

# Soepel ontslag en innovatie

Landen met meer of minder flexibele arbeidsmarkten onderscheiden zich niet in hun bbp-groei of in niveaus van werkloosheid, maar wel in de groei van de arbeidsproductiviteit. De vraag of soepeler ontslag innovatie en productiviteit bevordert of juist belemmert, hangt ook af van het type innovatiemodel: is er sprake van een ‘ondernemersmodel’ van innovatie waar men vooral algemeen beschikbare kennis gebruikt? Of gaat het om een ‘routinemodel’ van innovatie dat leunt op cumulatieve kennisontwikkeling en op ‘ervaringskennis’?

**ALFRED KLEINKNECHT**  
Hoogleraar aan de Technische Universiteit Delft

**RO NAASTEPAD**  
Docent aan de Technische Universiteit Delft

**SERVAAS STORM**  
Docent aan de Technische Universiteit Delft

**ROBERT VERGEEER**  
Onderzoeker en adviseur bij TNO

**D**e micro-economische diagnose van werkloosheid luidt: mensen zijn werkloos door rigiditeiten in de arbeidsmarkt. Vooral lonen zijn neerwaarts star: indien lonen zich niet aanpassen aan nieuwe vraag-aanbodverhoudingen leidt dit tot werkloosheid. De standaardremedie is een pleidooi voor structurele hervormingen die neerkomen op vermindering van de ontslagbescherming en het versoberen van de verzorgingsstaat.

De logica van het ‘rigiditeiten’-argument suggereert dat landen met soepeler ontslag een lagere werkloosheid zouden hebben. Er zijn pogingen gedaan om dit empirisch aan te tonen. Zo wordt in tal van beleidsdocumenten van de OESO, de Europese Commissie of het IMF verwezen naar het artikel van Nickell *et al.*, (2005) of werk dat daarop is geïnspireerd. Nickell *et al.* proberen aan te tonen dat landen met meer gereguleerde arbeidsmarkten een lagere werkloosheid zouden hebben. Recent hebben Vergeer en Kleinknecht (2012) echter laten zien dat de resultaten van Nickell *et al.* níét robuust

zijn. Anderen laten zien dat het verband tussen deregulering en werkloosheidsvoeten ook wankel wordt indien men bijvoorbeeld meer observaties toevoegt (Baccaro en Rei, 2007; Baker *et al.*, 2005). Ook Bartelsman *et al.* (2012) geven recent aan dat het nut van soepeler ontslag voor de hoogte van de werkloosheid twijfelachtig is; zij komen daarmee dicht bij eerdere conclusies van het CPB (Jongen, 2010). Dit is een interessante wending in de discussie, aangezien aanhangers van soepeler ontslag in het verleden altijd weer beweerden dat dit goed zou zijn voor de werklozen.

## ARBEIDSPRODUCTIVITEIT

Voorstanders van soepeler ontslag brengen de hogere economische groei in de Verenigde Staten (voor 2007) in verband met flexibele arbeidsmarkten. Intussen is bekend dat deze groei vooral toe te schrijven was aan een zeepbel op de huizenmarkt en een daarmee samenhangende imposante opbouw van schuld (Maki en Palumbo, 2001; Palley, 2009). Op langere termijn is er weinig verschil in groeivoeten van het bbp tussen landen met meer flexibele en die met meer rigide arbeidsverhoudingen. Econometrische analyses laten wel zien dat door een mix van loonmatiging en arbeidskosten besparende deregulering van arbeidsverhoudingen die arbeidsproductiviteit stelselmatig langzamer groeit (Naastepad en Kleinknecht, 2004; Storm en Naastepad, 2009). Ook uit talloze andere studies komen aanwijzingen dat deregulering van arbeidsmarkten negatief uitwerkt op innovatie en arbeidsproductiviteit, hoewel er ook tegengestelde bevindingen zijn. In Nederland argumenteren Bartelsman *et al.* (2012) dat landen met soepeler ontslag een groter aandeel hebben in innovatieve en risicovolle sectoren (zoals IT). Hun belangrijkste argument luidt dat bedrijven meer riskante investeringen durven te plegen als men bij mislukking de mensen soepel kwijt kan. Bovendien loopt de doorstroming van mensen uit oude, neergaande naar nieuwe, opkomende sectoren makkelijker bij soepeler ontslag. Hun empirische argumentatie leunt sterk op een onbestreden feit: de VS hebben een relatief grote IT-

