

Krappe arbeidsmarkt is historische kans voor Nederland

Economen waren zich er tot voor kort niet van bewust dat flexibilisering van arbeid negatief uitpakt voor innovatie. Het gevolg is dat we nu zitten met zeer lage groeivoeten van de productiviteit en dat er daardoor weinig financiële ruimte is voor een duurzaam en sociaal beleid. Het is zaak de flexibilisering van arbeid drastisch te beperken. En het is te hopen dat het huidige gebrek aan personeel zich snel vertaalt naar hogere lonen. Daardoor kan de economie afscheid nemen van het huidige laagproductieve en arbeidsintensieve groeimodel.

ALFRED KLEINKNECHT

Oud-hoogleraar economie (VU en TU Delft), gasthoogleraar bij Kwansai Gakuin University, Nishinomiya, Japan en lid van de landelijke werkgroep economie van GroenLinks

De relatief hoge werkloosheid van de jaren tachtig heeft de Nederlandse polder in de modus van 'werk, werk en nogmaals werk' gebracht. Deze modus leverde inderdaad werk op, maar wel tegen de prijs van lage productiviteitswinsten. Daardoor dreigt de economie nu vast te lopen door personeelskrapte. Maar de krappe arbeidsmarkt biedt ook de historische kans voor een omschakeling naar een meer door productiviteit (en minder door arbeidsinzet) gedreven groeimodel. Dit kan echter alleen lukken indien de overheid *niet* ingrijpt om de krapte op de arbeidsmarkt te verminderen. Het is nu zaak dat de markt haar werk kan doen en dat de krapte zich in

voelbare loonsverhogingen vertaalt. Dan kan de productiviteit weer stijgen en komt er weer wat ruimte bij de inkomensverdeling.

Volgt iedereen Nederland?

Nederland is binnen de EU-15 in de afgelopen veertig jaar het land met gemiddeld de laagste loongroei, de laagste groei van de arbeidsproductiviteit, maar ook het land met de hoogste werkgelegenheidsgroei. Geen wonder dat de arbeidsreserves zo langzaam op zijn. Intussen lijkt het er echter op dat andere landen het Nederlandse voorbeeld volgen. Daarbij doet zich een interessante tegenstelling voor.

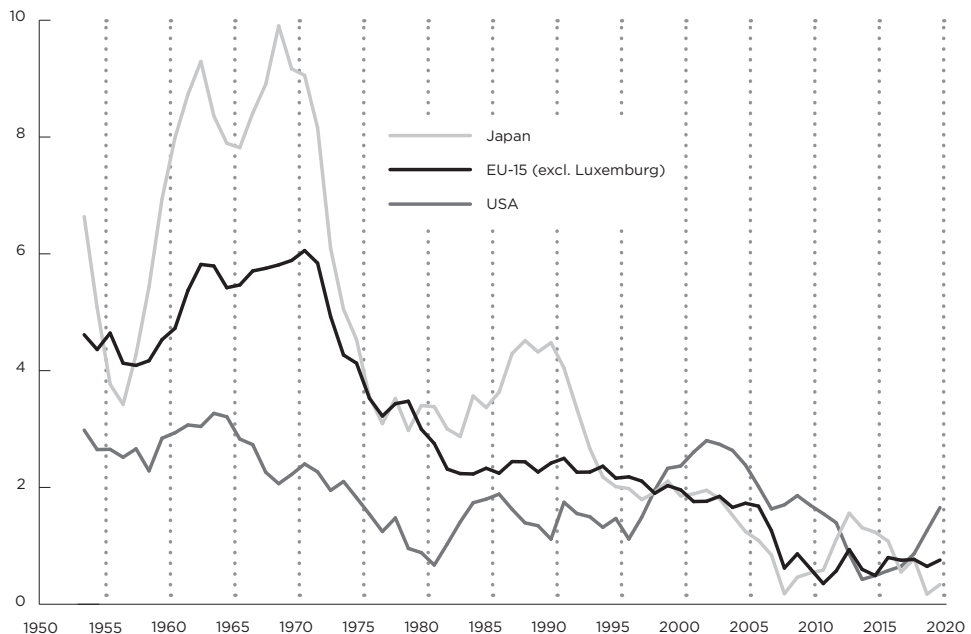
Eenzijds wordt veel gesproken over digitalisering, robotisering, kunstmatige intelligentie en Industrie 4.0. Deze verhalen suggereren dat we in een tijd van ongekende technologische vooruitgang leven. Anderzijds zien we daar niets van terug in cijfers over de productiviteit. In belangrijke OESO-landen is de productiviteitsgroei sinds ongeveer 2004/2005 zelfs aanzienlijk vertraagd.

Figuur 1 geeft cijfers over de groei van de arbeidsproductiviteit (dus de groei van het bruto binnenlands product per arbeidsuur).¹ Voor de niet-economen onder de lezers: het bruto binnenlands product (bbp) is gelijk aan het nationaal inkomen en dus aan de koek die we ieder jaar kunnen verdelen tussen kapitaal, arbeid en overheid. Door de vertraging van de groei van het bbp per arbeidsuur valt er dus minder (extra) te verdelen. Mogelijke

gevolgen kunnen stagnerende inkomens, maar ook bezuinigingsdruk bij de overheid zijn.

