

Is een flexibele arbeidsmarkt wel zo wenselijk?

door

**Dr Alfred Kleinknecht,
Emeritus hoogleraar economie**

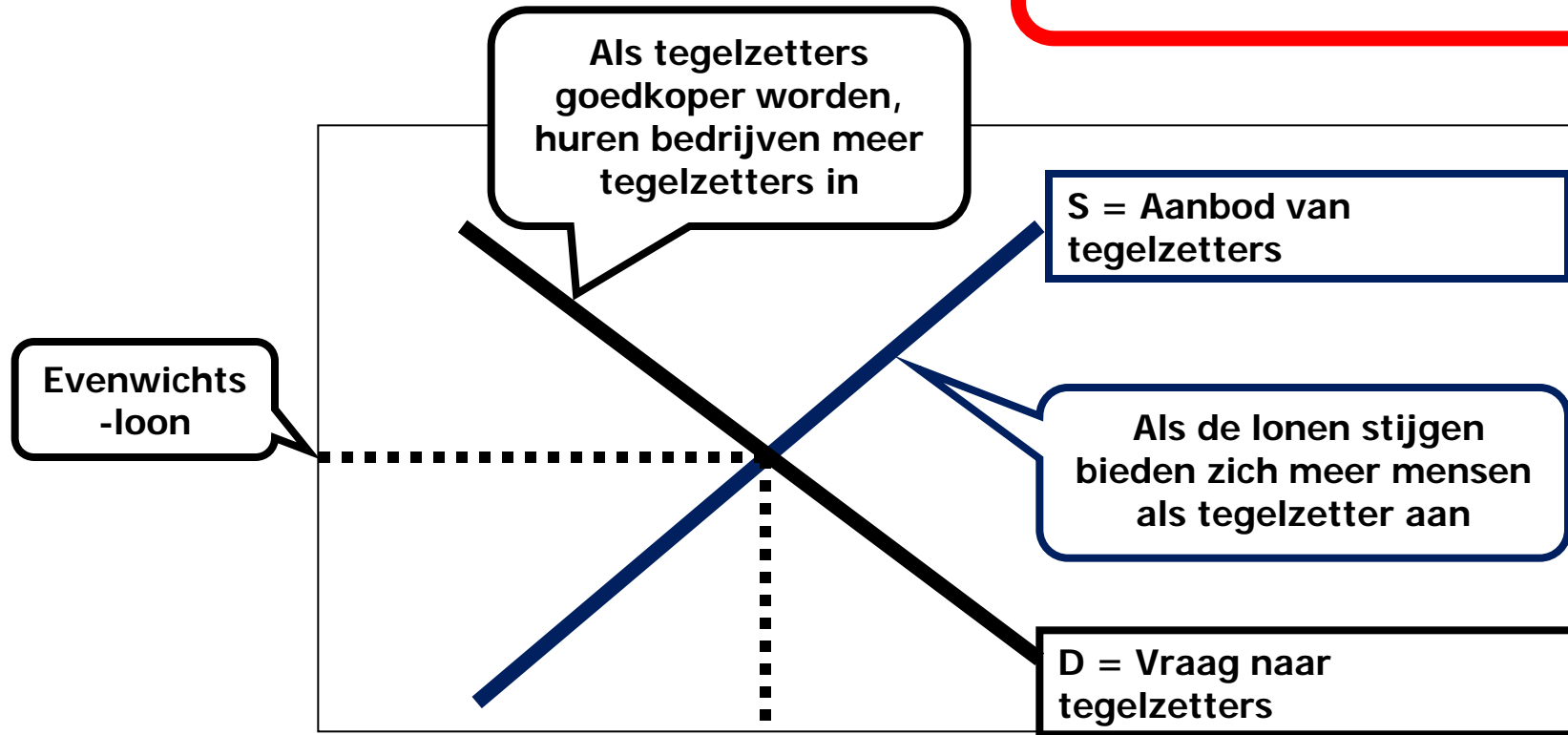
**(met dank aan Ronald Dekker, Federico Lucidi,
Ro Naastepad, Servaas Storm, Robert Vergeer en Haibo Zhou)**

De micro-economische diagnose van werkloosheid: neerwaarts starre lonen!

- De lonen zijn (neerwaarts) star en kunnen zich niet aanpassen aan veranderingen in vraag en aanbod.
- Dit komt o.a. door een te genereuze welvaartstaat, een te sterke bescherming van arbeid en te machtige vakbonden!