sector. Vervolgens toont men een verband aan tussen geringe ontslagbescherming en het succes van IT. De vraag is echter of deze correlatie ook een causaal verband is. In dit geval is er nog een derde – niet door Bartelsman *et al.* waargenomen – variabele die het Amerikaanse succes in de IT beter verklaart: succesvol industriebeleid. Overigens is ‘industriebeleid’ in de VS taboe, maar het mag als men het maar ‘National Defence’ noemt. Informatietechnologie is interessant voor een brede waaier van militaire technologieën. Het Pentagon heeft jarenlang intensief IT-onderzoek op universiteiten gesponsord en heeft jonge IT-bedrijven tot wasdom geholpen met genereus aanschafbeleid (National Research Council, 1999; Block en Keller, 2011).

#### TWEE INNOVATIEMODELLEN

IT volgt een ‘ondernemersmodel’ van innovatie. Dit model werd voor het eerst beschreven door Schumpeter (1912) die het verhaal van de uitvinder-ondernemer uit de negentiende eeuw vertelt. Het wordt in de literatuur ook aangeduid als het ‘Schumpeter I’-model. Voor dit model is een flexibele arbeidsmarkt geen probleem, want het steunt voornamelijk op algemeen beschikbare, generalistische kennis. Rijpere industrieën leunen echter op het ‘routinemodel’ van innovatie, beschreven door de latere Schumpeter (1943) (ook aangeduid als ‘Schumpeter II’-model). Schumpeter vond in 1943 dat het innovatieproces zelf een innovatie had ondergaan: het amateuristische ‘geploeter in de garage’ is vervangen door het professionele R&D-lab in grotere bedrijven met marktmacht. Het routinemodel leunt op historische accumulatie van (veelal bedrijfsspecifieke) kennis, waarvan een deel uit persoonsgebonden (slecht gecodificeerde) ervaringskennis bestaat. Doordat ervaringskennis als het ware ‘tussen de oren’

van mensen zit, is het lastig overdraagbaar. Het kan nog het beste door samenwerking tussen personen (in een meester-gezel-relatie) worden overgedragen. Daarom zijn langdurige verbintenissen tussen werknemer en bedrijf bevorderlijk voor innovatie. Tabel 1 geeft een gestileerde samenvatting van de twee innovatiemodellen van Schumpeter. De tabel leunt op empirisch werk van Breschi *et al.* (2000) dat voortborduurde op de erfenis van Schumpeter.

Schumpeter vond in 1943 dat het innovatieproces zelf een innovatie had ondergaan: het amateuristische ‘geploeter in de garage’ is vervangen door het professionele R&D-lab in grotere bedrijven met marktmacht

#### ARGUMENTEN VOOR EN TEGEN SOEPELER ONTSLAG

Er zijn in wezen vijf argumenten waarom soepeler ontslag innovatie bevordert (kader 1), maar daar staan zeven argumenten tegenover waarom soepeler ontslag juist niet goed is voor innovatie (kader 2). Veel empirische studies wijzen erop dat de tegenargumenten mogelijk meer gewicht in de schaal leggen dan de argumenten pro (Acharya *et al.*, 2010; Huselid, 1995; Lucidi en Kleinknecht, 2010; Michie en Sheehan, 2001; 2003).

Gestileerde weergave van de twee innovatiemodellen van Schumpeter (1912, 1943)

TABEL 1

<b>Schumpeter I-model: ‘Ondernemersmodel van innovatie’</b>	<b>Schumpeter II-model: ‘Routinemodel van innovatie’</b>
Starters in hightech; niche-spelers	Gevestigde bedrijven met professionele R&D-labs
Mkb en jonge bedrijven	Monopolistische concurrentie, oligopolies
Veel toe- en uittreding	Stabiele hiërarchie van (dominante) innovatoren
<b>Eigenschappen van de kennisbasis ...</b>	
Algemene en spontaan mobiliseerbare kennis; lage entreebarrières	Afhankelijkheid van historisch geaccumuleerde, dikwijls bedrijfsspecifieke en persoonsgebonden ervaringskennis ... hoge entreebarrières
<b>... en daarbij passende arbeidsmarkt-instituten</b>	
Werving via externe arbeidsmarkt	Interne arbeidsmarkten; goed beschermde ‘insiders’

Bron: Breschi *et al.*, 2000; eigen bewerking

De auteur heeft verklaard dit artikel alleen te publiceren in ESB en niet elders te publiceren in wat voor medium dan ook. Het is wel toegestaan om het artikel voor eigen gebruik en voor publicatie op een intranet van de werkgever van de auteur aan te wenden.