Overigens is in figuur 1 ook te zien dat de dalende productiviteitsgroei rond 2005 is voorafgegaan door een halvering van de groeivoeten in de vroege jaren zeventig. Toen werden de marges voor beleid ook ineens voelbaar smaller. Veel van de conflicten rond (en echecs van) pogingen tot progressieve politiek in het Nederland van de jaren zeventig (recent erg goed beschreven door Mellink & Oudenampsen²) hebben vermoedelijk niet alleen met twee olieprijschokken in 1973 en 1978 te maken, maar ook met een fors dalende productiviteitsgroei. Dit heeft immers de manoeuvreerruimte bij de inkomensverdeling sterk beperkt en daarmee ook de speelruimte voor overheidsbeleid.

Figuur 1 Groeipercentages van het bbp per arbeidsuur, 1953-2019. Vijfjarige voortschrijdende gemiddelden.



Bron: The Conference Board, Total Economy Database

De vertraging in de productiviteitsgroei rond 2005 is hoofdzakelijk te wijten aan twee factoren. De eerste is het aflopen van de ICT-boom die tussen 1995 en 2005 een voelbare stijging van de economie-brede productiviteitsgroei in de Verenigde Staten veroorzaakte. Deze tijdelijke stijging is in figuur 1 goed te zien. Maar de ICT-sector heeft intussen momentum verloren, zoals onder andere blijkt uit de sinds 2004 fors afnemende bijdrage van ICT aan de economie-brede productiviteitsgroei in belangrijke OESO-landen.³

De tweede factor heeft betrekking op arbeidsmarkthervormingen die schadelijk zijn voor innovatie. Zo is in Duitsland na een serie arbeidsmarkthervormingen (2002-2005) de productiviteitsgroei sterk gedaald.⁴ Hetzelfde geldt voor Italië na de eeuwwisseling.⁵ Deze observaties verdienen nadere aandacht. Hoe kan het dat arbeidsmarkthervormingen negatief doorwerken op innovatie en productiviteitsgroei?

Hervormingen arbeidsmarkt die innovatie schaden

In de loop van de jaren zeventig van de vorige eeuw heeft in de economische faculteiten een revolutie plaatsgevonden: het tot dan dominante, vraaggerichte (keynesiaanse) paradigma werd verdrongen door wat men soms als neoliberalisme of wel aanbodeconomie ('supply-side economics') aanduidt. Het keynesianisme stond vierkant achter de verzorgingsstaat. De aanbodtheoretici wilden de verzorgingsstaat juist ingrijpend kortwieken. Het keynesianisme streefde naar volledige werkgelegenheid. De aanbodtheoretici streefden naar een (hoger) niveau van 'natuurlijke' werkloosheid. Deze 'natuurlijke' werkloosheid moest hoog genoeg zijn om werknemers afdoende te disciplineren, teneinde inflatie-opdrijvende looneisen te voorkomen.

De aanbodtheoretici vinden vooral ook dat de arbeidsmarkt als een echte markt zou moeten werken. Allerlei 'rigiditeiten' die de marktwerking belemmerden moeten dus worden

afgeschaft. Zo moeten lonen kunnen dalen bij werkloosheid, net als op iedere andere markt waar de prijs daalt indien het aanbod groter is dan de vraag. Om neerwaartse loondalingen mogelijk te maken moesten de minimumlonen dus omlaag (of beter: afgeschaft) en de

De overheid moet niet ingrijpen om de krapte op de arbeidsmarkt te verminderen

uitkeringen versoberd worden. Ook de onderhandelingen over lonen moesten *decentraal*, zodat flexibeler ingespeeld kon worden op de bedrijfssituatie. Voor een goede werking van de markt moest ook ontslag versoepeld worden. En, wat men soms niet zo expliciet erbij zei: de vakbonden die als kartelorganisatie de vrije markt frustreren moesten een kopje kleiner gemaakt worden.

Veel van deze programmapunten zijn vanuit de neoklassieke theorie verdedigbaar. Landen als de Verenigde Staten, het Verenigd Koninkrijk, Australië en Nieuw-Zeeland gingen er al in de jaren tachtig heel ver mee. Dit is overigens een oorzaak van hun lagere productiviteitsgroei.⁶ Europa en Japan volgden aarzelend. Maar hoe kan het dan dat een dergelijk programma de innovatie en de productiviteitsgroei schaadt? De belangrijkste argumenten kunnen in vier punten worden samengevat.⁷

Ten eerste: als werknemers makkelijker ontslagen kunnen worden, leidt dit tot meer 'dynamiek' op de arbeidsmarkt. Meer baanwisselingen maken investeringen in bedrijfs-specifieke opleidingen minder lonend. Maar ze leiden ook tot minder commitment en loyaliteit aan het bedrijf. Een lagere loyaliteit kan betekenen dat technologische kennis en bedrijfsgeheimen gemakkelijker worden gelekt naar concurrenten, waardoor bedrijven

het unieke concurrentievoordeel dat ze daaraan ontlene kwijtraken. Door minder loyaliteit worden bedrijven veelal ook gedwongen om meer te investeren in toezicht en controle, waardoor de managementbureaucratieën groeien.⁸ Dit laatste verhoogt niet alleen de overheadkosten; het kan ook de professionele autonomie van creatieve mensen beperken.