Een voorbeeld: De arbeidsmarkt voor tegelzetters is in evenwicht

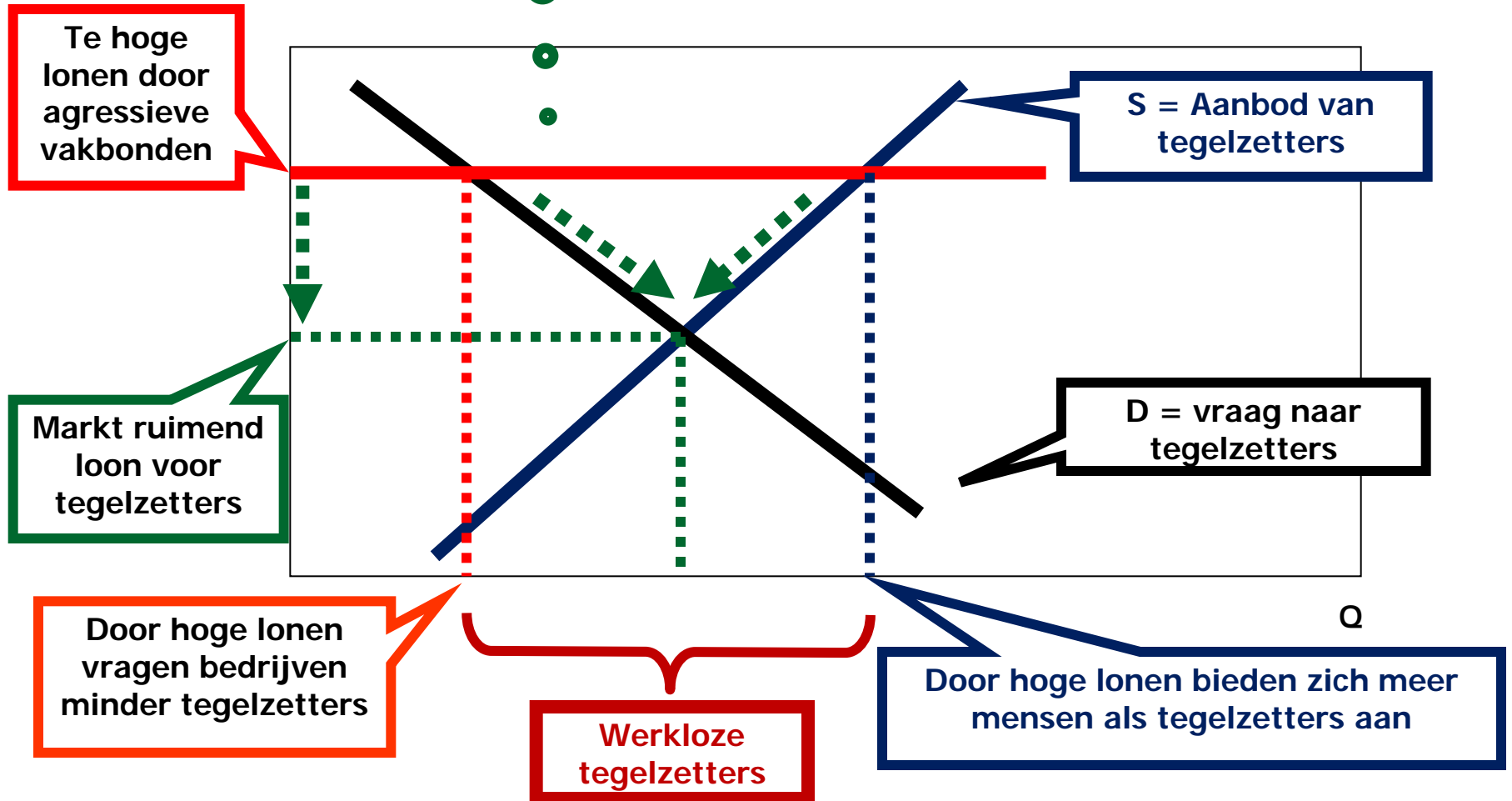
Vraag: hoe kan langdurige massawerkloosheid onder tegelzetters ontstaan?



Markt "ruimt": Iedere tegelzetter die tegen het evenwichtsloon wil werken kan aangesteld worden; ieder bedrijf die bereid is om het evenwichtsloon te betalen vindt tegelzetters

Tegelzetter worden werkloos omdat hun lonen te hoog zijn!

De werkloosheid afschaffen?
Volg de groene pijlen!



De echte boosdoener achter werkloosheid is het gebrek aan (neerwaarts) flexibele lonen!

Hoe dit te verhelpen? Een neoliberaal programma:

- Verlaag de minimumlonen
- Verlaag de uitkeringen
- Maak meer maatwerk Cao's (op bedrijfsniveau, niet brancheniveau)
- Verzwak de macht van vakbonden (ze zijn een kartelorganisatie!)
- Versoepel het ontslagrecht om de machtsverhoudingen op de werkvloer te veranderen
- Europa moet richting het Angelsaksische model opschuiven (Bolkestein)

'Liberal Market Economies' (LME) versus 'Coordinated Market Economies' (CME)

(P.A. Hall & D. Soskice, *Varieties of capitalism*, Oxford University Press, 2001)

LME landen:

- **VS**
- **Canada**
- **Australië**
- **Ierland**
- **VK**
- **Nieuw Zeeland**

CME ('Rijnlands'):

- **De meeste
continentaal
Europese landen**
- **Japan**

Arbeidsmarkt instituties: LME versus CME

LME (Angelsaksisch):

- Makkelijk in dienst; makkelijk ontslag
- Kortere baanduren
- Bescheiden uitkeringen
- Zwakke vakbonden
- Arbeidsrelaties meer 'conflictueus'
- Loononderhandelingen meer decentraal: inkomensverdeling meer ongelijk

**Sterke bescherming
investeerders**

CME (Rijnlands):

- Sterkere ontslagbescherming
- Langere baanduren
- Generieuze uitkeringen
- Sterke vakbonden
- Arbeidsrelaties meer 'coöperatief'
- Loononderhandelingen meer centraal: meer egalitaire inkomensverdeling

**Sterke bescherming van
arbeid**

Kritiek op het neoklassieke model:

- In een macro-economisch perspectief zijn lonen ook koopkracht!

