

Tilburg University

De supersterreneconomie verhoogt de werkdruk en kost welvaart

van Dalen, Hendrik Peter

Published in:
Economisch Statistische Berichten

Publication date:
2021

Document Version
Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):
van Dalen, H. P. (2021). De supersterreneconomie verhoogt de werkdruk en kost welvaart. *Economisch Statistische Berichten*, 106(4800S), 62-66. <https://esb.nu/esb/20065999/de-supersterreneconomie-verhoogt-de-werkdruk-en-kost-welvaart>

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

De supersterreneconomie verhoogt de werkdruk en kost welvaart

Keynes voorspelde in 1930 dat we in 2030 een vijftienurige werkweek zouden hebben. Maar ondanks een forse welvaartsgroei werken we nu nog veel meer. Hoe komt dat? En is dat vanuit een breed welvaartspectief wel optimaal?

IN HET KORT

- Er is een supersterreneconomie ontstaan met veel relatieve-prestatiebeloningen en een zeer scheve inkomensverdeling.
- Omdat iedereen tot de *happy few* wil behoren, zorgt de supersterreneconomie voor een *ratrace*.
- Met deze supersterreneconomie is het goede leven waar Keynes het over had uit het zicht verdwenen.

HARRY VAN DALEN

Hoogleraar aan Tilburg University en onderzoeker bij NIDI-KNAW

In 1930 publiceerde Keynes een essay waarin hij zijn blik een eeuw vooruit vestigde op het werk en leven van de navolgende generaties (Keynes, 1930). Velen zullen wel eens van dit essay gehoord hebben omdat hij ‘voorspelde’ dat we in 2030 nog maar vijftien uur per week zouden hoeven te werken. De feitelijke boodschap waarmee hij kwam was dat het armoedeprobleem (*‘the economic problem’*) tegen die tijd opgelost zou zijn, en dat we ons dan met een nieuw probleem zouden kunnen bezighouden: het probleem van het goede leven, of zoals hij het noemde ‘the permanent problem of the human race’.

Het aardige van dit essay is dat het ten volle Keynes’ verbeeldingskracht toont, maar tegelijkertijd ook een waarschuwing is voor hoe een blinde vlek een voorspelling volkomen verkeerd kan doen uitpakken – want de vijftienurige werkweek en het goede leven zoals Keynes dat zag zijn immers nog ver weg.

In dit stuk zal ik Keynes’ blinde vlekken onder de loep nemen om niet alleen te laten zien waardoor zijn toekomstvisie verkeerd uitpakte, maar ook hoe we het goede leven wél zouden kunnen bereiken – oftewel wat ervoor nodig is om de welvaart te vergroten.

Voorspelling komt niet uit

In zijn essay maakte Keynes een tweedeling in de menselijke behoeften: er bestaan absolute behoeften en onverzadigbare behoeften. De eerste categorie voelen we altijd, onafhankelijk van de positie van andere mensen. De tweede behoefteklasse is relatief en wel afhankelijk van de personen om ons heen. Hier is de consumptie omgeven door een zekere rivaliteit, wat Veblen (1899) ‘*conspicuous consumption*’ zou noemen.

Voor een econoom die veel belang hechtte aan de psychologische krachten (*animal spirits*) in de economie, is het enigszins verwonderlijk dat hij deze absolute behoeften als uitgangspunt voor zijn honderdjarige voorspelling nam. Wellicht wilde Keynes aantonen dat dankzij de technische vooruitgang we het armoedeprobleem (dat blijkbaar over absolute behoeften gaat) kunnen oplossen, en de rest van ons inkomen kunnen besteden aan het goede leven – een leven dat niet langer draait om schaarste, sociale druk en prestige. Het is een sympathieke veronderstelling die voortkomt uit zijn Bloomsbury- en Cambridge-achtergrond (Van Dalen en Koedijk, 2018), waarin hij onder leiding van de filosoof Moore veel over het goede leven nadacht, maar toch laat dit essay de lezer enigszins verwonderd achter. Zijn voorspelling is eerder de wensdroom dat de malthusiaanse armoede definitief uitgebannen zou kunnen worden.

Het optimisme over het verdwijnen van de armoede blijkt deels gerechtvaardigd te zijn: op dat vlak zijn er de afgelopen eeuw grote stappen gezet (Bourguignon

en Morrison, 2002). Maar voor een voorspelling van de ontwikkeling van het aantal werkuren had Keynes beter de mens kunnen nemen zoals deze is, en niet de mens zoals die naar zijn mening behoorde te zijn. Was Keynes realistischer te werk gegaan en had hij de onverzadigbare behoeften als uitgangspunt genomen – zodat de schaarste en rivaliteit omtrent status en geld wel een rol zouden hebben gespeeld – dan zou hij geen vijftienurige werkweek hebben voorspeld.

