1997 laat bijvoorbeeld zien dat er geen statistisch significant verband bestaat tussen de mate van arbeidsmarktregulering en de hoogte van de werkloosheid. Wel vindt men een statistisch significante, negatieve associatie tussen de mate van arbeidsmarktregulering en de mate van in- en uitstroom van werknemers op de arbeidsmarkt. De OESO concludeert hieruit dat werknemers in landen met sterk gereguleerde arbeidsmarkten weliswaar geen hogere kans op werkloosheid hebben dan werknemers in landen

met minder arbeidsmarktregulering, maar wel een hogere kans om, als men werkloos wordt, door het gebrek aan dynamiek op de arbeidsmarkt langdurig werkloos te blijven.

Het effect van arbeidsmarktregulering op de groei van de arbeidsproductiviteit is niet door de OESO onderzocht. Wel werd het effect op de groei van de TFP geanalyseerd op basis van data voor 23 bedrijfstakken in achttien lidstaten over de periode 1984-1998. Volgens deze studie (OESO, 2003) bestaat er een statistisch significant negatief effect van arbeidsmarktregulering op TFP-groei in een sub-groep van OESO-landen, waarin de arbeidsmarktregulering samengaat met onderling niet-gecoördineerde onderhandelingen over loon- en arbeidsvoorwaarden op bedrijfstakniveau. In landen waarin rigide arbeidsmarkten samengaan met loononderhandelingen op centraal of decentraal (per bedrijf) niveau is geen sprake van een negatief effect op de TFP-groei.

### Werknemers als bron van innovatie

Deze uitkomsten staan tegenover de visie op arbeid in de management- en *industrial relations*-literatuur. Hierin worden werknemers niet gezien als een kostenpost maar als een belangrijke bron van innovativiteit en productiviteitsgroei. Bedrijven kunnen daar echter alleen gebruik van maken in ruil voor zogenaamde *high-trust work practices*.

High-trust-arbeidsverhoudingen omvatten substantiële medezeggenschap en participatie in strategische bedrijfsbeslissingen door werknemers, relatieve autonomie in de uitvoering van taken, beperkte loondifferentiatie, coöperatieve arbeidsverhoudingen en baan zekerheid.

Een aantal studies vindt empirisch bewijs voor een relatie tussen high-trust arbeidsverhoudingen en arbeidsproductiviteit. Zo concludeert Huselid (1995), op basis van een onderzoek onder bijna duizend Amerikaanse bedrijven, dat bedrijven met high-trust work-practices een hogere arbeidsproductiviteit realiseren dan bedrijven met minder coöperatieve arbeidsverhoudingen. Tot dezelfde conclusie komen Ichniowski *et al.* (1997) in een onderzoek onder 36 staalfabrieken in de VS; Appelbaum *et al.* (2000), in een zeer uitvoerig onderzoek onder 44 Amerikaanse fabrieken; Michie en Sheehan (2003), in een studie onder 240 Britse bedrijven en Lorenz (1992, 1999) in een vergelijkende (historische) studie naar arbeidsverhoudingen in Duitsland, Engeland, Frankrijk, Japan en de VS.

Deze relatie zou kunnen bestaan doordat werknemers alleen een bron van innovativiteit en productiviteitsgroei willen en kunnen zijn, indien de omstandigheden daartoe de mogelijkheid bieden. Eenzijdige behandeling (delen in de tegenspoed, maar niet in voorspoed), ongelijkheden in de beloning, gebrek aan werkelijke inspraak en baanonzekerheid verminderen de bereidheid van werknemers om met het management mee te denken en om hun *tacit knowledge* te gebruiken teneinde het productieproces te verbeteren. Het positieve effect van high-trust-arbeidsverhoudingen op productiviteit kan theoretisch op verschillende manieren worden gerechtvaardigd (zie tekst-kader).