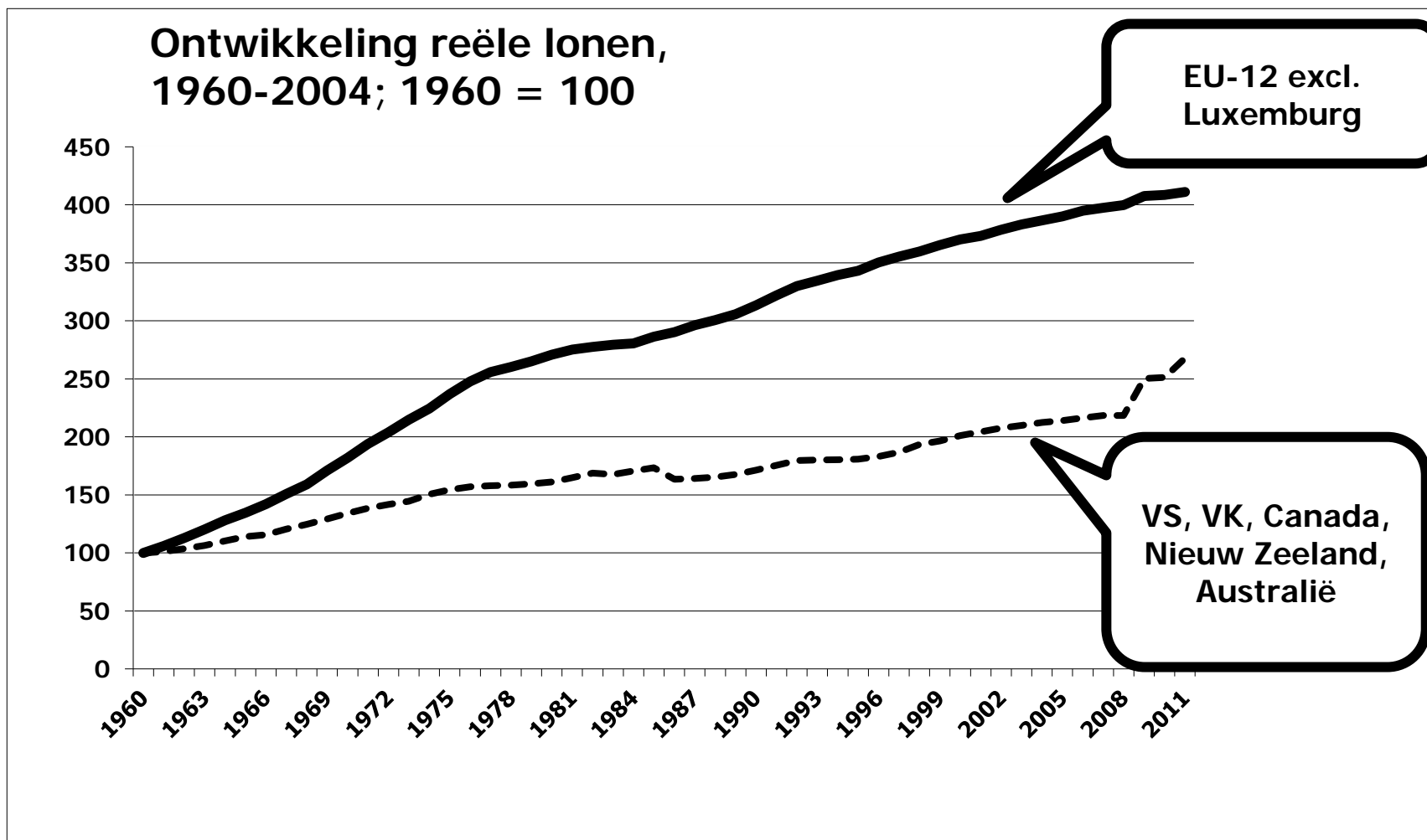
Kern van mijn kritiek:

- Het neoklassieke model houdt geen rekening met innovatie en de daaraan verbonden leerprocessen!

Zijn er verschillen tussen LME en CME in economisch presteren? (inkomens? banen? GDP? productiviteit?)