## Waarom soepeler ontslag innovatie bevordert

KADER 1

1. Met soepeler ontslag lukt de overheveling van arbeid van neergaande oude naar opkomende nieuwe bedrijfstakken beter (Nickell en Layard, 1999).
2. Met soepeler ontslag kan een deel van het ondernemersrisico op werknemers worden afgewenteld; daardoor loont ondernemerschap beter.
3. Rigide ontslagprocedures frustreren arbeidsbesparende innovaties.
4. Goed beschermde werknemers hebben meer onderhandelingsmacht en kunnen zich daarmee mogelijk monopoliewinsten uit innovaties (gedeeltelijk) toe-eigenen. Daarmee vermindert de prikkel tot het nemen van innovatierisico's (Malcomson, 1997).
5. Meer 'dynamiek' (meer 'job-matches') zorgt voor instroom van nieuwe ideeën en nieuwe netwerken. Bij de doorrekening van partijprogramma's heeft het CPB dit argument gebruikt om aan de eis tot versoepeling van het ontslagrecht productiviteitsverhogende effecten toe te kennen. Het is maar de vraag of dit empirisch klopt. Lucidi en Kleinknecht (2010) vinden onder drieduizend Italiaanse bedrijven dat een hoge in- en uitstroom van werknemers een significant negatieve invloed heeft op de groei van de arbeidsproductiviteit.

## Waarom soepeler ontslag niet goed is voor innovatie

KADER 2

1. Meer 'dynamiek' en kortere baanduren betekenen minder binding en minder loyaliteit naar de organisatie toe. Dit kan positieve externe effecten versterken; zo kunnen technologische en commerciële bedrijfsgeheimen makkelijker naar concurrenten lekken. Een aardige illustratie is een interview met topman Eric Meurice van ASML (NRC, 2013), waarin hij argumenteert dat de relatieve honkvastheid van Brabantse ingenieurs gunstig afsteekt bij het jobhoppen in Silicon Valley, want door hoog personeelsverloop lekt daar te veel kennis weg naar concurrenten. Grotere externe effecten leiden tot (meer) onder-investering in kennis.
2. Minder loyaliteit schept meer behoefte aan controle en toezicht. Naastepad en Storm (2006) hebben laten zien dat 'flexibele' Angelsaksische landen relatief veel meer managers hebben – en dit is frustrerend voor creatieve mensen met innovatieve ideeën.
3. Tegenover het argument dat soepeler ontslag de overheveling van arbeid uit oude naar nieuwe bedrijfstakken bevordert, staat het argument dat bij soepeler ontslag en kortere baanduren minder in scholing wordt geïnvesteerd. Als mensen uit een oude kolenmijn niet naar een IT-bedrijf overstappen, dan heeft dat vermoedelijk weinig te maken met ontslagbescherming in de kolenmijn, maar veel met hun kwalificaties.
4. Kortere baanduren leiden tot een verzwakking van het historische geheugen van lerende organisaties (Schmitt *et al.*, 2012).
5. Soepeler ontslag reduceert de bereidheid tot kennisdeling. Voor succesvolle automatisering is de ervaringskennis nodig van de mensen die het werk op dit moment nog verrichten. Indien deze mensen geen goed beschermde insider-positie hebben, dan zullen zij deze kennis voor zich houden (Lorenz, 1999). Meer algemeen geldt: mensen die soepel te ontslaan zijn, hebben motieven om informatie achter te houden over hoe hun werk efficiënter kan. Indien er weinig bescherming is tegen het verlies van de baan, dan wordt de ervaringskennis op de werkvloer weinig benut voor het realiseren van meer efficiëntie.
6. Recent hebben Acharya *et al.* (2010) laten zien dat versterking van ontslagbescherming samen gaat met meer innovatie, gemeten in termen van aantallen octrooien en de kwaliteit ervan. Hun argument is dat beter beschermde werknemers meer durf tonen en risico nemen bij het zoeken naar innovatieve oplossingen. Dreigt bij een mislukt project ontslag, dan zoekt men minder riskante oplossingen waarmee het bedrijf vervolgens minder opschiet.
7. Soepeler ontslag onderdrukt leerzame kritiek. Een berucht probleem is dat machtige CEO's de neiging hebben ja-knikkers om zich heen te verzamelen. Dit soort managers ontwikkelt op den duur een vertekend beeld van de werkelijkheid. Dit wordt versterkt indien mensen wegens de latente dreiging van soepel ontslag nog meer prikkels hebben om hun superieuren naar de mond te praten. Soepeler ontslag zou wel eens tot meer Zonnekoninggedrag aan de top kunnen leiden.