### Arbeidsverhoudingen in internationaal perspectief

Voordat we onze hypothese zullen onderzoeken, bekijken we eerst of het zinvol is om onderscheid te maken tussen low-trust- en -high-trust-stelsels van arbeidsverhoudingen. Dit

## Theoretische relatie tussen high-trust-arbeidsverhoudingen en productiviteitsgroei

*Theoretisch kan het causale verband van high-trust-arbeidsverhoudingen met een hogere productiviteitsgroei op de volgende manieren worden gerechtvaardigd:*

- *als een partial gift exchange (Akerlof, 1982), waarbij de werkgever coöperatieve arbeidsverhoudingen, relatief lichte supervisie en een redelijk loon (dat hoger is dan het alternatieve, markt bepaalde loon) uitruilt tegen een grotere (dan contractueel verplichte) arbeidsinspanning, meer betrokkenheid en uiteindelijk een hogere productiviteit van de werknemers. Voor beide partijen is deze ruil onderdeel van een lange-termijn-interactie en bestaat er overeenstemming over wat een rechtvaardige ruil inhoudt. Spel-theoretisch gezien zorgt het lange-termijn karakter (repeated-game) van de arbeidsrelatie ervoor dat beide partijen zich aan de afgesproken ruilovereenkomst houden; voor beide partijen is een goede reputatie in toekomstige onderhandelingen immers van groot belang. Zie Fehr en Falk (1999), Gächter en Falk (2002) en Lorenz (1999). De uitruil van high-trust-arbeidsverhoudingen tegen een hogere productiviteit is efficiënt, indien de extra opbrengst, veroorzaakt door de productiviteitswinst, de extra kosten meer dan compenseert.*
- *als een 'optimale' reactie op het inherent imperfecte karakter van de arbeidsrelatie (Agell, 1999). Met name omdat er grote onzekerheid bestaat over het toekomstige (relatieve) loon en over baan zekerheid, zullen (risico-averse) werknemers weinig geneigd zijn te investeren in scholing en opleiding – ze kunnen zich immers op de particuliere markt niet verzekeren tegen het risico dat deze investering onvoldoende rendeert. Dit heeft natuurlijk een negatief effect op de productiviteitsgroei. High-trust-arbeidsverhoudingen functioneren als een collectieve, sociale verzekering tegen dit soort risico's. Volgens Agell (1999) zijn de door high-trust-arbeidsverhoudingen veroorzaakte productiviteitswinsten aantoonbaar groter (in absolute zin) dan de erdoor veroorzaakte efficiëntieverliezen.*
- *als gevolg van het feit dat er beter en effectiever gebruik kan worden gemaakt van specifieke, niet-gecodificeerde kennis in de bedrijfsorganisatie door werknemers-participatie, de decentralisatie van beslissingsbevoegdheden en de introductie van relatieve autonomie van werknemers (Jensen en Meckling (1992); Lorenz (1992, 1999); Laursen en Foss (2003)).*

doen we door te kijken of (en in welke mate) de door OESO (1999) ontwikkelde Employment Protection Legislation (EPL) index co-varieert met andere belangrijke dimensies van arbeidsverhoudingen. De EPL-index is gebaseerd op de procedurele moeite voor de werkgever bij ontslag van werknemers, de wettelijke opzegtermijn, de kosten van ontslag en de zwaarte van de juridische sancties in het geval van onterecht ontslag. Hoe hoger deze index, hoe beter beschermd de werknemer is. Zoals uit figuur 1 blijkt was de EPL-index in 1989-90 het laagst in Australië, Canada, het Verenigd Koninkrijk en (met name) de VS. De EPL-index was het hoogst in Duitsland, Zweden, Spanje, Griekenland, Italië en Portugal. Kunnen we nu zeggen dat de eerste groep landen low-trust-arbeidsverhoudingen heeft en de

tweede groep high-trust-verhoudingen?

Naar onze mening kan dit inderdaad, omdat de EPL-index sterk gecorreleerd is met de belangrijkste constitutieve elementen van arbeidsverhoudingen (zie Buchele & Christiansen, 1999). Dit blijkt uit een cross-country regressie-analyse voor twintig OESO-landen met data voor de periode 1984-1997. De regressieresultaten zijn weergegeven in tabel 1. We vinden ten eerste dat een hoge EPL-index samen gaat met een lage management-ratio. De management-ratio is het aandeel van managers en bestuurders in de (niet-agrarische) beroepsbevolking.<sup>1</sup> Volgens Gordon (1994, 1996) geldt dat hoe hoger dit aandeel, des te intensiever de supervisie en des te lager het vertrouwen van de bedrijfsleiding in de werknemers. Voor alle landen samen bestaat er, zoals uit kolom 1a van tabel 1 blijkt, een statistisch zeer significante (op 0,1%) negatieve associatie tussen de EPL-index en de management-ratio.