Keynes heeft zich waarschijnlijk laten verleiden om de steile daling in de gemiddelde werkweek die in de jaren twintig had plaatsgevonden (Skidelsky, 2019) te laten doorsijpelen naar zijn voorspelling. Want wat is er logischer dan om die trend door te trekken? Maar toch heeft die daling naar een vijftienurige werkweek niet plaatsgevonden.

Verklaringen

Als we de situatie ten tijde van Keynes' essay vergelijken met de huidige, dan valt één aspect in het bijzonder op: de verhoudingen tussen rijk en arm in termen van gewerkte uren zijn radicaal omgeslagen. In het Engeland van rond 1930 hadden de 'armen' in de samenleving te maken met lange werkdagen en lage lonen. Wie niet werkte raakte aan lagerwal. Voor de rijken, door afstamming of door bezit van onroerend goed, was er geen noodzaak om te werken (Freeman, 2010). Tegenwoordig zijn de rijken juist meer de workaholics, en de lagere inkomens kunnen minder uren draaien dan in 1930 het geval was, mede dankzij de inzet van de vakbonden.

Hoe is deze omslag te verklaren? Ik zie twee oorzaken: het feit dat werk ook gelukkig kan maken en de kracht van de prikkels – twee zaken waarvan je zou kunnen zeggen dat Keynes ze onderschatte.

Werk kan gelukkig maken

Werkenden kennen een intrinsieke motivatie, en het genot of trotse bezit dat men voelt bij het tot stand brengen van een product of dienst moet niet onderschat worden – en verklaart waarom men ook wel langer werkt dan het contract dicteert. Voor een dergelijke intrinsieke motivatie moet een baan elementen als autonomie, meesterschap en zinvol doel hebben (Pink, 2011). Als de autonomie ontbreekt of beperkt is, liggen burn-outverschijnselen op de loer (Eurofound, 2018).

En ook is werk verbonden met de identiteit van een persoon. Wie werkloos of arbeidsongeschikt raakt, ondervindt vaak een daling in welbevinden (Frijters et al., 2020), hetgeen aangeeft hoe belangrijk werk is.

Prikkels om meer te werken

Dan is er het argument van de kracht van prikkels. Keynes ging er stilzwijgend van uit dat, met een stijging van looninkomen, de vraag naar vrije tijd (en dus minder werkuren) zou toenemen. Het idee dat werknemers door een stijging van de prijs van arbeid juist ook meer kunnen gaan werken (en derhalve minder uren vrije tijd nemen) was blijkbaar ondenkbaar.

Een breder begrip van welvaart is pas het begin van een oplossing voor de supersterreconomie

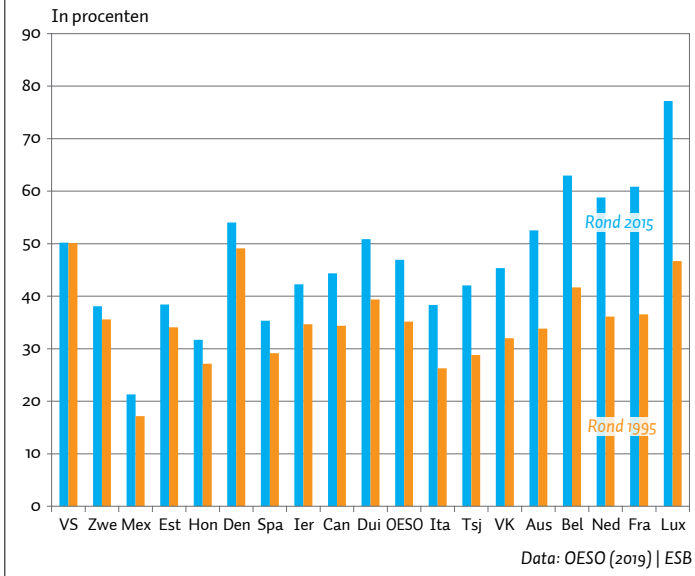
Toch zijn zeer lange werkweken (van vijftig uur en meer) in de Verenigde Staten een normaal verschijnsel geworden. Vanaf de jaren veertig tot zeventig bleef het percentage lange werkweken redelijk stabiel (rond vijftien procent), maar vanaf 1980 – dus vanaf de Reagan-jaren – steeg dit percentage rap naar 25 procent (Kuhn en Lozano, 2008). Vooral onder hoogopgeleiden is het stijgende aantal gewerkte uren duidelijk zichtbaar, waarbij het ook nog opvalt dat er een lange-urenbonus is – een extra uur bovenop de veertigurige werkweek wordt beloond met een loonstijging van twee procent. Oftewel, wie het wil maken in zijn baan, kan niet volstaan met een standaardwerkweek van veertig uur.