Ten tweede: door soepeler ontslag krijgt het management meer macht. Mogelijke gevolgen daarvan zijn dat er meer 'zonnekoningen' ontstaan, dat er meer me-too-achtige incidenten plaatsvinden of dat er een angstcultuur heerst binnen bedrijven. Zo concludeert Acharya et al. dat minder ontslagbescherming risicomijdend gedrag op de werkvloer bevordert. Bij het zoeken naar oplossingen voor problemen mijden medewerkers dan meer risicovolle (maar potentieel meer winstgevende) opties.⁹

Overigens hebben mensen die bang zijn hun baan te verliezen ook motieven om informatie te verbergen over hoe hun werk efficiënter gedaan zou kunnen worden. Kortom, in een regime met soepel ontslag maakt het management pover gebruik van de kennis op de werkvloer. Dit staat haaks op de nadruk die in leerboeken over innovatiemanagement gelegd wordt op het mobiliseren van kennis uit *alle* hoeken van de organisatie als een basis voor succesvolle innovatie.¹⁰

Ten derde is een centraal programmapunt van de aanbodeconomen de decentralisatie van loononderhandelingen. Vanuit neoklassiek oogpunt zijn centrale onderhandelingen een arbeidsmarktrigiditeit. Vanuit neoschumpeteriaans oogpunt heeft deze rigiditeit echter het voordeel dat ze de diffusie van moderne procestechnologie bevordert: indien de cao van toepassing is op *alle* bedrijven in de industrie, dwingen stijgende lonen de technologische achterlopers tot modernisering. In het geval van decentrale onderhandelingen op bedrijfsniveau hebben de achterlopers daarentegen de optie om loonoffers te eisen voor baanbehoud als alternatief voor modernisering.

Ten vierde onderscheidt de neo-schumpeteriaanse literatuur twee innovatieregimes: regimes met een *laag*-cumulatieve kennisbasis en regimes die *hoog*-cumulatieve kennis nodig hebben voor het innovatieproces.¹¹ Voorbeelden van innovatoren met een laag-cumulatieve kennisbasis zijn startups, maar ook traditionele industrieën en diensten. Deze laatste maken gebruik van *algemene* (breed beschikbare) kennis, die vaak op externe markten te koop is.

Hogere lonen versterken de prikkel voor bedrijven om meer te investeren in moderne procestechnologie

Daarentegen wordt in innovatieregimes die *hoog*-cumulatieve kennis vereisen kennis vooral *intern* ontwikkeld en geaccumuleerd. Zo maakt Hoogovens goede staal omdat men al tientallen jaren ervaringskennis opdoet over de fijne kneepjes van het vak. Het gaat dus om ervaringskennis opgedaan met de permanente doorontwikkeling van producten, processen of systemen. Deze ervaringskennis is vaak slecht gedocumenteerd en sterk persoonsgebonden. Empirisch onderzoek toont aan dat flexibele arbeidsverhoudingen nadelig zijn voor de productiviteitsgroei van innovatoren die afhankelijk zijn van een *hoog*-cumulatieve kennisbasis.

In *laag*-cumulatieve innovatieregimes daarentegen zijn deze schadelijke effecten kleiner en soms zelfs insignificant.¹² Kortom: werknemers die via stevige *insider*-posities langdurige verbintenissen hebben met een bedrijf zijn vanuit neoklassiek oogpunt een arbeidsmarktrigiditeit; maar vanuit het oogpunt van innovatie en productiviteit zijn ze juist nuttig.

Waarom loonmatiging de productiviteitsgroei schaadt

In het algemeen geldt dat de keuze tussen een meer arbeidsintensief dan wel een meer kapitaalintensief productieproces afhankelijk is van de kostenverhouding tussen arbeid en kapitaal. Een voorbeeld: in India is arbeid goedkoop en kapitaal duur. Daardoor kan het gebeuren dat een restauranthouder geen dure afwasmachine koopt en liever handmatig laat afwassen. Stijgen vervolgens de lonen van het keukenpersoneel, dan kan de afwasmachine alsnog een interessante optie worden. De afwasmachine staat hier symbool voor de januskop van de productiviteitsgroei: enerzijds maakt deze de maatschappij rijker, anderzijds verlaagt deze de werkgelegenheid. In dit geval leiden loonstijgingen voor keukenpersoneel via de aankoop van een afwasmachine dus tot een omschakeling van een meer door arbeid naar een meer door productiviteit gedreven economische groei.

De gedachte dat stijgende lonen de productiviteitsgroei aanjagen is ook uitgewerkt in de zogenoemde jaargangenmodellen van het Centraal Planbureau. De gedachte is dat oudere jaargangen van machines minder productief zijn dan meer recente jaargangen. Stijgen de lonen, dan moeten de oudere jaargangen sneller worden vervangen door nieuwe en productievere jaargangen omdat de hogere lonen de oudere jaargangen verliesgevend maken. Overigens zijn de jaargangenmodellen in het verleden vooral gebruikt om de vakbonden tot loonmatiging over te halen: indien de lonen niet stijgen, kunnen we de oudere, minder productieve jaargangen langer laten draaien. Dat is goed voor de werkgelegenheid (maar slecht voor de productiviteitsgroei en dus voor de inkomensgroei).