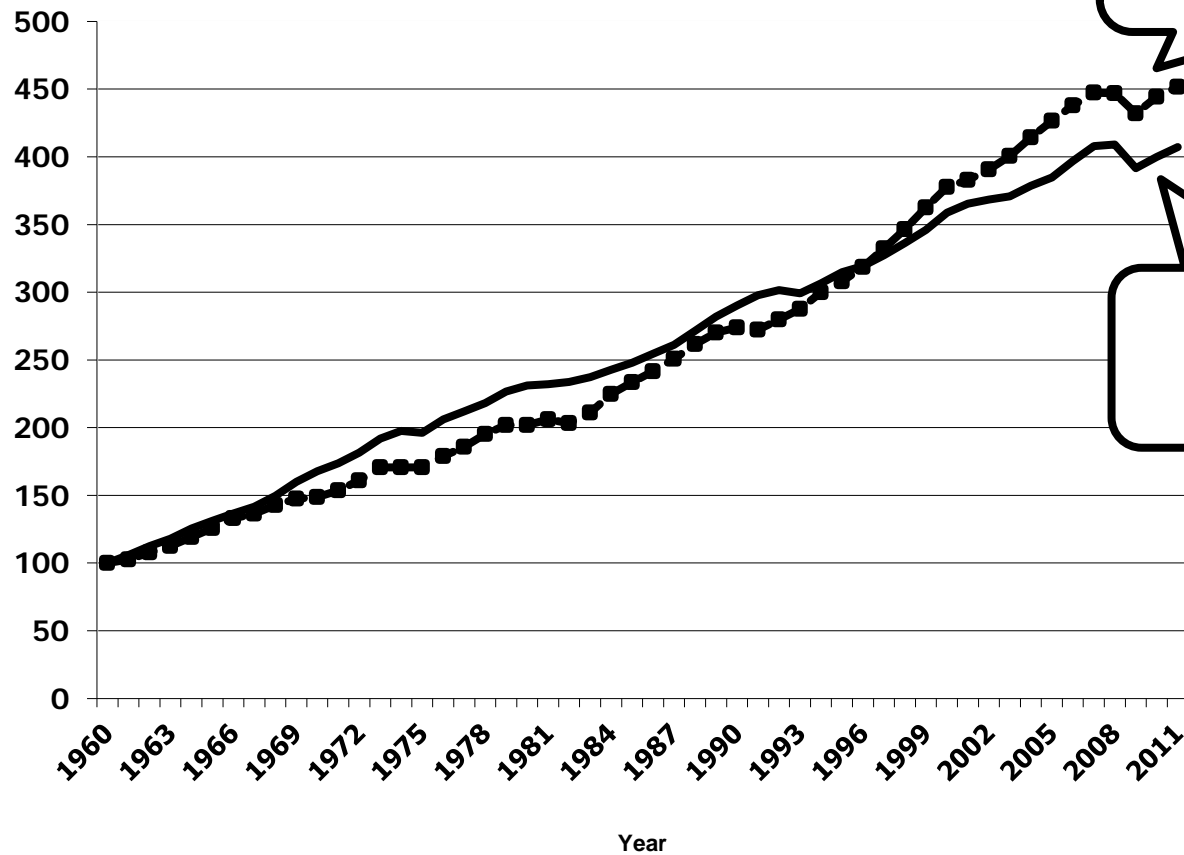
Een vergelijking van enkele macro-economische kengetallen; 1960-2004; 1960 = 100

In flexibele arbeidsmarkten vindt 'automatische' loonmatiging plaats!



Opmerkelijk: ondanks verschillen in reële loongroei is er nauwelijks verschil in welvaartsgroei

