

Productiviteitsmisère staat niet los van lonen en flexibel werk

Onlangs liet Hugo Erken in *ESB* zien dat de lage productiviteitsgroei deels kan worden verklaard doordat laagproductieve sectoren in Nederland veel harder zijn gegroeid dan in omliggende landen. In zijn verklaring gaat hij echter voorbij aan aanbodcondities zoals een (te) lang volgehouden loonmatiging en de groei van flexibel werk.

IN HET KORT

- Banen zijn verschoven naar sectoren met niet alleen een laag niveau van, maar ook beperkte mogelijkheden tot innovatie.
- De verschuiving naar laagproductieve activiteiten wordt bevorderd door loonmatiging en flexibele arbeid.
- Voor een hogere productiviteitsgroei moeten we het niet hebben van zzp'ers en kleine bedrijven.

ALFRED KLEINKNECHT

Emeritus hoogleraar aan de VU en TU Delft, en gasthoogleraar aan de Kwansai Gakuin University, Nishinomiya, Japan

Dit artikel is een reactie op Erken (2024)

Erken laat in een artikel in *ESB* van 7 februari overtuigend zien dat de groei van de Nederlandse arbeidsproductiviteit achterblijft bij die van vergelijkbare EU-landen met een hoog niveau van productiviteit (Erken, 2024). De lage productiviteitsgroei is om twee redenen nadelig. Ten eerste omdat een economie maar op twee manieren kan groeien: of door méér uren te werken of door *productievere* uren te werken. Aangezien de groei van de arbeidsproductiviteit in Nederland de afgelopen jaren bijna nul is (Boonstra, 2024), vereist economische groei erg veel arbeidsuren. Samen met de vergrijzing resulteert dit in een almaar krappere arbeidsmarkt die toekomstige groei steeds meer belemmert.

Ten tweede betekent lage productiviteitsgroei dat er jaarlijks minder (extra) te verdelen valt tussen arbeid,

kapitaal en overheid. En wat men niet verdient, kan men niet uitdelen. Er is dan bijvoorbeeld minder ruimte bij CAO-onderhandelingen of bij kabinetsformaties.

In dit artikel bespreek ik aan de hand van de economische literatuur twee mogelijke oorzaken die Erken onderbelicht laat: de (soms beperkte) technologische mogelijkheid tot innovatie, en de rol van loonmatiging en flexibele arbeid.

Beperkte mogelijkheden tot innovatie

Erken stipt drie redenen aan voor de trage groei van de productiviteit in Nederland: het stimuleren van een aanzienlijke toename van zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) met een lage productiviteit, een terugval in investeringen in onderzoek en ontwikkeling (R&D; zie ook Soete et al., 2019), en het ontstaan van 'zombiebedrijven' als gevolg van overlevingsmaatregelen tijdens de coronapandemie, en/of het lage-rentebeleid van de Europese Centrale Bank.

Erkens belangrijkste bijdrage is dat hij een vierde punt uitwerkt: de lage productiviteitsgroei komt ook voort uit de verschuiving van werkgelegenheid van hoogproductieve sectoren naar sectoren met een lagere productiviteit. We krijgen in Nederland steeds meer banen in sectoren als horeca, recreatie, detailhandel, distributiecentra, uitzendbureaus, schoonmaakbedrijven of beveiliging.

Aan deze constatering van Erken mag worden toegevoegd dat deze sectoren niet alleen een laag *niveau* van productiviteit hebben. Veel van deze sectoren zitten ook dicht tegen het *cost disease*-model van Baumol en Bowen (1966) aan. Dit betekent dat ze van nature relatief beperkte mogelijkheden hebben voor innovatie of productiviteitsgroei. Een voorbeeld hiervan zijn uitvoerende kunstenaars. Zo zijn bij het opvoeren van

Beethovens 9^e symfonie sinds de tijd van Beethoven geen noemenswaardige innovaties dan wel productiviteitsverbeteringen gerealiseerd, behalve dan dat de entreekaartjes intussen via internet worden verkocht.

Door hun geringe productiviteitsgroei worden *cost disease*-producten of -diensten relatief steeds duurder in vergelijking met producten of diensten waar wel een hoge productiviteitsgroei plaatsvindt. De Baumolsectoren dreigen zich daarmee op langere termijn uit de markt te prijzen, tenzij iemand (zoals bij de schone kunsten) ze om ideële redenen langdurig subsidieert. Volgens Erken is de verschuiving van werk naar laagproductieve sectoren in Nederland sterker dan elders in Europa. Vooral ook bekeken vanuit het model van de *cost disease* van Baumol en Bowen (1966) is dit zorgelijk voor wat betreft het groeipotentieel van Nederland op de lange termijn.

De rol van loonmatiging en flexibiliteit

Erken biedt geen verklaring voor de verschuiving van hoog- naar laagproductieve sectoren. Een mogelijke verklaring kan worden gezocht in analogie met het Heckscher-Ohlin-theorema uit de internationale-handelstheorie. Dit stelt dat landen zich specialiseren in exportproducten die intensief gebruikmaken van productiefactoren die overvloedig en goedkoop aanwezig zijn in dat land.