Een ander argument tegen loonmatiging is dat gematigde lonen en de beschikbaarheid van goedkope flexwerkers een overlevenshulp zijn voor zwakke, slecht geleide bedrijven aan de onderkant van de markt. Dankzij de lage (en wellicht zelfs neerwaarts flexibele)

lonen maken zwakke bedrijven minder kans om in een proces van 'creatieve destructie' (Schumpeter) te worden weggeconcurrerd door betere bedrijven. Daardoor krijgt het land op den duur een slappere ondernemerspopulatie met minder weerstands- en innovatievermogen.

Verder kan men volgens de economische theorie verwachten dat de ruime beschikbaarheid van goedkoop en flexibel personeel op middellange termijn ook het ontstaan van een sectorstructuur begunstigt die juist van dit soort werk ruimschoots gebruikmaakt. Zo klagen onze Italiaanse collega-economen over de harde groei van de Italiaanse 'cafetaria-economie' als een van de oorzaken van de povere productiviteitsgroei in Italië.¹³

De 'cafetaria-economie' staat symbool voor laagproductieve sectoren met ook vrij geringe technologische mogelijkheden voor toekomstige productiviteitsgroei.¹⁴ Voorbeelden buiten de horeca zijn de detailhandel en allerlei persoonlijke dienstverlening zoals kapsalons, nagelstudio's of uitvoerende kunsten. Een snelle groei van dit soort sectoren schept wel ruim werkgelegenheid, maar draagt negatief bij aan de productiviteits- en dus aan de inkomensgroei.

Vergeer & Kleinknecht schatten het verband tussen loonstijgingen en productiviteitsgroei in 19 OESO-landen over de periode 1960-2004 en vinden dat 1 procentpunt meer (minder) reële loongroei op middellange termijn leidt tot 0,3 – 0,5 procentpunten meer (minder) groei van de arbeidsproductiviteit (= bruto binnenlands product per arbeidsuur).¹⁵

Wat zijn de mogelijke implicaties van lage productiviteitsgroei?

Een trage productiviteitsgroei betekent een geringe groei van het inkomen dat jaarlijks verdeeld kan worden tussen kapitaal, arbeid en overheid, en dit maakt het moeilijker om verdelingsconflicten op te lossen. De strijd om de koek kan worden verscherpt door een neveneffect van lage productiviteitsgroei: een

arbeidsintensieve economische groei. Bedenk dat een economie maar op twee manieren kan groeien: ofwel met *meer* arbeidsuren ofwel met *productievere* uren. Meer smaken zijn er niet. Bij een tegenvallende productiviteitsgroei (zie figuur 1) moet men dus sterker op een hogere arbeidsinzet leunen, wil men de economische groei overeind houden. Maar vroeger of later zal arbeidsintensieve groei de arbeidsmarkt krappere maken en de groei van de economie beperken. Dit is het scenario dat we in Nederland kennen uit de tijd rond het loslaten van de geleide loonpolitiek in de vroege jaren zestig van de vorige eeuw, en dat ook nu weer opspeelt. Men kan het ook in andere OESO-landen zien aankomen.

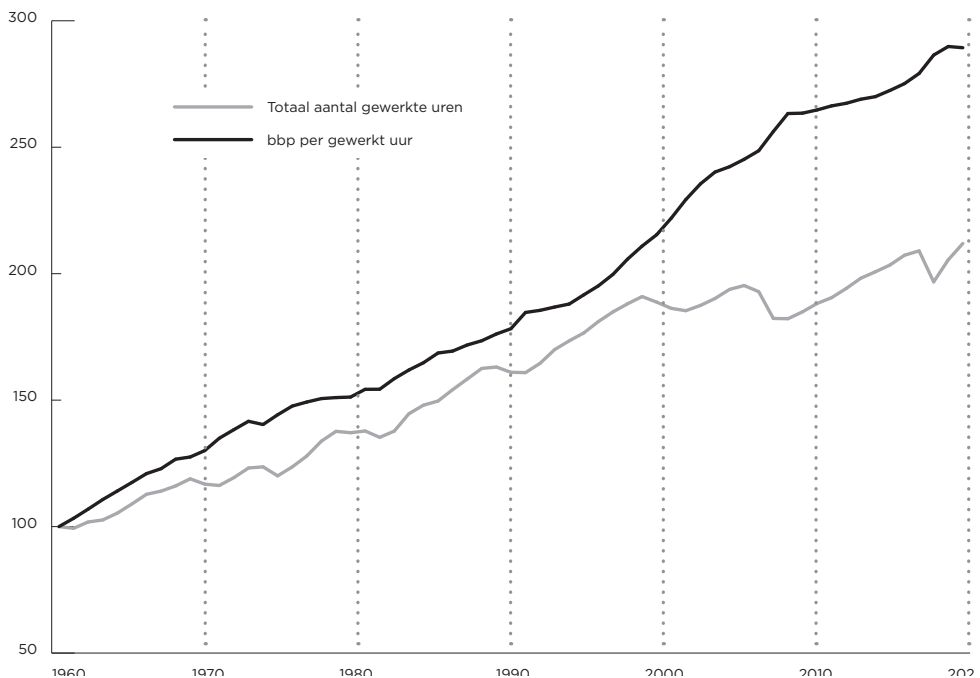
De uitruilverhouding tussen enerzijds de productiviteitsgroei en anderzijds de arbeidsintensiteit van de economische groei kan wor-

den geïllustreerd in een vergelijking tussen de Verenigde Staten, Duitsland en Nederland. De VS staan symbool voor wat Hall & Soskice een 'liberalized market economy' noemen, terwijl Duitsland (vóór 2005) representatief is voor