Ontwikkeling van het reële BBP,
1960-2004; 1960 = 100

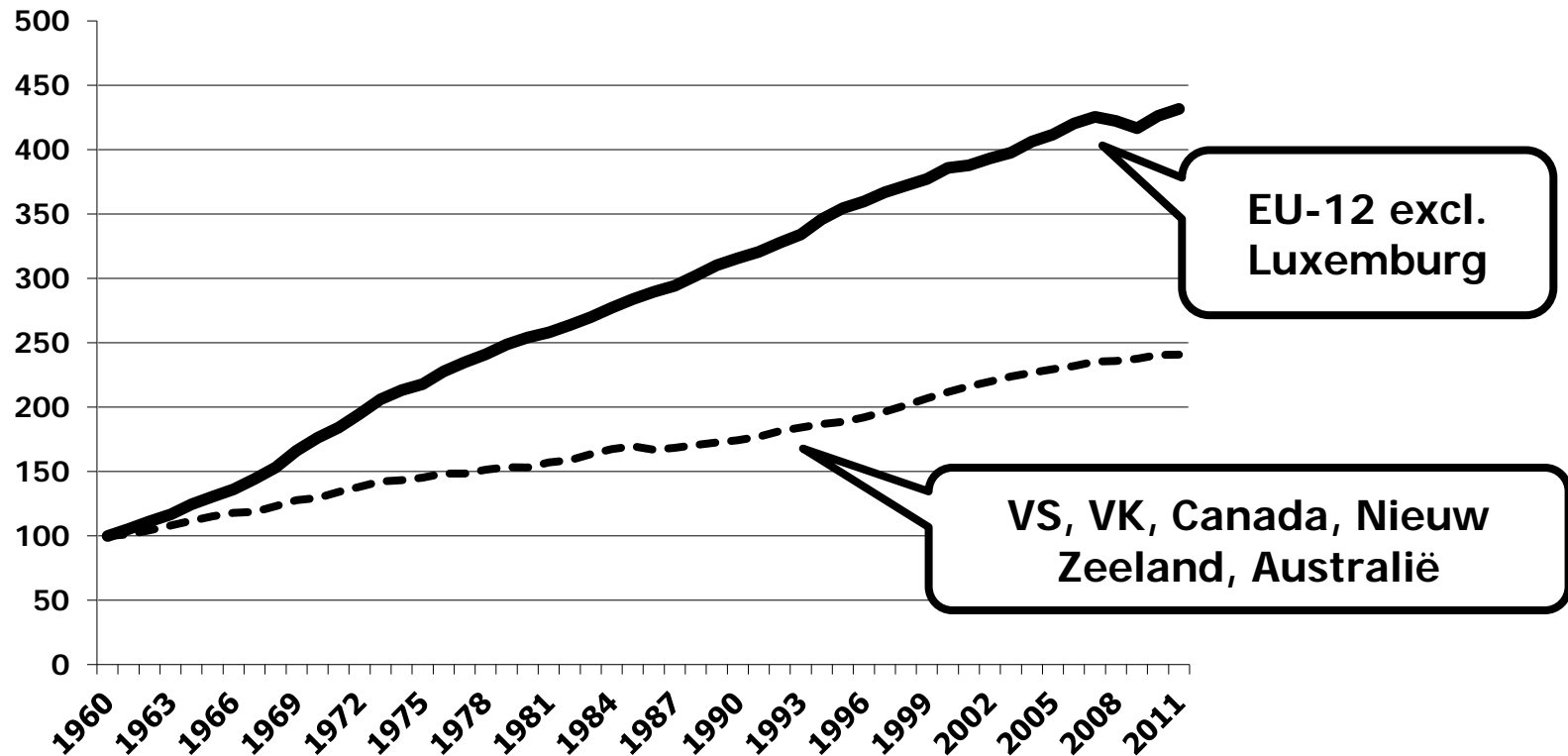


VS, VK, Canada,
Nieuw Zeeland,
Australië

EU-12 excl.
Luxemburg

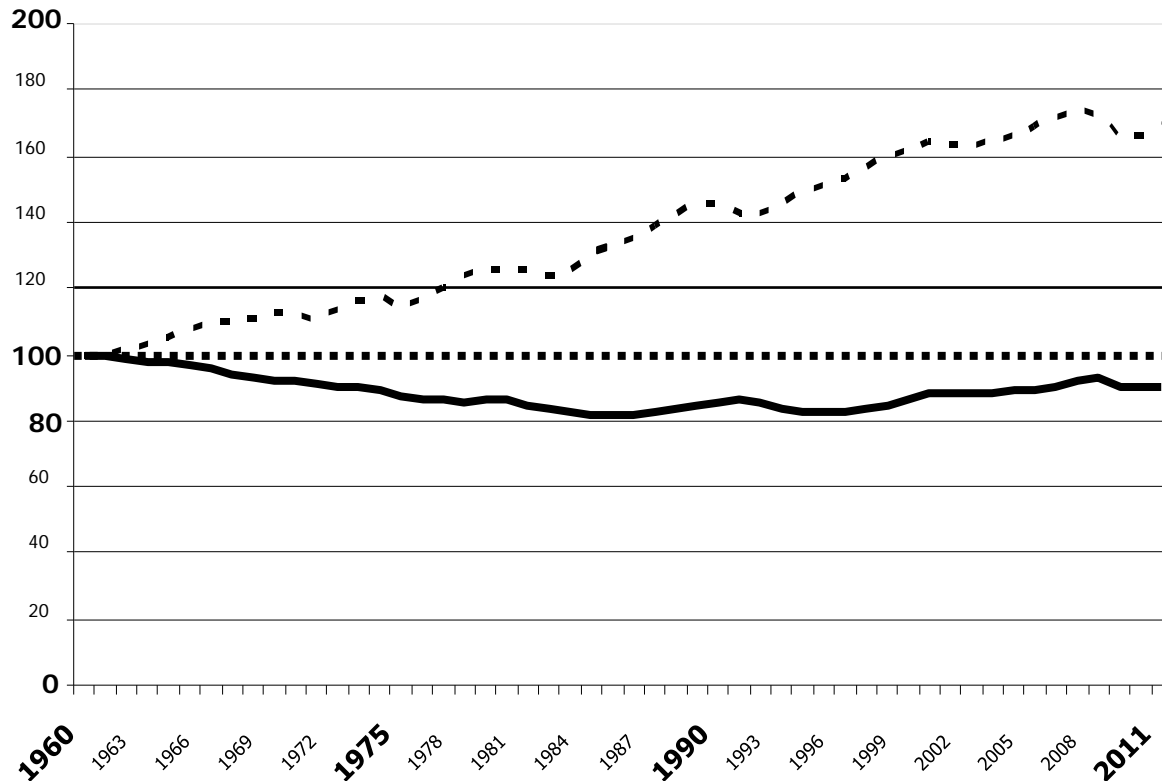
... maar er is verschil in de groei van de arbeidsproductiviteit

Ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit,
1960-2004; 1960 = 100



En daardoor hebben Angelsaksische landen meer arbeidsinzet nodig om te kunnen groeien ...

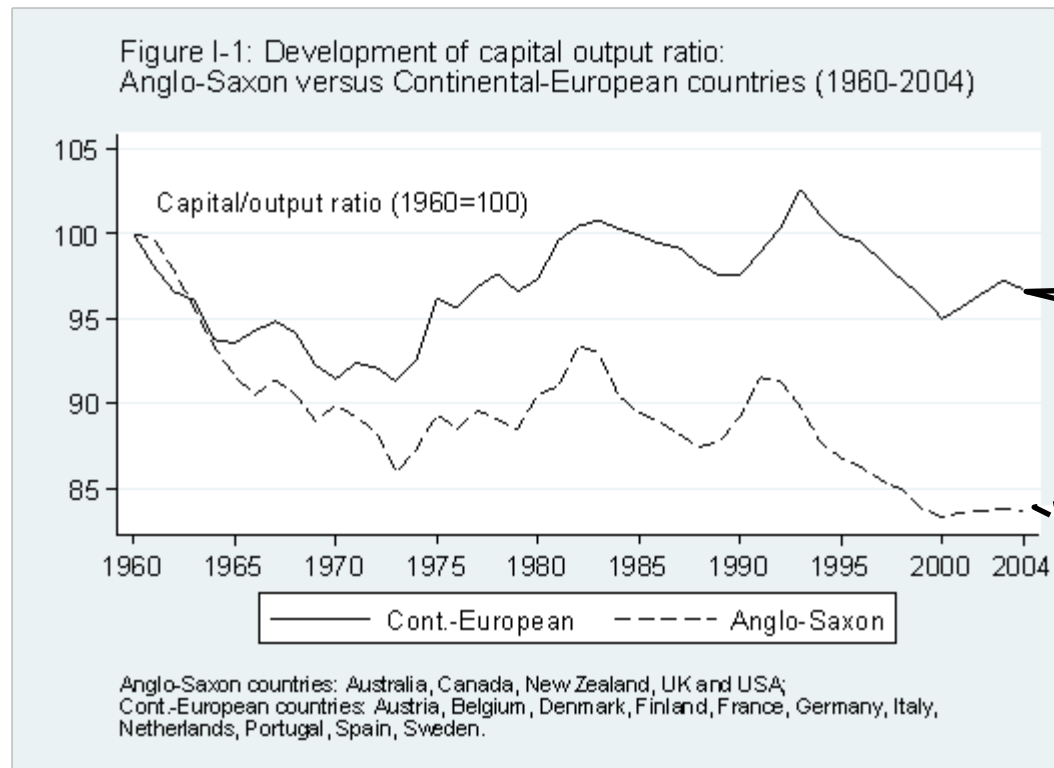
Ontwikkeling arbeidsuren 1960-2004 (1960 = 100)