Hoewel vergeleken met Europa de Verenigde Staten een aparte werkcultuur hebben (Hamermesh en Stancanelli, 2015), treft men dit soort uitingen toch ook in Europa aan – en soms zelfs op Amerikaans niveau, zoals in het Verenigd Koninkrijk en Ierland. Ook in Nederland zien we deze werkcultuur toenemen (kader 1). En mocht de VS dus ons voorland zijn, dan liggen er ook nog andere werkverschijnselen op de loer, zoals nog meer weekend- en avondwerk, dubbele banen, en het langer doorwerken tot op hoge leeftijd in *bridge jobs*. In een optimistisch overzicht van hoe werkgevers internationaal met de werk-privébalans omspringen, constateren ook Bloom et al. (2009) dat het werkgeversbeleid in de VS zwaar onder de maat is.

Een plausibele verklaring voor het gegeven dat mensen met hogere inkomens meer zijn gaan werken, is de opkomst van de supersterreconomie (Frank en Cook, 1995). Een dergelijke samenleving wordt

Aandeel middeninkomens in banen die hooggeschoolde vaardigheden vereisen

FIGUUR 1



gekenmerkt door de dominantie van relatieve-prestatie-beloning – mensen worden veelal impliciet of expliciet beloond op basis van hoe hun prestaties zich verhouden tot die van anderen – en door een zeer scheve inkomensverdeling. Hoewel deze theorie in het begin de aandacht richtte op de supersterren in speciale sectoren zoals muziek, entertainment en sport (Rosen, 1981), is zij steeds meer van toepassing op vele beroepen – van advocaten en wetenschappers tot managers en CEO’s (Kaplan en Rauh, 2013; Tasche en Verbeke, 2021), en van sectoren als de financiële dienstverlening tot de ‘tech-bedrijven’ (Eckert et al., 2019).

Werken is topsport geworden, uiteraard voor de hoge inkomensklassen maar ook voor de klassen daaronder. De OESO (2019) heeft haarfijn laten zien hoe de middenklassen in OESO-landen worstelen om het hoofd boven water te houden. De middenklassen hebben steeds meer te maken met alsmaar hogere kwalificaties om het midden van de inkomensverdeling te bereiken (figuur 1). Omgekeerd betekent dit ook dat er steeds meer werkenden gefrustreerd raken, en ervaren dat de vaardigheden die vroeger voldoende waren voor een middeninkomen, nu niet meer voldoen.

De supersterreneconomie heeft ook zijn weerslag gekregen in het ontstaan van supersterrensteden (Gyourko et al., 2013), waar hoge inkomens naartoe trekken en de huizenprijzen opdrijven, met als bijwer-

king dat de toegankelijkheid en leefbaarheid van steden voor lage en middeninkomens achteruitholt.

De reden dat velen bereid zijn om collectief lange werkweken te maken, is dat men zich blind staart op de hoge inkomens en de aandacht van supersterren. De hoge beloning aan de top zorgt voor een excessief aantal toetreders tot een beroep of een sector die lange dagen maken tegen een relatief laag loon, hetgeen ook nog eens de concurrentie versterkt. Aan dit soort toetredingsgedrag ligt de zogenaamde ‘*survivorship bias*’ ten grondslag: men let alleen op de geslaagden of sterren, en velen denken dat ze het zelf ook gaan maken, hoewel lang niet allen het benodigde talent hiervoor hebben en toeval ook een rol speelt (Grove et al., 2021).

Supersterreneconomie niet per se gewenst

De vraag is of de inkomensongelijkheid en de toegenomen werkdruk die gepaard gaan met een supersterreneconomie gewenst zijn. Vooral voor liberalen met een darwinistische inslag kan de supersterreneconomie een gewenste uitkomst vormen als ze geloven dat we ‘onze welvaart’ danken aan de supersterbedrijven en -CEO’s.