Op vergelijkbare wijze kan worden betoogd dat de sectorspecialisatie binnen een land gevoelig is voor aanbodcondities. Nederland heeft zich in de afgelopen decennia geprofileerd als een locatie met gematigde lonen en hoge percentages flexibele arbeidskrachten. Het is dan ook niet verrassend dat onder deze omstandigheden op de lange termijn veel laagproductieve bedrijven opbloeien die sterk afhankelijk zijn van lage lonen en arbeidskrachten die gemakkelijk kunnen worden afgestoten bij tegenslagen. Dit idee wordt ondersteund door empirisch onderzoek; zo vinden Cuñat en Melitz (2007) dat landen met flexibele arbeidsmarkten zich specialiseren in activiteiten met een hoge volatiliteit.

Endogeniteit van productiviteit

Erken schuift de hypothese dat de trage productiviteitsgroei iets met loonmatiging of flexibel werk te maken kan hebben wat makkelijk terzijde, verwijzend naar onderzoek van het Centraal Planbureau (CPB) (Jansen, 2004; Adema en Van Tilburg, 2018; Van Tilburg en Suiker, 2018). Het CPB heeft de oorzaken van de lage loongroei in Nederland onderzocht, maar legt de focus

daarbij op het testen van de invloed van (exogene) productiviteitsgroei op lonen; een omgekeerde causaliteit komt niet aan de orde.

De veronderstelling dat productiviteitsgroei exogeen is, roept twijfels op. Ten eerste hebben Hartog en Tjan (1974) binnen het CPB een jaargangenmodel ontwikkeld dat later ook ingang vond in hun Vintaf-modellen – die in de jaren tachtig en negentig een belangrijke rol in pleidooien voor loonmatiging speelden. Het model stelt dat de vervanging van oude jaargangen van machines door nieuwe en productievere jaargangen afhankelijk is van de loonontwikkeling. Hogere (lagere) lonen veroorzaken in dit model een snellere (langzamere) invoering van nieuwe machines met ingebouwde productiviteitswinst. Dit spreekt de hypothese van de exogeniteit van productiviteitsgroei tegen.

Ten tweede vinden empirische studies met Granger-causaliteitscontroles feedbackeffecten van loongroei naar productiviteitsgroei. Zo vinden Vergeer en Kleinknecht (2014) dat 1 procentpunt minder loonstijging op middellange termijn ongeveer 0,35 à 0,46 procentpunt minder groei van de toegevoegde waarde per arbeidsuur veroorzaakt (zie recent ook Fontanari, 2023). En daar zijn goede theoretische redenen voor, zoals minder kapitaal-arbeid-substitutie (Hicks, 1932), minder 'induced innovation' (Samuelson, 1965), en het dus het jaargangenmodel van het CPB.

Ten derde hebben de decennialange loonmatiging en de flexibilisering van arbeid eveneens bijgedragen aan de overleving van zombie-bedrijven. Door de beschikbaarheid van goedkope en flexibele arbeid konden technologisch zwakke bedrijven minder makkelijk worden weggeconcentreerd door efficiëntere bedrijven. Dit heeft de gemiddelde kwaliteit van het ondernemerschap verlaagd, met nadelige gevolgen voor innovatie en productiviteit.

Flexibele arbeid en innovatie

Erken verwijst terloops naar de dynamische arbeidsmarkten in Zweden en Denemarken als mogelijke reden voor hun hogere productiviteitsgroei. Hoewel een enkele studie aantoont dat flexibilisering van arbeid gunstig kan zijn voor innovatie (Bartelsman et al., 2016), toon ik in een breder literatuuroverzicht dat flexibele arbeid overwegend schadelijk is voor innovatie (Kleinknecht, 2020).

Recente studies met microdata wijzen erop dat de negatieve impact van flexibele arbeid op innovatie vooral sterk is in sectoren waarin innovatieve competenties

van bedrijven sterk afhankelijk zijn van ervaringskennis, opgedaan met innovatieve projecten in het verleden (Vergeer et al., 2015; Wachsen en Blind, 2016; Guarascio et al., 2019; Hoxha en Kleinknecht, 2020; 2023; Capriati et al., 2024). Deze ervaringskennis is veelal zwak gedocumenteerd en persoonsgebonden, waardoor frequente personeelwisselingen de innovatie bemoeilijken, en zo de productiviteitsgroei beperken.

Beleidsaanbevelingen

Erkens bevindingen maken het aannemelijk om te pleiten voor afschaffing van fiscale privileges van zzp'ers en voor het beëindigen van ondernemerschapscampagnes waarmee jonge afstudeerders verleid worden tot het oprichten van eigen bedrijven. Men kan jonge mensen beter vertellen dat ze bij (grote) bedrijven aan de slag moeten. Hoe groter het bedrijf, hoe hoger de productiviteitsgroei (Hoxha en Kleinknecht, 2023) en hoe beter de salarissen (Brown en Medoff, 1989).