VS, VK,
Canada, Nieuw
Zeeland,
Australië

EU-12 excl.
Luxemburg

... wat o.a. te maken heeft met een geringere groei van hun kapitaalintensiteit (capital/output ratio)



"Rigid Europe"

**Angelsak-
sische
landen**

Samenvattend:

- De flexibele Angelsaksische arbeidsverhoudingen werken disciplinerend op de factor arbeid → geringere loonkostendruk.
- Dit leidt tot een meer arbeidsintensief groeimodel met minder productiviteitswinsten per gewerkt uur.
- Niettemin doen de Angelsaksische landen het even goed in de totale BBP groei, want hun arbeidsinzet (in uren) groeit harder ... maar is dit wel "goed"?

Vraag: is er inderdaad een causaal verband tussen lonen en productiviteitsgroei?

Traditioneel argument:

- Groei arbeidsproductiviteit → loongroei (einde verhaal)
- Mijn argument (te bewijzen):
- Er moet ook een causaal verband zijn: loongroei → groei arbeidsproductiviteit

Twijfel:

W. J. Jansen: 'Kleinknechthypothese mist empirisch bewijs!', *Economisch Statistische Berichten*, jg. 89 (sept. 2004), blz. 418.

De terugkoppeling van loongroei naar groei arbeidsproductiviteit

Onze econometrische schattingen laten zien:

- **1% minder loongroei leidt tot 0.31-0.37% verlies aan groei toegevoegde waarde per arbeidsuur (binnen 9 jaar).**

Controle variabelen: Verdoorn effect; vertraagde groei arbeidsproductiviteit; afstand t.o.v. meest ontwikkelde landen; capaciteitsbezetting; aandeel dienstverlening; landen- en jaar dummies.
Data: 19 OECD landen, 1960-2004.

Bron:

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), p. 369-404.

Redenen voor terugkoppeling:

Neoklassieke theorie:

- Factorsubstitutie
- Jaargangeneffect
- 'Geïnduceerde' technologische vooruitgang

Evolutionaire theorie:

- 'Creatieve destructie' (Rehn-Meitner Effect)

Studie onder ca. 400 bedrijven in Nederland, c.q. onder 3.000 bedrijven in Italië:

Meer 'flexibele' bedrijven (veel tijdelijke contracten; veel in- en uitstroom):

- betalen gemiddeld lagere lonen.
- Verrassend: het voordeel bij de lonen vertaalt zich niet in winst van marktaandeel. Tussen 'flexibele' en 'rigide' bedrijven bestaat geen statistisch significant verschil in afzetgroei.
- Waarom? 'Flexibele' bedrijven hebben minder groei van de arbeidsproductiviteit.
- Daaruit volgt: 'flexibele' bedrijven scheppen meer banen – maar is dit wel 'goed'?

Bronnen: Kleinknecht, A., R.M. Oostendorp, M.P. Pradhan & C.W.M. Naastepad: 'Flexible labour, firm performance and the Dutch job creation miracle', in: *International Review of Applied Economics*, Vol. 20 (2006), pp. 171-187. Lucidi, F. & A. Kleinknecht (2010): "Little Innovation, many jobs. An econometric analysis of the Italian labour productivity crisis", *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 34 (3): 525-546.

Studie naar nieuwe product introducties in Nederlandse bedrijven

Uit de analyse van omzet met nieuwe producten blijkt:

- Een meer flexibel personeelbestand is gunstig voor omzet met *imitatieve* nieuwe producten ('nieuw voor het bedrijf')
- ... maar vermindert de kans op introductie van *innovatieve* nieuwe producten ('eerste in de markt').

(Controle variabelen: Ondernemingsgrootte en -leeftijd; export-omzet; kwalificatie personeel; scholing; R&D intensiteit; functionele flexibiliteit)

Bron:

Zhou, H., Dekker, R. & Kleinknecht, A. (2011): 'Flexible labor and innovation performance: evidence from longitudinal firm-level data', *Industrial and Corporate Change* Vol.20 (3), p. 941-968.