Om een beeld te krijgen van hoe de meningen verdeeld zijn over de supersterreneconomie kan er gekeken worden naar de reacties op de volgende stelling: “grote inkomensverschillen zijn acceptabel om talenten en inspanningen te belonen”.

Tabel 1 laat zien dat de acceptatie van inkomensverschillen ter beloning van talent en inspanning in Nederland redelijk hoog is, op het niveau van landen als het Verenigd Koninkrijk, Duitsland en Zwitserland. Op Europees niveau ligt de acceptatie gemiddeld lager, vooral in Oost-Europa. Rechtse burgers in Nederland zijn het in meerderheid eens met de stelling. Linksgeoriënteerden zijn daarentegen hevig verdeeld.

Een belangrijke kanttekening hierbij is dat de supersterreneconomie slechts een zweem heeft van een meritocratie. Zelfoverschatting ligt hier op de loer. ‘Supersterren’ hebben de neiging om hun succes volledig aan eigen talent en inzet toe te schrijven, terwijl in hun succes toeval of afkomst juist een belangrijke rol heeft gespeeld (Frank, 2016). Dit valse geloof maakt meritocratie tot een mythe.

Goede leven uit zicht

Het malthusiaanse armoedeprobleem ten tijde van Keynes is nu grotendeels de wereld uit. Maar met de opkomst van de supersterreneconomie is er een nieuw armoedeprobleem bij gekomen. De groeiende ongelijk-

heid in looninkomen, een gefrustreerde middenklasse, de toename van het aantal werkuren, het tekort aan vrije tijd, en het verwaarlozen van de publieke zaak in de zucht naar individueel succes – het leidt allemaal tot een ratrace, waarmee het goede leven (en zeker de vijftienjarige werkweek waar Keynes het over had) uit het zicht is verdwenen. De dalende arbeidsinkomensquote over de afgelopen decennia in de VS is daar het meest directe bewijs van – Autor et al. (2020) schrijven dit vooral toe aan de dominantie van de supersterbedrijven.

De onzichtbare hand van de markt lijkt steeds duidelijker op de hand van supersterbedrijven. De onderhandelingspositie van werknemers zal met de diffusie en groei van deze bedrijven alleen maar toenemen, met alle gevolgen van dien voor de inkomensongelijkheid en de werkomstandigheden (Bajgar et al., 2019).

Bovendien lijken veel supersterbedrijven en supersterren het een normale zaak vinden om de belastingen te ontwijken (Saez en Zucman, 2019; Zucman, 2015). Dat is ook deels het gevolg van het geloof in de meritocratie – wie zijn succes volledig toeschrijft aan eigen inzet, is minder geneigd om bij te dragen aan de publieke zaak (Frank, 2016). Sterker nog, menig superster zal denken dat hij of zij *zelf* de publieke zaak is.

Beleidsimplicaties

De supersterreconomie is goed voor de sterren, maar niet voor het welvaren van de rest. Het onderschatten van de factor toeval door supersterren in hun succes kost welvaart omdat zij minder willen bijdragen aan de publieke zaak. Een breder begrip van welvaart kan dat probleem inzichtelijker maken (OESO, 2020; Van Zanden et al., 2014), maar lost het niet zomaar op. Het zou naïef zijn om te denken dat het samenstellen van een nieuwe indicator de wereld zal veranderen. Het moeilijke werk begint pas als men de onderliggende structuur in acht neemt: de status van supersterren is voor een belangrijk deel ontstaan vanuit een mengsel van globalisering en technologie.

Beleidsinzichten ten aanzien van de supersterreconomie moeten nog rijpen en robuust worden. Een deel van de oplossing zal wellicht ontstaan vanuit een gecoördineerd beleid tussen regeringen wereldwijd, op het terrein van mededinging en belastingen. Op dit moment concurreert menig land met belastingvoordelen om toptalent binnen te halen (Kleven et al., 2020), maar het is de vraag of deze potentiële supersterren en supersterbedrijven wel positieve externe effecten zullen genereren.

Meningen over inkomensverschillen ter beloning van inspanning, naar politieke kleur¹

TABEL 1

“Grote inkomensverschillen zijn acceptabel om talenten en inspanningen te belonen”

	Nederland				Europa (excl. NL)			
	Links	Mid.	Rechts	Totaal	Links	Mid.	Rechts	Totaal
Eens	39	48	67	53	35	41	49	42
Neutraal	20	24	13	18	20	25	22	22
Oneens	41	28	20	29	45	34	29	36

¹ Politieke oriëntatie is gebaseerd op een elfpuntsschaal, waarbij Links = 0–4; Midden = 5; Rechts = 6–10

Data: European Social Survey (2016) | ESB

Ook hogere werkdruk in Nederland

KADER 1

De intense Amerikaanse werkcultuur gaat niet volledig aan Nederland voorbij. In happiness-ranglijstjes bevindt Nederland zich vaak in de top tien. En zodra werkuren ter sprake komen, wordt er vaak jaloers naar Nederland gewezen als een eldorado waar de vakantiedagen ruimschoots voorhanden zijn en vrouwen in deeltijd werken.