Daarnaast laat de literatuur zien dat loonmatiging en flexibilisering van arbeid een oorzaak zijn van de lage productiviteitsgroei. Dit pleit voor beëindiging van de loonmatiging en vooral voor een krachtige verhoging van het minimumloon. Bedrijven die klagen dat ze dit niet kunnen betalen, mogen we gerust laten verdwijnen, want dan kunnen hun werknemers (al dan niet met een scholings-traject) elders aan de slag op productievere banen.

Tot slot

Met de zeer krappe arbeidsmarkt is voor de eerste keer in decennia aan een belangrijke veronderstelling van de neoklassieke theorie voldaan: de belangrijkste productiefactor (arbeid) is nagenoeg volledig bezet. Dit dwingt tot keuzes: bepaalde activiteiten niet beëindigen betekent andere activiteiten niet kunnen opstarten. We hebben nu de luxe dat we over *selectieve* groei kunnen nadenken: wat laten we nog groeien en wat zou kunnen krimpen?

Om de selectie tot groei te maken zou men sectoren of bedrijven langs een brede meetlat van welvaart kunnen leggen: wat voegen ze toe aan Nederland? En dan niet alleen voor de aandeelhouders, maar ook voor andere stakeholders, of voor natuur en milieu? Een eenvoudiger oplossing is selectie op productiviteit: wie voldoende moderniseert en daardoor een hogere productiviteit realiseert, kan de hogere lonen betalen en blijft; wie dat niet kan, verdwijnt. Gewoon creatieve destructie zoals dat hoort in een markteconomie.

Literatuur

- Adema, Y. en I. van Tilburg (2018) *Vertraagde loonontwikkeling in Nederland ontrafeld*. CPB Policy Brief, 201/12.
- Bartelsman, E.J., P.A. Gautier en J. de Wind (2016) Employment protection, technology choice, and worker allocation. *International Economic Review*, 57(3), 787–826.
- Baumol, W.J. en W.G. Bowen (1966) *Performing arts. The economic dilemma: A study of problems common to theatre, opera, music, and dance*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Boonstra, W. (2024) Immigratie niet nodig om arbeidstekorten en grijze druk aan te pakken. *ESB*, 109(4831), 110–112.
- Brown, C. en J. Medoff (1989) The employer size–wage effect. *Journal of Political Economy*, 97(5), 1027–1059.
- Capriati, M., V. Cirillo en M. Divella (2024) Productivity slowdown across European regions: Does non-standard work matter? *Regional Studies*, 1–23, 2281428.
- Guarascio, D., V. Cirillo en A. Cetrulo (2019) Weaker jobs, weaker innovation: Exploring the effects of temporary employment on new products. *Applied Economics*, 51(59), 6350–6375.
- Cuñat, A. en M.J. Melitz (2007) *Volatility, labor market flexibility, and the pattern of comparative advantage*. NBER Working Paper, 130621.
- Erken, H. (2024) Lage groei productiviteit mede door ongunstige structuur economie. *ESB*, te verschijnen.
- Fontanari, C. (2023) The role of wages in triggering innovation and productivity: A dynamic exploration for European economies. *Economic Modelling*, 130, 106571.
- Hartog, H. den, en H.S. Tjan (1974) *Investerings, lonen, prijzen en arbeidsplaatsen*. CPB Occasional Paper, 2.
- Hicks, J.R. (1932) *The theory of wages*. Londen: Macmillan Press.
- Hoxha, S. en A. Kleinknecht (2020) When labour market rigidities are useful for innovation: Evidence from German IAB firm-level data. *Research Policy*, 49(7), 104066.
- Hoxha, S. en A. Kleinknecht (2023) When structural reforms of labor markets harm productivity: Evidence from the German IAB panel. *Industrial and Corporate Change*, 33(3), 541–554.
- Jansen, W.J. (2004) Kleinknechthypothese mist empirisch bewijs. *ESB*, 89(4441), 418–419.
- Kleinknecht, A. (2020) The (negative) impact of supply-side labour market reforms on productivity: An overview of the evidence. *Cambridge Journal of Economics*, 44(2), 445–464.
- Samuelson, P.A. (1965) A theory of induced innovation along Kennedy-Weisäcker lines. *The Review of Economics and Statistics*, 47(4), 343–356.
- Soete, L.L.G., B. Verspagen en T.H.W. Ziesemer (2019) The productivity effect of public R&D in the Netherlands. *Economics of Innovation and New Technology*, 29(1), 31–47.
- Tilburg, I. van, en W. Suiker (2018) *De loongroei, een internationale macro-analyse*. CPB Achtergronddocument, 23 november.
- Vergeer, R. en A. Kleinknecht (2014) Do labour market reforms reduce labour productivity growth? A panel data analysis of 20 OECD countries (1960–2004). *International Labour Review*, 153(3), 365–393.
- Vergeer, R., S. Dhondt, A. Kleinknecht en K. Kraan (2015) Will 'structural reforms' of labour markets reduce productivity growth? A firm-level investigation. *European Journal of Economics and Economic Policies: Intervention*, 12(3), 300–317.
- Wachsen, E. en K. Blind (2016) More labour market flexibility for more innovation? Evidence from employer–employee linked microdata. *Research Policy*, 45(5), 941–950.