Argumenten waarom meer flexibiliteit nuttig is voor innovatie:

- **De overheveling van mensen van oude naar opkomende nieuwe bedrijfstakken gaat vlotter** (Nickell & Layard 1999)
- **Bedrijven durven meer risico te nemen als ze bij mislukte projecten de mensen makkelijker kwijt kunnen** (Bartelsman et al. 2012)
- **Rigid ontslag frustreert arbeidsbesparende innovaties** (Bassanini & Ernst, 2002; Scarpetta & Tressel, 2004)
- **Goed beschermde werknemers hebben meer macht en kunnen zich (delen van) de innovatiewinsten toe-eigenen → minder prikkels tot het nemen van innovatierisico's** (Malcomson, 1997)

Argumenten waarom meer flexibiliteit nuttig is voor innovatie:

- **Meer dynamiek (meer 'job-matches') is goed, want:**
 - Meer kans om minder goede job-matches snel te beëindigen
 - Meer instroom van 'vers bloed': nieuwe ideeën, nieuwe netwerken ... (bron: ons Centraal Planbureau)
- **Bedrijven willen een 'stock achter de deur' hebben voor mensen die de kantjes aflopen; minder presterende mensen kunnen makkelijker worden vervangen door betere**

Waarom schaadt flexibilisering innovatie (1)?

Meer “dynamiek” → kortere baanduren → **minder loyaliteit** naar het bedrijf:

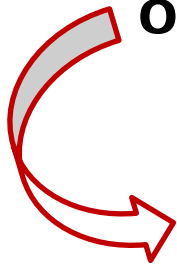
- kennis lekt makkelijker weg → meer onder-investering in kennis door grotere externe effecten
- meer behoefte aan toezicht en controle → Angelsaksische landen hebben (veel) dikkere management bureaucratieën (Naastepad & Storm 2005)
- Minder investeringen in scholing (vooral in bedrijfsspecifieke scholing) (o.a. Belot et al. 2002)
- Zwakker organisatorisch geheugen (verzwakking van de ‘lerende organisatie’) → minder werk op de ‘automatische piloot’

Aandeel van managers beroepsbevolking (19 OECD landen, 1984-1997)



Waarom schaadt flexibilisering innovatie (2)?

- Meer macht voor de top: meer jaknikkers en meer zonnekoning gedrag
- Meer mislukkingen bij automatiseringsprojecten: je hebt voor succesvolle automatisering de ervaringskennis nodig van mensen die het werk op dit moment nog doen (Lorenz 1999)



Meer algemeen: bij soepel ontslag hebben mensen een motief om informatie achter te houden over hoe hun werk efficiënter kan (ze benutten informatie-asymmetrie!)

Waarom schaadt flexibilisering innovatie (3)?

- **Meer risico-aversie bij innovatieve projecten: Bij soepel ontslag kiezen werknemers liever voor minder riskante projecten (angstcultuur) – en met minder risico is er ook minder vooruitgang! (Acharya et al. 2010)**
- **Meer centrale Cao-onderhandelingen in 'Old Europe' (liefst met AVV!) zijn beter voor innovatie dan de meer decentrale onderhandelingen in 'flexibele' Angelsaksische landen (Malcomson 1997, Kleinknecht 1998)**

Tenslotte, impact van flexibiliteit hangt ook af van het type innovatiemodel:

Schumpeter I innovatiemodel:

- 'Entrepreneurs model': nieuwe bedrijven (bijv. ICT, biotechnologie); uitvinder - ondernemer ('Garage bedrijfjes').

(J.A. Schumpeter: *Theorie der wirtschaftlichen Entwicklung*, Leipzig, 1912)

Schumpeter II innovatiemodel:

- 'Routinematig innovatiemodel': Professioneel R&D lab in grote bedrijven. Incrementele innovaties door continue accumulatie van ('tacit') kennis – sterke pad afhankelijkheden.

(J.A. Schumpeter: *Capitalism, Socialism and Democracy*, New York, 1943)

<i>Schumpeter I Model</i> (“garage business”):	<i>Schumpeter II Model</i> (“routinized innovation”):
Low tech bedrijven; starters in high tech (bijv. IT)	Medium-tech en high tech bedrijven met professionele R&D labs
Veel MKB/jonge bedrijven	Gevestigde oligopolisten
Turbulentie (veel nieuwe bedrijven; hoge faalkansen)	Stabiele hiërarchie van (dominante) innovatoren
Eigenschappen kennis ...	
Spontaan mobiliseerbare kennis → <u>lage</u> entree barrières	Afhankelijkheid van historisch geaccumuleerde en bedrijfsspecifieke (ervarings-) kennis → <u>hoge</u> entree barrières!
... daarbij behorende arbeidsmarktinstuties:	
Rekrutering via externe arbeidsmarkt	Interne arbeidsmarkten → werkgever heeft belang bij goed beschermde “insiders”

Deze tabel is geïnspireerd door: S. Breschi, F.Malerba & L. Orsenigo (2000):
‘Technological regimes and Schumpeterian patterns of innovation’, in: *Economic Journal*, Vol. 110: 288-410

Impressie uit export/import statistieken:

- **Angelsaksische landen doen het beter in Schumpeter I industrieën (ICT, biotechnologie, entertainment)**
- **'Old Europe' doet het beter in Schumpeter II industrieën (klassieke industrie).**
- **Op macroniveau: Angelsaksische landen neigen tot de-industrialisatie door forse importpenetratie**

Samenvattend:

Wat blijkt op macro- en microniveau?