Maar ook in Nederland zie je scheuren ontstaan waarin werk, vooral onder hoogopgeleiden, cognitief veeleisend is en ook het werktempo omhoog gegaan is (SCP, 2019). En daarnaast zien we een sterke toename van zelfstandigen zonder personeel, en zijn flexibele contracten al langer een zorg, terwijl inmiddels bijna de helft van de werknemers ook buiten werktijd beschikbaar is (NEA, 2020). Vooral werknemers in het onderwijs (60 procent) en managers (75 procent) scoren hoog met deze

continue bereikbaarheid.

Volgens TNO (2020) is er in Nederland een duidelijk stijgende trend in burn-out te zien. Zestien procent van de werknemers heeft last van burn-outklachten (NEA, 2020), met als uitschieterende sector onderwijs (21 procent), maar ook ICT, zorg en welzijnsberoepen scoren hoog.

Onderwijs is bij uitstek een sector waarin de grens tussen thuis en werk dun is: docenten zijn altijd beschikbaar, of ze nu willen of niet. Daarnaast zijn *up-or-out*-contracten een normaal verschijnsel binnen de wetenschap geworden, en dat legt een zware druk op startende docenten. Het verbaast dan ook niet dat de coronacrisis universitaire wetenschappers op internationale schaal hard treft en het burn-out risico, dat vooral op de loer ligt bij jonge onderzoekers en docenten, nog eens heeft verhoogd (Gewin, 2021).

Het is daarbij ook een open vraag welke rol de supersterren en supersterbedrijven zelf zullen spelen. Met de marktmacht zou er verantwoordelijkheid moeten komen, maar zelfreflectie is niet hun sterkste kant, en eigen belang zal toch sneller de overhand krijgen boven het publieke belang.

Economen blijven van belang

In de zoektocht naar het goede leven en de welvaart blijft er, tot slot, onverminderd een rol voor economen weggelegd. Keynes sloot zijn futuristische essay af met de woorden: “If economists could manage to

get themselves thought of as humble, competent people, on a level with dentists, that would be splendid!” (Keynes, 1930). Velen halen deze zin graag aan om economen – met de goedkeuring van Keynes! – een toontje lager te laten zingen. Keynes schreef dit echter vanuit de gedachte dat economen het oude armoedeprobleem aan het oplossen waren – en zodra het goede leven was bereikt, zouden economen specialisten worden voor specifieke vraagstukken, net als de tandarts die kundig je gebit behandelt. En wat betreft vragen over het goede leven zijn economen (en tandartsen) wellicht de laasten die je van advies kunnen dienen. Met de opkomst van de supersterreneconomie, is het goede leven echter nog ver weg. Economen zullen, vrees ik, nog lang een onbescheiden rol hebben, aangezien schaarste en de zucht naar (markt)macht en geld voorlopig niet zullen verdwijnen.

Om tegenwicht te bieden aan de supersterreneconomie, hebben we vooral behoefte aan economen met een breed denkraam. Smalle economen hebben de neiging om technocratisch te denken, en hebben een absoluut geloof in indicatoren. Brede welvaartsindicatoren in de handen van dergelijke economen kunnen eenzelfde lot treffen. In de praktijk van het beleid spelen echter vele facetten een rol, waaronder niet-economische, en is de economie veel meer dan een allocatieprobleem. We kunnen, zoals Colander en Freedman (2019) stellen, nog veel leren van de klassieke politieke economen die de beperkte relevantie erkenden van een zuiver economische theorie. Zij wisten dat het in de beleidspraktijk draait om oordeelsvermogen en een brede kijk op de samenleving.

Literatuur

Autor, D., D. Dorn, L.F. Katz et al. (2020) The fall of the labor share and the rise of superstar firms. *The Quarterly Journal of Economics*, 135(2), 645–709.

Bajgar, M., S. Calligaris, C. Criscuolo et al. (2019) Superstar firms are running away with the global economy. *Harvard Business Review*, 14 november.