Sinds 2004 daalt de bijdrage van de ICT-sector aan de productiviteitsgroei

hun categorie van 'coordinated market economies'.¹⁶ Nederland staat daar tussenin: een echte afbraak van de bescherming van vaste contracten zoals in de VS heeft hier niet plaats-

Figuur 2 Arbeidsintensieve en laagproductieve groei in de VS



Bron: The Conference Board, Total Economy Database

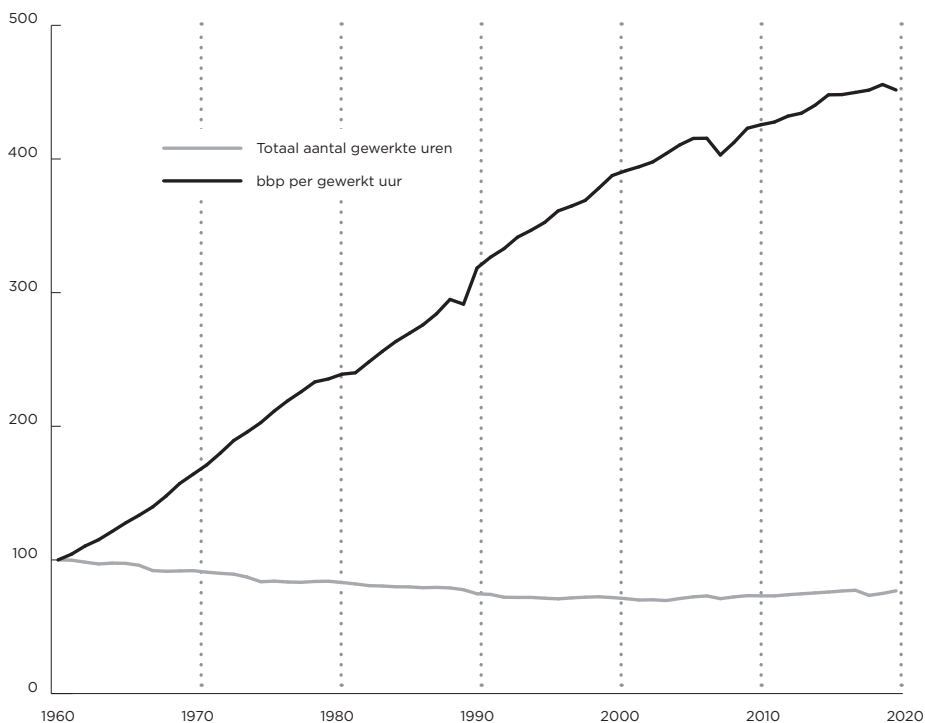
gevonden; wel zijn er flexibele schillen rond de vaste werknemers. En, niet te vergeten: Nederland kent een decennialang volgehouden loonmatiging die de productiviteitsgroei matigt.

In de figuren 2, 3 en 4 zijn alle waarden op 1960 = 100 gesteld. De arbeidsproductiviteit in Duitsland stijgt van 100 in 1960 tot 450 in 2020, terwijl de Amerikaanse arbeidsproductiviteit in dezelfde periode slechts 300 bereikt. Nederland lijkt meer op de VS dan op Duitsland, maar bereikt wel een net iets hogere productiviteitsgroei dan de VS: van 100 naar 350. De Nederlandse productiviteitsgroei blijft daarmee net als de Amerikaanse aanzienlijk achter bij de Duitse.

Figuur 4 laat overigens zien dat de Nederlandse productiviteit na het loslaten van de geleide loonpolitiek van de vroege jaren zestig tot eind jaren zeventig vrij hard groeit en in de periode van geleidelijk beginnende loonmatiging (vanaf eind jaren zeventig) weer afvlakt. Zorgwekkend is verder het vrij vlakke verloop van de Nederlandse productiviteit sinds de financiële crisis van 2008, en vooral de stilstand sinds 2015.

Het spiegelbeeld van de productiviteitscurves zijn de arbeidsuren: de Amerikaanse groei vereiste tussen 1960 en 2020 een verdubbeling van de uren (van 100 naar bijna 200). In Nederland is deze groei minder: van 100 naar een kleine 150, maar beide cijfers steken schril

Figuur 3 Productiviteitsgedreven en arbeidsbesparende groei in Duitsland



Bron: The Conference Board, Total Economy Database

af bij de Duitse *daling* van arbeidsuren van 100 naar 78 (figuur 3).