Ten tweede zien we dat een hogere EPL-index samen gaat met minder loonongelijkheid. Opnieuw is het (negatieve) verband statistisch zeer significant (kolom 1b, tabel 1). De loonongelijkheid beïnvloedt de mate waarin werknemers hun bezoldiging als rechtvaardig zien (zie Akerlof, 1982). Hoe groter de loonongelijkheid, des te groter de ontevredenheid van werknemers over hun aandeel in de bedrijfsinkomsten en des te groter het wantrouwen tussen werknemers en werkgevers.

Vervolgens zien we dat de arbeidsverhoudingen minder coöperatief zijn in landen met een relatief lage EPL-index en dat werknemers in die landen minder rechten hebben dan in landen met een hoge EPL-index. Dit blijkt (kolom 1c), uit de statistisch zeer significante (op 0,1%) positieve associatie tussen de EPL-index en een door Buchele en Christiansen (1999) ontwikkelde indicator van het coöperatieve karakter van de arbeidsverhoudingen.

Ten slotte blijkt dat hoe hoger de EPL-index, het sociale zekerheidsstelsel sterker ontwikkeld en omvangrijker is. Dit blijkt uit het statistisch significante positieve verband tussen de EPL-index en de overheidsuitgaven aan sociale zekerheid (als percentage van het bbp) in kolom 1d, tabel 1.

Een hoge mate van werknemerbescherming (i.e. een hoge EPL-index) gaat dus in het algemeen samen met een lage supervisie-intensiteit (een lage management-ratio), relatief lage loonongelijk-

heid, coöperatieve arbeidsverhoudingen en een relatief omvangrijke sociale zekerheid. Tegen deze achtergrond kan de EPL-index worden gebruikt als een proxy-indicator voor het high-trust-karakter van de arbeidsverhoudingen in een land.

## Arbeidsverhoudingen en productiviteitsgroei

Op grond van de bovenstaande analyse is het mogelijk om de arbeidsverhoudingen in de verschillende OESO-landen in onze steekproef als relatief ‘conflictueus’ of ‘coöperatief’ te karakteriseren. Als onze hypothese opgaat, zou er een positief verband moeten bestaan tussen de groei van de arbeidsproductiviteit en de mate waarin arbeidsverhoudingen als coöperatief kunnen worden gekenmerkt.

Om deze hypothese te toetsen, veronderstellen we dat de (gemiddelde jaarlijkse) groei van de arbeidsproductiviteit (per gewerkt uur) in de periode 1984-1997 een positieve functie is van de EPL-index.<sup>2</sup> Deze index gebruiken we als een proxy voor het coöperatieve karakter van de arbeidsverhoudingen. Behalve de EPL-index nemen we ook de groei van de kapitaal-intensiteit (per gewerkt uur) en de groei van het reële bbp op als controlevariabelen. De coëfficiënt die het effect aangeeft van de groei van de kapitaalintensiteit op de groei van de arbeidsproductiviteit, kan worden geïnterpreteerd als de kapitaal-arbeid substitutie-elasticiteit. De coëfficiënt die het effect van de reële bbp-groei op de groei van de arbeidsproductiviteit weergeeft, is de Verdoorn-elasticiteit.