Bloom, N., T. Kretschmer en J. Van Reenen (2009) Work-life balance, management practices and productivity. In: R.B. Freeman en K.L. Shaw (red.), *International differences in the business practices and productivity of firms*. Chicago: University of Chicago Press, p. 15–54.

Bourguignon, F. en C. Morrisson (2002) Inequality among world citizens: 1820–1992. *The American Economic Review*, 92(4), 727–744.

Colander, D. en C. Freedman (2018) *Where economics went wrong: Chicago's abandonment of classical liberalism*. Princeton: Princeton University Press.

Dalen, H. van, en K. Koedijk (2018) *De kleine Keynes: Zijn vooruitstrevende visie samengevat*. Amsterdam: Business Contact.

Eckert, F., S. Ganapati en C. Walsh (2019) *Skilled tradable services: the*

transformation of U.S. high-skill labor markets. Federal Reserve Bank of Minneapolis Working Paper, 25. Te vinden op conference.iza.org.

Eurofound (2018) *Burnout in the workplace: a review of data and policy responses in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Frank, R.H. (2016) *Success and luck: good fortune and the myth of meritocracy*. Princeton: Princeton University Press.

Frank, R.H. en P.J. Cook (1995) *The winner-take-all society*. New York: Penguin.

Freeman, R.B. (2008) Why do we work more than Keynes expected? In: L. Pecchi en G. Piga (red.), *Revisiting Keynes: economic possibilities for our grandchildren*. Cambridge, MA: MIT Press, p. 135–142.

Frijters, P., A.E. Clark, C. Krekel en R. Layard (2020) A happy choice: wellbeing as the goal of government. *Behavioural Public Policy*, 4(2), 126–165.

Gewin, V. (2021) Pandemic burnout is rampant in academia. *Nature*, 591, 489–491.

Grove, W.A., M. Jetter en K.L. Papps (2021) Career lotto? Labor supply in a superstar market. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 183, 362–376.

Gyourko, J., C. Mayer en T. Sinai (2013) Superstar cities. *The American Economic Journal: Economic Policy*, 5(4), 167–199.

Hamermesh, D.S. en E. Stancanelli (2015) Long workweeks and strange hours. *Industrial and Labor Relations Review*, 68(5), 1007–1018.

Kaplan, S.N. en J. Rauh (2013) It's the market: the broad-based rise in the return to top talent. *The Journal of Economic Perspectives*, 27(3), 35–56.

Keynes, J.M. (1930) *Economic possibilities for our grandchildren*. In: *Essays in persuasion*. Londen: MacMillan.

Kleven, H., C. Landais, M. Muñoz en S. Stantcheva (2020) Taxation and migration: evidence and policy implications. *The Journal of Economic Perspectives*, 34(2), 119–142.

Kuhn, P. en F. Lozano (2008) The expanding workweek? Understanding trends in long work hours among U.S. men, 1979–2006. *Journal of Labor Economics*, 26(2), 311–343.

NEA (2020) *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2020: Eerste resultaten en analysemethoden*. Leiden: TNO.

OESO (2019) *Under pressure: the squeezed middle class*. Parijs: OECD Publishing.

OESO (2020) *How's Life? 2020: Measuring Well-being*. Parijs: OESO.

Pink, D.H. (2011) *Drive: the surprising truth about what motivates us*. Londen: Penguin.

Rosen, S. (1981) The economics of superstars. *The American Economic Review*, 71(5), 845–858.

Saez, E. en G. Zucman (2019) *The triumph of injustice: how the rich dodge taxes and how to make them pay*. New York: W.W. Norton & Company.

SCP (2019) *De sociale staat van Nederland 2019*. SCP-publicatie, 2019-14.

Skidelsky, R. (2019) *How to achieve shorter working hours*. Londen: Progressive Economy Forum.

Tasche, J. en W. Verbeke (2021) Klein aantal professionals presteert uitzonderlijk en krijgt veel media-aandacht. *ESB*, 106(4793), 56–57.

TNO (2020) *Burn-out: oorzaken, gevolgen en risicogroepen*. TNO Rapport, 2020 R11768.

Veblen (1899) *The theory of the leisure class: an economic study of institutions*. New York: Macmillan Company.

Zanden, J.L. van, J. Baten, M. Mira d'Ercole et al. (red.) (2014) *How was life? Global well-being since 1820*. Parijs: OECD Publishing.

Zucman, G. (2015) *The hidden wealth of nations: the scourge of tax havens*. Chicago: University of Chicago Press.