SINDE 1916

Wel zijn er ook tegengestelde bevindingen (Nickell en Layard, 1999). Een opmerkelijk gegeven ten gunste van het behoud van ontslagbescherming is dat de arbeidsproductiviteit (bbp per arbeidsuur) in Angelsaksische landen na de periode van 'Reaganomics' aanzienlijk langzamer is gestegen dan in het 'oude' Europa (Vergeer en Kleinknecht, 2011). Iets soortgelijks geldt voor de ervaring met de Nederlandse loonmatiging: vanaf 1984/85 wijkt de groei van het bbp in Nederland niet significant af van het EU-gemiddelde. Alleen de werkgelegenheid stijgt aanzienlijk sneller dan het EU-gemiddelde omdat de arbeidsproductiviteit langzamer stijgt (Naastepad en Kleinknecht, 2004).

## CONCLUSIES

De hypothese dat soepeler ontslag innovatie zou kunnen bevorderen is sterk geïnspireerd door de Amerikaanse ervaring met *garage businesses* ('ploeteren in de schuur'). Silicon Valley kende als broedplaats van IT-innovaties een grote turbulentie bij zowel bedrijven als werknemers. Veel innovaties vinden echter plaats in gevestigde bedrijven waar men veelal aan minder spectaculaire verbeteringen van producten, processen en systemen werkt. Omdat bij gevestigde bedrijven historisch geaccumuleerde kennis – waaronder veel persoonsgebonden ervaringskennis – belangrijk is, hebben bedrijven behoefte aan goed beschermde insiders met lange baanduren.

Dit heeft twee beleidsimplicaties. Ten eerste pleit er veel voor om bij bedrijven die het routinematige innovatiemodel ('Schumpeter II') volgen een goede ontslagbescherming in stand te houden. Men zou hier echter jonge 'knutselende' ondernemers (Schumpeter I-model) dispensatie kunnen geven. Dispensatie kan best tijdelijk zijn, want succesvolle ondernemers blijven niet lang klein. Ook de grote succesnummers uit Silicon Valley bereiken geleidelijk aan een stadium waarin cumulatieve leerprocessen en incrementele verbeteringen belangrijker worden – en daarmee wordt het vasthouden van personeel belangrijker. Het is dus ook voor rijpere IT-activiteiten belangrijk dat de overheid niet door versoepeling van het ontslagrecht een cultuur van 'jobhopping' versterkt. Veel empirisch onderzoek duidt er immers op dat dit de groei van de arbeidsproductiviteit negatief beïnvloedt.