## Robuust effect

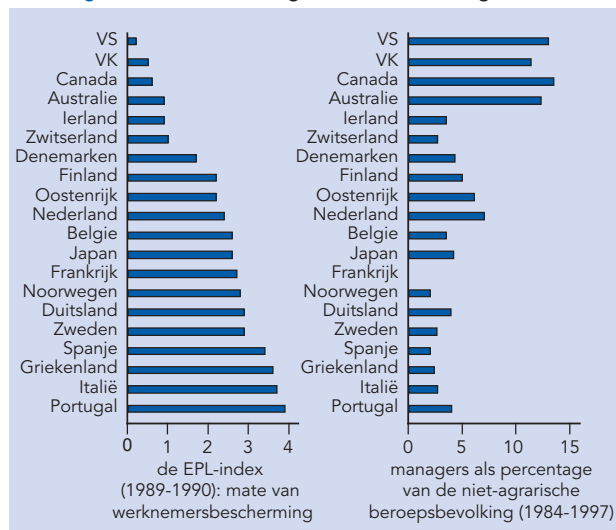
De schattingsresultaten (voor twintig landen gedurende 1984-1997) staan in kolom 2 van tabel 1. De onafhankelijke variabelen verklaren ongeveer 63 procent van de variantie in de groei van de arbeidsproductiviteit. We vinden een statistisch significante (op 1%) substitutie-elasticiteit van 0,39. Dit komt overeen met de waarden gevonden in andere studies (zie bijvoorbeeld Buchele & Christiansen, 1999). De Verdoorn-elasticiteit is statistisch significant op 10% en bedraagt 0,42. Dit komt ook overeen met de literatuur (McCombie en Thirlwall, 1994).

Het belangrijkste schattingsresultaat in kolom (2) betreft echter het effect van coöperatieve arbeidsverhoudingen. In overeenstemming met onze argumentatie vinden we een statistisch significant (op 5%) positief effect van de EPL-index op de groei van de arbeidsproductiviteit. Het is belangrijk om te benadrukken dat dit een robuust effect is dat optreedt, terwijl er wordt gecorrigeerd voor substitutie- en Verdoorn-effecten. Voor de periode 1984-1997 kunnen we daarom concluderen dat landen met relatief rigide arbeidsmarkten een hogere groei van de arbeidsproductiviteit realiseerden dan landen met flexibele arbeidsmarkten.

## TFP-groei

Ten slotte onderzoeken we of coöperatieve arbeidsverhoudingen ook een positieve invloed hebben op de TFP-groei. We veronderstellen dat de (gemiddelde jaarlijkse) groei van de totale factor productiviteit gedurende 1984-1997 een positieve functie is van de EPL-index. Als controlevariabelen nemen we op de (gemiddelde jaarlijkse) groei van het reële bbp en de R&D-intensiteit. De vergelijking is geschat voor achttien landen uit de steekproef, omdat de OESO voor Noorwegen en Zwitserland

Figuur 1. EPL-index management-ratio in twintig OESO-landen



Bron: Storm en Naastepad.

1 De management-ratio is berekend met behulp van internationaal vergelijkbare werkgelegenheidsdata (per beroeps categorie) van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO).

Tabel 1. Regressie-resultaten: twintig OESO-landen (1984-1997)

afhankelijke variabele: onafhankelijke variabele(n):	(1a)	(1b)	(1c)	(1d)	(2)	(3)
	EPL- index	loon- ongelijkheid	index van coöperatieve arbeids- verhoudingen	EPL- index	groei arbeids- productiviteit	TFP- groei
constante term	3,71 (9,75)***	3,67 (11,81)***	-1,66 (-5,32)***	-0,63 (-0,51)	-0,53 (-1,08)	-2,21 (-2,17)**
management-ratio	-0,25 (-6,73)***					
EPL-index (1989-1990)		-0,39 (-3,52)***	0,74 (6,01)***		0,23 (2,28)**	0,31 (2,05)**
publieke uitgaven aan sociale zekerheid (% bbp, gemiddelde)				0,12 (2,66)***		
gemiddelde jaarlijkse groei kapitaalintensiteit					0,39 (3,36)***	
gemiddelde jaarlijkse groei reële bbp					0,42 (1,88)*	0,79 (5,51)***
R&D intensiteit (gemiddelde) (1,23)						0,28
landenspecifieke dummies	nee	ja	nee	ja	ja	nee
R <sup>2</sup>	0,53	0,43	0,74	0,23	0,63	0,52
F	21,6 (0,00)	6,98 (0,01)	36,1 (0,00)	2,89 (0,07)	7,45 (0,00)	7,14 (0,00)
aantal waarnemingen	19	17	15	20	20	18