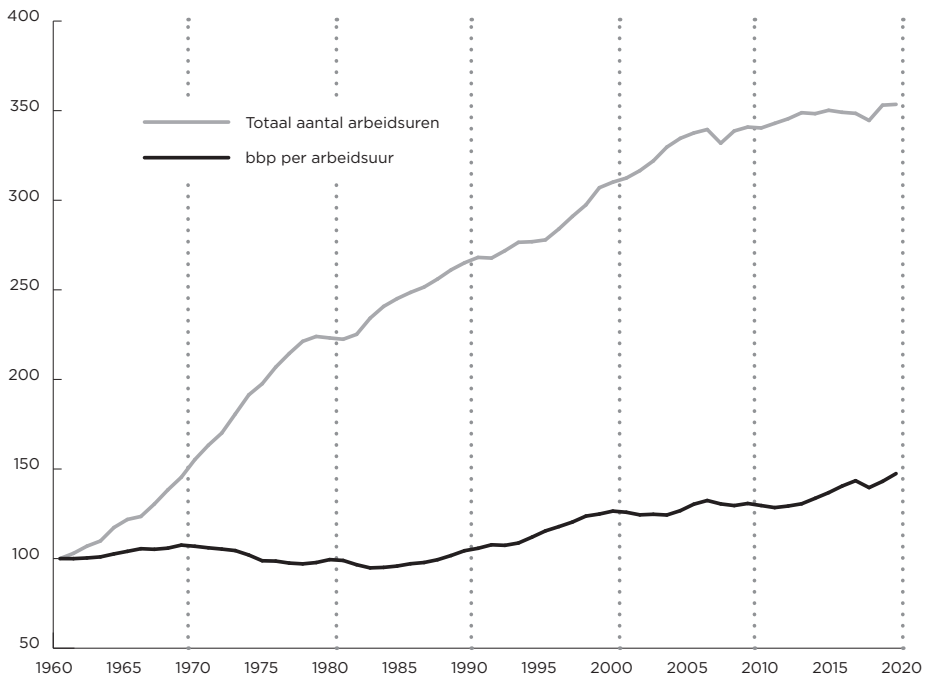
Geen wonder dat de bloeiende Amerikaanse 'job machine' als een belangrijk verkoopargument werd gebruikt voor structurele hervormingen van arbeidsmarkten onder de vlag van 'supply-side economics'. Met andere woorden: laat ons streven naar soepeler ontslag, loonoffers, lagere minimumlonen of povere uitkeringen. Dit is op het eerste gezicht vervelend voor de mensen, maar uiteindelijk is dit juist in het belang van de werklozen – het schept banen!

Tussen haakjes, voorstanders van supply-side economics hebben herhaaldelijk verwezen naar 'Eurosclerose': naar Europa, dat met zijn starre arbeidsmarkten, hoge lonen en sterke vakbonden te weinig banen creëert.

Maar in hun discours over Eurosclerose hebben ze altijd zorgvuldig erop gelet geen productiviteitscijfers op te voeren. Toch verdient het door productiviteit gedreven Duitse groei-model (van voor 2005) de voorkeur: Duitsers produceerden meer met minder uren, terwijl de Amerikanen (en in iets minder mate de Nederlanders) veel vrije tijd moesten opofferen om groei te bewerkstelligen.

Hoe komt het trouwens dat Duitsland geen exorbitante werkloosheid kende, ondanks dat het totaal aantal gewerkte uren na 1960 met bijna een kwart is *gedaald*, terwijl tegelijkertijd veel vrouwen en gastarbeiders op de arbeidsmarkt kwamen? Het antwoord ligt in de arbeidstijdverkorting. Het gemiddelde aantal arbeidsuren per werknemer per jaar was in Duitsland en in de VS in 1975 allebei (toevallig)

Figuur 4 Arbeidsintensieve en laagproductieve groei in Nederland, 1960-2020; (1960 = 100)



Bron: The Conference Board, Total Economy Database

gelijk aan 1813 uur. In 1995 was dit aantal in Duitsland gedaald naar 1531 uren, maar bleef het intussen in de VS nagenoeg onveranderd: 1817 uren. In 2020 is de verhouding 1751 uur in de VS versus 1324 uur in Duitsland.¹⁷

Het is wellicht een van de belangrijkste overwinningen van rechts dat linkse politici en economen sinds de jaren tachtig meer over loonmatiging en arbeidsmarkthervormingen discussieerden dan over een door productiviteit gedreven (en dus arbeidsextensieve) groei, geflankeerd door arbeidstijdverkorting. Hoog tijd om nu het tij te keren!

Nederland kent een decennia volgehouden loonmatiging die de productiviteitsgroei remt

Ook Duitsland nam uiteindelijk, onder invloed van neoliberale economen, met de arbeidsmarkthervormingen van 2002-2005 afscheid van het (intelligente) model van een sterk door productiviteit gedreven groei ten gunste van een meer door extra arbeidsinzet gedreven groei. Deze laagproductieve maar arbeidsintensieve groei laat twee dingen verwachten. Ten eerste is er jaarlijks minder (extra) te verdelen tussen kapitaal, arbeid en overheid. Men moet zich dus inschikken. Het meest aanmerkelijke resultaat is een schamele inkomensgroei en een grotere bezuinigingsdruk bij de overheid. Dit laatste kan de kwaliteit van overheidsdiensten uithollen, zoals in Nederland is gebeurd. Anders dan Nederland schittert Duitsland overigens niet zo zeer door falende overheidsdiensten (zie de toeslagenaffaire), maar vooral door uitholling van de kwaliteit van de infrastructuur. En net als Nederland heeft Duitsland intussen een grote lage-lonensector en is er ook meer zichtbare armoede op straat.