## LITERATUUR

- Acharya, V.V., R.P. Baghai en K.V. Subramanian (2010) Labor laws and innovation. *NBER Working Paper*, 16484.
- Baccaro, L. en D. Rei (2007) Institutional determinants of unemployment in OECD countries? *International Organization*, 61(3), 527–559.
- Baker, D., A. Glyn, D. Howell en J. Schmitt (2005) Labor market institutions and unemployment: a critical assessment of the cross-country evidence. In: Howell, D. (red.) (2005) *Questioning liberalization: unemployment, labor markets and the welfare state*. Oxford: Oxford University Press, 72–118.
- Bartelsman, E., P. Gautier en J. de Wind (2012) *Minder rigide ontslagbescherming maakt Nederland innovatiever en productiever*. [www.mejudice.nl](http://www.mejudice.nl), 18 juni.
- Block, F. en M.R. Keller (2011) *State of innovation: the U.S. Government's role in technology development*. Boulder: Paradigm Publishers.
- Breschi, S., F. Malerba en L. Orsenigo (2000) Technological regimes and Schumpeterian patterns of innovation. *The Economic Journal*, 110(463), 388–410.
- Huselid, M. (1995) The impact of human resource management practices on turnover, productivity and corporate financial performance. *Academy of Management Journal*, 38(3), 635–670.
- Jongen, E. (2010) Exploring the ambiguous impact of employment protection on employment and productivity. *CPB Discussion Paper*, 148.
- Kleinknecht, A., Oostendorp, R.M., Pradhan, M.P. & Naastepad, C.W.M. (2006): 'Flexible labour, firm performance and the Dutch job creation miracle', *International Review of Applied Economics*, 20(2), 171-187.
- Lorenz, E.H. (1999) Trust, contract and economic cooperation. *Cambridge Journal of Economics*, 23(3), 301–316.
- Lucidi, F. en A. Kleinknecht (2010) Little innovation, many jobs: an econometric analysis of the Italian labour productivity crisis. *Cambridge Journal of Economics*, 34(3), 525–546.
- Maki, D.M. en M.G. Palumbo (2001) *Disentangling the wealth effect: a cohort analysis of household saving in the 1990s*. Washington, DC: Federal Reserve.
- Malcomson, J.M. (1997) Contracts, hold-up, and labor markets. *Journal of Economic Literature*, 35(december), 1916-1957.
- Michie, J. en M. Sheehan (2001) Labour market flexibility, human resource management and corporate performance. *British Journal of Management*, 12(4), 287-306.
- Michie, J. en M. Sheehan (2003) Labour market deregulation, 'flexibility' and innovation. *Cambridge Journal of Economics*, 27(1), 123-143.
- Naastepad, C.W.M. en A. Kleinknecht (2004) The Dutch productivity slowdown: the culprit at last? *Structural Change and Economic Dynamics*, 15, 137–163.
- Naastepad, C.W.M. en S. Storm (2006) The innovating firm in a societal context: labour-management relations and labour productivity. In: Verburg, R.M., J.R. Ortt en W.M. Dicke (red.) *Managing technology and innovation*. Londen: Routledge.
- National Research Council (1999) *Funding a revolution: government support for computing research*. Washington, DC: National Academies Press.
- Nickell, S. en R. Layard (1999) Labour market institutions and economic performance. In: Ashenfelter, O. en D. Card (red.) *Handbook of Labor Economics*. Amsterdam: Elsevier Science, hoofdstuk 46.
- Nickell, S., L. Nunziata en W. Ochel (2005) Unemployment in the OECD since the 1960s. What do we know? *Economic Journal*, 115(500), 1–27.
- NRC (2013) Liever Veldhoven dan Silicon Valley. *NRC Handelsblad*, 19 januari.
- Palley, T. (2009) *America's exhausted paradigm: macroeconomic causes of the financial crisis and the great recession*. Washington, DC: New America Foundation.
- Schmitt, A., S. Borzillo en G. Probst (2012) Don't let knowledge walk away: knowledge retention during employee downsizing. *Management Learning*, 43(1), 53–74.
- Schumpeter, J.A. (1912) *Theorie der wirtschaftlichen Entwicklung*. Leipzig: Duncker & Humblot.
- Schumpeter, J.A. (1943) *Capitalism, socialism and democracy*. Londen: George Allen & Unwin.
- Storm, S. en C.W.M. Naastepad (2009) Labor market regulation and productivity growth: evidence for twenty OECD countries (1984–2004). *Industrial Relations*, 48(4), 629–654.
- Vergeer, R. en A. Kleinknecht (2011) The impact of labor market deregulation on productivity: a panel data analysis of 19 OECD countries (1960–2004). *Journal of Post-Keynesian Economics*, 33(2), 369–404.
- Vergeer, R. en A. Kleinknecht (2012) Do flexible labor markets indeed reduce unemployment? *Review of Social Economy*, 70(4), 451–467.