Toelichting:

- Variabelen: (i) de EPL-index en de management-ratio zijn gedefiniëerd in de tekst; (ii) Loonongelijkheid is gedefiniëerd als de ratio van het loon verdiend op het breekpunt tussen het negende en tiende (i.e. hoogste) deciel van de looninkomstenverdeling en het loon verdiend op het breekpunt tussen het eerste en tweede deciel; (iii) de arbeidsproductiviteit is gedefiniëerd als bbp tegen factorkosten in constante prijzen per gewerkt uur; (iv) de R&D-intensiteit is de ratio van bruto R&D-uitgaven en het bbp; (v) de publieke uitgaven aan sociale zekerheid bestaan uit uitgaven aan werkloosheidsuitkeringen, arbeidsmarktprogramma's, ouderdomspensioenen, arbeidsongeschiktheids- en ziekte-uitkeringen, gezondheidszorg en huisvesting; en (vi) de kapitaalintensiteit is de waarde van de vaste kapitaalgoederen voorraad in constante prijzen per gewerkt uur.
- De index die het coöperatieve karakter van arbeidsverhoudingen aangeeft, is ontwikkeld door Buchele en Christiansen (1999). Omdat er geen indicator is voor Griekenland, Ierland, Portugal, Spanje en Zwitserland, is (1c) geschat voor de overige vijftien landen.
- Vergelijking (1a) is geschat zonder Frankrijk, omdat hiervoor geen internationaal vergelijkbare data over de management-ratio beschikbaar waren. (1b) is geschat zonder Spanje, Griekenland en Ierland, waarvoor internationaal vergelijkbare data over loonongelijkheid ontbreken. De OESO geeft geen officiële TFP-cijfers voor Noorwegen en Zwitserland; daarom is (3) geschat zonder die twee landen.
- Robuuste t-waarden, gecorrigeerd voor heteroskedasticiteit van onbekende vorm, staan vermeld tussen haakjes. \*, \*\*, en \*\*\* geven aan statistische significantie op respectievelijk 10, 5 en 1%. Getallen tussen haakjes in de F-rij zijn p-waarden.
- Er is geverifieerd – door middel van een gevoeligheidsanalyse – dat de resultaten niet veroorzaakt zijn door een atypisch land.

Bron: Storm en Naastepad (2004).

geen officiële TFP-groei cijfers publiceert.

De regressieresultaten staan in kolom 3a, tabel 1. De drie onafhankelijke variabelen verklaren 52% van de variantie in TFP-groei in de steekproef. We vinden een statistisch zeer significant (op 0,1%) positief effect van de bbp-groei op de TFP-groei. Dat is een indicatie voor het bestaan van toenemende schaalopbrengsten in productie. Het positieve effect van R&D-intensiteit is niet significant. In afwijking van het onderzoek op bedrijfstak-niveau van de OESO (2003) vinden we op macro-economisch niveau een statistisch significant (op 5%) positief verband tussen TFP-groei en de EPL-index. Dat betekent dat de TFP-groei hoger is in landen met relatief coöperatieve arbeidsverhoudingen dan in landen met een meer conflictueus arbeidsbestel.

### Conclusie

Arbeidsmarktflexibilisering wordt door de meeste beleidsmakers en economen gezien als panacee voor zowel de lage arbeidsproductiviteitsgroei als de hoge werkloosheid in Europa. Onze macro-economische analyse voor twintig OESO-landen laat zien dat arbeidsmarktflexibilisering zoals die tot uiting komt in een lagere EPL-index samengaat met low-trust-arbeidsverhoudingen. Uit onze econometrische cross-country analyse

blijkt dat high-trust coöperatieve arbeidsverhoudingen een positieve invloed hebben op zowel de groei van de arbeidsproductiviteit als de TFP-groei. Dit macro-economische resultaat is geheel in overeenstemming met bevindingen uit de micro-economische en managementliteratuur. De verklaring ervoor is dat werknemers meer gemotiveerd zijn om hun kennis en vaardigheden aan te wenden ten bate van de onderneming, als ze in voldoende mate door het arbeidsbestel worden beschermd. Naar onze mening zal het belang van dergelijke positief gemotiveerde werknemers voor de prestaties van onderneming in de toekomst alleen maar toenemen met de groeiende kennisintensiteit van het productieproces. ■