Ten tweede verbetert de meer arbeidsintensieve groei en de groeiende krapte op de arbeidsmarkt de onderhandelingspositie van arbeid. Dat laatste heeft positieve kanten. Want mocht er meer loonkostendruk ontstaan dan versnelt dat de diffusie van geavanceerde procestechnologie, waardoor het land weer zou kunnen omschakelen naar een meer door productiviteit gedreven economische groei. Dit scenario is vergelijkbaar met de harder stijgende Nederlandse productiviteit na het loslaten van de geleide loonpolitiek in de vroege jaren zestig (zie figuur 4). Overigens kan deze omschakeling naar een meer innovatieve economie worden bevorderd door het drastisch beperken van flexibel werk in Nederland.

Wat betreft de omschakeling naar intelligentere groei is wel nog een belangrijk ‘tenzij’ op zijn plaats: deze omschakelijking *kán* gebeuren, *tenzij* rechtse economen er op tijd in slagen de ECB te overtuigen dat de rente omhoog moet, met als doel om via een hogere werkloosheid de lonen te drukken. In dat geval gaat het land dan op een meer laagproductieve en meer arbeidsintensieve toer verder. Voor de anti-inflatie haviken in de ECB is het vermoedelijk geruststellend dat voor het verhogen van de werkloosheid tegenwoordig geen heel forse renteverhogingen nodig zijn. In de oververhitte financiële markten van vandaag zijn waarschijnlijk al enkele procentpuntjes renteverhoging voldoende voor sterke neerwaartse koersbewegingen op de huizen-, aandelen- of obligatiemarkten, om maar te zwijgen van Bitcoins en andere hoogspeculatieve rommel. De historische ervaring leert dat een crash op financiële markten (en zeker indien meerdere markten tegelijk crashen) de reële economie een langdurige recessie kan intrekken.¹⁸

Onwetendheid over innovatie

Het wordt langzaamaan echt een probleem dat economen al meer dan honderdvijftig jaar gewend zijn om innovatie en productiviteit als ‘exogeen’ te veronderstellen. Helaas

is deze veronderstelling ook wel zo comfortabel: als we als neoklassiek of keynesiaans geschoolde economen zo weinig van innovatietheorie afweten, dan zal het wel ook niet zo belangrijk zijn.

Gezien de onwetendheid over innovatie heeft men bijvoorbeeld niet in de gaten dat hoog cumulatieve innovatieregimes lijden onder structurele hervormingen van arbeidsmarkten. En dat dit uiteindelijk leidt tot een structureel lagere productiviteitsgroei; door de lagere productiviteitsgroei stijgt de bezuinigingsdruk bij de overheid, maar er ontstaat ook een krappere arbeidsmarkt waarin de looneisen de (lage) productiviteitsgroei gemakkelijk kunnen overstijgen, hetgeen de inflatie kan aanjagen.

Door gebrekkige kennis over innovatie neigt men vervolgens tot primitieve methodes van inflatiebestrijding. Methodes die voortborduren op de Volcker Schock uit 1979: de conjunctuur wurgen door hoge rentetarieven (lieft aangevuld met strakke bezuinigingen) en hopen dat de dan stijgende werkloosheid uiteindelijk de lonen zal drukken en de inflatie beheersbaar maakt. Daar zit dan overigens ook nog een extra haakje aan: na de renteverhoging vermindert een zwakke loonontwikkeling op zichzelf weer de productiviteitsgroei, waardoor de te verdelen koek nog kleiner wordt en dit scheidt weer extra inflatie- en bezuinigingsdruk wat vervol-

gens weer aanvullende 'harde' ingrepen in de overheidsfinanciën nodig maakt. Zo wordt de beheersing van inflatie en overheidstekorten door de anti-inflatiehaviken een langdurig en pijnlijk proces.

Er zijn gelukkig intelligentere oplossingen: omschakelen naar een meer door productiviteit gedreven groei. Daarvoor biedt de huidige krappe arbeidsmarkt een excellente kans.¹⁹ Mocht de krapte tot hogere lonen leiden (net als in de vroege jaren zestig van de vorige eeuw), dan versterkt dit de prikkel om meer te investeren in moderne procestechnologie. Dit vermindert de krapte op de arbeidsmarkt, maar biedt vooral ook de kans om via een hogere productiviteitsgroei meer ruimte voor de inkomensverdeling te scheppen. Meer ruimte bij de inkomensverdeling reduceert de scherpte van verdelingsconflicten en daarmee de inflatiedruk. Het vermindert ook de bezuinigingsdruk bij de overheid en scheidt meer begrotingsruimte.

Met de huidige Nederlandse productiviteitsgroei van heel dicht bij nul (zie figuur 4) valt er haast niets meer (extra) te verdelen. Mocht dat zo blijven, dan kan een progressief kabinet straks geen kant op. Projecten als de Green Deal, het repareren van de verzorgingsstaat, of een publieke sector die gewoon bevredigend functioneert, kosten nu eenmaal extra geld. En bij een productiviteitsgroei van nagevoeg nul is dat extra geld er domweg niet.