Flexibele arbeidsrelaties:

- Gaan ten koste van de arbeidsproductiviteit
- Met name het Schumpeter II innovatiemodel met cumulatief leren functioneert stukken minder
- Minder groei van de productiviteit betekent wel: een meer arbeidsintensieve groei
- Ironie: de neoliberale flexibiliseringstrategie leidt tot een groeimodel dat enige gelijkenis vertoont met de factor intensieve groei in Oost-Europa van voor 1989!
- Een arbeidsintensieve, laagproductieve groei is problematisch tegen de achtergrond van de vergrijzing!

Een viertal misverstanden over globalisering

Eerste misverstand: *"We moeten concurreren met landen waar de lonen vele keren lager zijn dan bij ons!"*

Tegenargument:

- **Wat telt zijn niet de lonen maar de loonkosten (per eenheid product); voor het concurrentievermogen telt uiteindelijk de relatie tussen loon en toegevoegde waarde.**
- **N. B. De neoklassieke theorie voorspelt dat bij perfect werkende markten lonen en toegevoegde waarde perfect met elkaar correleren. Hoge (lage) lonen gaan dus in beginsel samen met hoge (lage) niveaus van productiviteit.**
- **... maar markten zijn niet perfect; ze werken dikwijls met (grote) vertragingen!**

Tweede misverstand: "Bedrijven zijn 'footloose'; ze kunnen zich makkelijk verplaatsen naar lage lonenlanden"

Tegenargumenten:

- **Lokale arbeidspools, lokale kennisnetwerken en toelevering- en uitbestedingrelaties (Alfred Marshall 1890)**
- **Onderzoek naar innovatie in 's werelds 359 grootste bedrijven toont aan:**
 - **Gemiddeld bevinden zich 12% van hun innovatieve activiteiten (25% van hun productie) buiten het thuisland.**
 - **Productie in het thuisland is innovatie-intensiever dan productie in het buitenland.**
 - **De meeste buitenlandse innovatieve activiteiten vinden plaats in de VS en Europa (feitelijk: Duitsland). Ze zijn dus niet gemondialiseerd.**

Bron: J. Tidd, J. Bessant & K. Pavitt: *Managing Innovation*, Chichester 2005, p. 211-213.

Derde misverstand:

"De Chinezen pakken onze banen en welvaart in"

Tegenargumenten:

- De exportopbrengsten van China of India verdwijnen niet in een zwart gat, maar blijven binnen de economische kringloop: zij dienen voor de financiering van import en/of van kapitaalexport. China en India zijn aanbieders en vragers.
- Verkeerd denkbeeld: het gaat niet om de verdeling van een gegeven koek ('*als zij meer krijgen, krijgen wij minder*'). Het gaat om de verdeling van de groei van de koek.
- Hun deelname in de wereldeconomie biedt nieuwe kansen om de voordelen van internationale arbeidsdeling te benutten (David Ricardo).

Vierde misverstand: *"Ze concurreren ons weg! Ze trekken het kapitaal naar zich toe en overspoelen ons met hun goedkope importen"*

Tegenargument:

De simpele logica van de betalingsbalans!

Betalingsbalans heeft twee sub-balansen:

- **Handelsbalans (of: "lopende rekening"): export-import goederen/diensten**
- **Kapitaalbalans (import-export van vermogenstitels)**

Lopende rekening (of wel: handelsbalans)

Import

(van goederen en diensten)

Inkomensoverdrachten
naar het buitenland

Importoverschot wordt
vereffend door verkoop van
vermogenstitels aan
buitenlanders

Export

(van goederen en diensten)

Inkomensoverdrachten
vanuit het buitenland

Exportoverschot wordt
vereffend door aankoop van
buitenlandse vermogenstitels

Kapitaalrekening

Import van kapitaal

(Aankoop door buitenlanders van Nederlandse aandelen, obligaties, onroerend goed etc.)

Export van kapitaal

(Aankoop door Nederlanders van aandelen, obligaties, onroerend goed etc. in het buitenland)

Nadelen van handel: De Hollandse Zieke **("Dutch Disease")**

1973 en 1978: Olieprijs schok door OPEC.

Consequenties:

- Nederland krijgt veel hogere export inkomsten uit aardgas**
- Drastische verbetering van de handelsbalans**
- Opwaardering van de Gulden**

Met de dure gulden kan het Nederlandse bedrijfsleven niet meer internationaal concurreren (sterke importpenetratie; minder export)

- Bedrijfssluitingen**
- Massa werkloosheid!**

Lijden Groot-Brittannië en de VS ook onder een “Hollandse Ziekte”?

- **Mogelijk ja, maar niet door energie export**
- **Alternatieve route: *Wall Street* en de *City* trekken kapitaal-import aan uit de hele wereld → druk tot opwaardering van de Dollar en het Pond naar niveaus waar de industrie onder lijdt ...**
- **Resultaat: Tendens naar de-industrialisatie door import overschotten en verlies van exportmarkten**

Afronding: Hoe omgaan met de verfijnde internationale arbeidsverdeling (Ricardo)?

- Je moet als land ergens sterk in zijn (waarmee je export realiseert om je import te kunnen betalen). Laat deze sterkte bij voorkeur aansluiten op je nationale tradities en cultuur. In dit verband moeten we de merites van onze rigide Europese arbeidsmarkten herwaarderen! (Schumpeter II !)
- Het probleem is niet werkgelegenheid, maar de kwaliteit en verdien capaciteit van je werk: hoge marges door unieke, lastig te imiteren producten en processen.
- Dit laatste vereist een veel beter geëquipeerde onderwijssector! De Hollandse kruideniersmentaliteit bij de financiering van onderwijs is funest!