### Servaas Storm en Ro Naastepad

#### Literatuur

- 2 In ons empirisch onderzoek bekijken we of structurele verschillen in arbeidsverhoudingen tussen landen van invloed zijn op hun structurele (langere-termijn) produktiviteitsgroei. Daarom kiezen we voor een relatief lange periode van veertien jaar, die twee conjunctuurcycli omvat. De keuze voor de periode 1984-1997 is ingegeven door de beschikbaarheid van internationaal vergelijkbare data voor de twintig OESO-landen.

- Agell, J. (1999) On the benefits from rigid labour markets: Norms, market failures, and social insurance. *The Economic Journal* 109 (453), F143-164.
- Akerlof, G. A. (1982) Labour contracts as a partial gift exchange. *Quarterly Journal of Economics*, 97, 543-569.
- Appelbaum, E., T. Bailey, P. Berg & A.L. Kalleberg (2000) *Manufacturing Advantage. Why High-Performance Work Systems Pay Off*. Ithaca: Cornell University Press.
- Buchele, R. & J. Christiansen (1999) Labor relations and productivity growth in advanced capitalist economies. *Review of Radical Political Economics* 31 (1), 87-110.
- Employment Taskforce (2003) *Jobs, Jobs, Jobs. Creating More Employment in Europe*, Report of the Employment Taskforce (voorzitter: Wim Kok), European Commission: Directorate General for Employment and Social Affairs.
- Fehr, E. & Armin Falk (1999) Wage rigidity in a competitive incomplete contract market. *Journal of Political Economy*, 107, 106-134.
- Gächter, S. & A. Falk (2002) Reputation and reciprocity: Consequences for the labour relation. *Scandinavian Journal of Economics*, 104 (1), 1-27.
- Gordon, D.M. (1994) Bosses of different stripes: a cross-national perspective on monitoring and supervision. *The American Economic Review*, 84 (2), 375-379.
- Gordon, D.M (1996) *Fat and Mean. The Corporate Squeeze of Working Americans and the Myth of Managerial "Downsizing"*. New York: The Free Press.
- Huselid, M. A. (1995) The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance, *The Academy of Management Journal*, 38 (3), 635-672.
- Ichniowski, C., K. Shaw & Giovanna Prennushi (1997) The effects of human resource management practices on productivity: A study of steel finishing lines. *The American Economic Review*, 87 (3), 291-313.
- Jensen, M.C. & W.H. Meckling (1992) Specific and general knowledge and organizational structure. L. Werin en H. Wijkander (eds.), *Contract Economics*. Oxford: Blackwell.
- Laursen, K. & N.J. Foss (2003) New human resource management practices, complementarities and the impact on innovation performance. *Cambridge Journal of Economics* 27(2), 243-263.
- Lorenz, E.H. (1992) Trust and the flexible firm: international comparisons, *Industrial Relations* 31 (3), 455-72.
- Lorenz, E.H. (1999) Trust, contract and economic cooperation. *Cambridge Journal of Economics*, 23 (3), 301-316.
- Malcomson, J.M. (1997) Contracts, hold-up and labor markets. *Journal of Economic Literature*, 35, 1916-1957.
- McCombie, J.S.L. & A.P. Thirlwall (1994) *Economic Growth and the Balance-of-Payments Constraint*. London: St. Martin's Press.
- Michie, J. & M. Sheehan (2003) Labour market deregulation, 'flexibility' and innovation. *Cambridge Journal of Economics*, 27 (1), 123-143.
- OECD (1999) *Employment Outlook 1999*. Paris: OECD.
- OECD (2003) *The Sources of Economic Growth in OECD Countries*. Paris: OECD.
- Storm, S. & C.W.M. Naastepad (2004) *Labour Relations and Productivity Growth in OECD Countries*. Mimeo, Delft University of Technology.