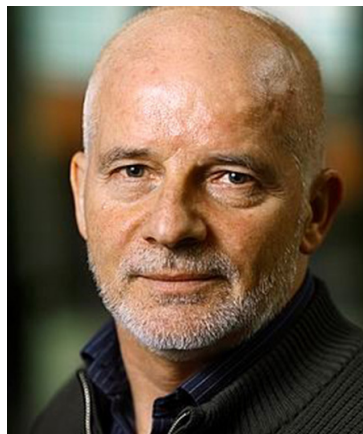


Weinig innovatie, veel banen!

Er is veel geschreven over uitbesteding naar lagelonenlanden, polarisering op de arbeidsmarkt en de erosie van de middenklasse. Mensen die daar na deel van ondervinden, worden soms als 'slachtoffers van globalisering' aangeduid. Ik vind dit geen gelukkige woordkeuze. Het ligt immers voor de hand dat we veel van het – vaak gestandaardiseerde – werk dat naar lagelonenlanden gaat anders gewoon hadden geautomatiseerd. Alleen, arbeiders bieden zich daar zo goedkoop aan dat automatiseringstechnologie in veel gevallen (nog) niet concurrerend is. Mogelijk is dit een van de verklaringen voor lage productiviteitsgroei.

U herinnert zich nog de bevlogen verhalen over een *new machine age*? Figuur 1 vertelt een ander verhaal: de groeivoeten van de toegevoegde waarde per arbeidsuur waren in de VS, de EU en Japan sinds 1951 nog nooit zo laag als in de afgelopen tien jaar. Omdat de toegevoegde waarde gelijk is aan de koek die we als Nationaal Inkomen kunnen verdelen, betekent dit dat er (per gewerkt uur) heel weinig over is om (extra) te verdelen tussen arbeid, kapitaal en overheid. Dit is geen leuke boodschap met de aankomende vergrijzing.

Op zoek naar oorzaken van de productiviteitscrisis moeten we ook stilstaan bij het krachtige pleidooi van onze aanbodeconomen voor 'structurele hervormingen' van de arbeidsmarkt. Voor zover deze hebben plaatsgehad, hebben ze de krachtsverhoudingen tussen de factoren kapitaal en arbeid veranderd. Resultaat: kwakkelende lonen, veel precair werk en vervolgens een zwakkere productiviteitsgroei. Recente



ALFRED KLEINKNECHT
Emeritus hoogleraar economie

voorbeelden zijn Italië (Lucidi en Kleinknecht, 2010) en Duitsland (Kleinknecht en Kleinknecht, 2015). Gematigde lonen frustreren de diffusie van arbeidsbesparende technologie: iedere procent meer (minder) loongroei leidt op termijn tot 0,32 tot 0,49 procent meer (minder) groei van de toegevoegde waarde per arbeidsuur (Vergeer en Kleinknecht, 2014).

Meer flexibiliteit en dynamiek op de arbeidsmarkt leiden ook onvermijdelijk tot meer personeelsverloop. Het innovatiemodel dat we in de literatuur als het 'creatieve accumulatiemodel' (soms ook als 'routine-model') van innovatie aanduiden, functioneert daardoor minder goed.

'Creatieve accumulatie' betekent: langdurige accumulatie van kennis voor het door-ontwikkelen van producten, processen of systemen. Dit model is relevant in belangrijke delen van de kennisintensieve industrie en dienstverlening (Pender, 2010).

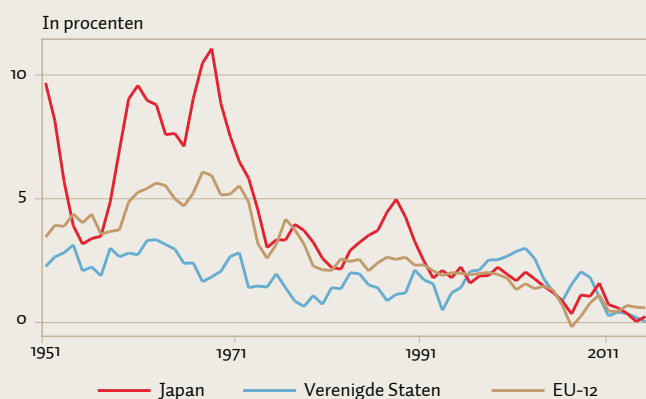
Kortere baanduren maken continue kennisaccumulatie lastiger, vooral ook als het om bedrijfsspecifieke en/of persoonsgebonden ervaringskennis ('tacit knowledge') gaat. Ook scholing loont dan voor de organisatie minder, en het historische geheugen van organisaties kan verzwakken. Bovendien slinkt met het vluchtiger worden van arbeidsrelaties de loyaliteit en betrokkenheid van medewerkers, waardoor kennis makkelijker naar concurrenten wordt gelekt. En zo zijn er meer argumenten (en empirische ondersteuning) dat structurele hervormingen van de arbeidsmarkt innovatie en productiviteit negatief beïnvloeden (Kleinknecht, 2015).

Het leuke aan het trage innovatie- en automatiseringstempo is overigens dat daardoor de arbeidsinzet lekker groeit: met minder robots heb je meer handjes nodig. De neoklassieke theorie heeft dus gelijk: structurele hervormingen van arbeidsmarkten leiden tot meer werk! Zo is in Duitsland door loonmatiging en de zogenaamde Hartz-hervormingen de banengroei flink verbeterd, maar de groeivoeten van de arbeidsproductiviteit zijn ruim gehalveerd (Kleinknecht en Kleinknecht, 2015).

Vanuit een walrasiaans perspectief kun je de flexibilisering van de arbeidsmarkt met verve verdedigen. Maar vanuit een schumpeteriaans perspectief deugt het niet. Wat goed is voor de efficiënte aanwending van schaarse middelen (Walras) is veelal contraproductief voor het minder schaars maken van middelen door innovatie (Schumpeter). Het walrasiaanse denken domineert op dit moment het beleid. Ik vrees ook daarom dat we van het patroon in figuur 1 nog lang last zullen hebben.

Groei arbeidsproductiviteit¹

FIGUUR 1



¹ 3-jaarlijks voortschrijdend gemiddelde

Bron: Groningen Growth en Development Centre