Noten

- 1 Cijfers over de zogenoemde multi-factorproductiviteit laten dezelfde daling vanaf 2005 zien, zie: Cardarelli, R. & Lusinyan, L. (2015). U.S. total factor productivity slowdown: Evidence from U.S. States, *IMF Working Paper WP/15/116*.
- 2 Mellink, B. & Oudenampsen, M. (2022). *Neoliberalisme*, Amsterdam: Boom.
- 3 Cete, G., Clerc, C. & Bresson, L. (2015). Contribution of ICT diffusion to labor productivity growth: the United States, Canada, the Eurozone and the United Kingdom, 1970–2013, *International Productivity Monitor*, vol. 28: pp. 81–88.
- 4 Daarnaast speelt in Duitsland ook een vorm van 'sluipende', informele loonmatiging vanaf de latere jaren negentig: bedrijven in problemen konden in afspraak met ondernemingsraden cao's openbreken en aanpassingen in arbeidsvoorwaarden (naar beneden) realiseren, zie Dustmann, C. Fietzenberger, B. Schönberg, U. & Spitz-Oehner, A. (2014). From sick man of Europe to economic superstar: Germany's resurgent economy, *Journal of Economic Perspectives*, vol. 28(1): pp. 167–188.
- 5 Lucidi, F. & A. Kleinknecht (2010). Little innovation, many jobs: An econometric analysis of the Italian labour producti-

- vity crisis, *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 34(3): pp. 525-546.
- 6 Zie noot 15.
- 7 Voor een uitgebreidere discussie zie: Kleinknecht, A. (2020). The (negative) impact of supply-side labour market reforms on productivity. An overview of the evidence, *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 44(2): pp. 445-46.
- 8 Zo vinden Naastepad en Storm dat landen met 'geliberaliseerde' arbeidsmarkten veel meer managers in hun beroepsbevolking hebben dan landen met 'rigide' arbeidsmarkten (Naastepad, C. W. M. and Storm, S. 2006. The innovating firm in a societal context: labour-management relations and labour productivity, pp. 170-91 in Verburg, R., Ortt, J. and Dicke, W. (eds), *Management of Technology*, London: Routledge). Kleinknecht et al. vinden onder 3000 Nederlandse bedrijven dat bedrijven met meer flexkrachten ook relatief meer managers in dienst hebben: Kleinknecht, A., Kwee, Z. & Budyanto, L. (2016). Rigidities through flexibility: flexible labour and the rise of management bureaucracies, *Cambridge Journal of Economics*, doi: 10.1093/cje/bev056.
- 9 Acharya, V. V., Ramin, P. B. and Krishnamurthy, V. S. (2010). Labor Laws and Innovation, *NBER Working Paper* 16484, Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research.
- 10 Zie bijvoorbeeld, Tidd, J. & Bessant, J. (2020). *Managing Innovation*, Chichester: Wiley.
- 11 Peneder, M. (2010). Technological regimes and the variety of innovation behaviour: Creating integrated taxonomies of firms and sectors, *Research Policy*, Vol. 39(3): pp. 323-334.
- 12 Hoxha, S. & Kleinknecht, A. (2020). When labour market rigidities are useful for innovation. Evidence from German IAB firm-level data, *Research Policy*, Vol. 49, 104066. Cetrulo, A., Cirillo, V. & Guarascio, D. 2019. Weaker jobs, weaker innovation. Exploring the effects of temporary employment on new products, *Applied Economics*, vol. 51: 6350-6375.
- 13 Pariboni, R. & Tridio, P. (2019). Structural change, institutions and the dynamics of labor productivity in Europe, *Journal of Evolutionary Economics*, zie ook: <https://doi.org/10.1007/s00191-019-00641>.
- 14 Deze sectoren hebben last van wat men soms ook de 'Bau-mol-Cost-Disease' noemt, zie Baumol, W.J. & W.G. Bowen (1965). On the performing arts: the anatomy of their economic problems. *American Economic Review*, 55(1/2), pp. 495-502.
- 15 Vergeer, R. & Kleinknecht, A. (2011): The impact of labor market deregulation on productivity: A panel data analysis of 19 OECD countries (1960-2004), *Journal of Post-Keynesian Economics*, Vol. 33 (No. 2), pp. 369-404.
- Vergeer, R. & A. Kleinknecht (2014): Does labor market deregulation reduce labor productivity growth? A panel data analysis of 20 OECD countries (1960-2004), *International Labour Review*, 153(3), pp. 365-393.
- 16 Hall, P. A. & Soskice, D. (2001). *Varieties of Capitalism*, Oxford University Press.
- 17 The Conference Board, Total economy database (New York).
- 18 Reinhart, C.M. & Rogoff, K.S. (2011). *This time is different: Eight centuries of financial folly*, Princeton University Press.
- 19 Kleinknecht, A. (2022). Laat ons de krappe arbeidsmarkt koesteren! *Economisch Statistische Berichten*, 107 (4809), 19-05-2022, p. 199.