

Leidt loonmatiging tot een lagere groei van de arbeidsproductiviteit op lange termijn?

Het belang van een gematigde loonontwikkeling heeft in de afgelopen 20 jaar een belangrijke rol in het Nederlandse beleidsdebat gespeeld. Vooral in de jaren negentig is de Nederlandse werkgelegenheid veel sterker toegenomen dan in de meeste andere landen van de Europese Unie. Tegelijkertijd is de ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit achtergebleven. Sommige economen hebben betoogd dat loonmatiging op korte termijn weliswaar goed mag zijn voor de werkgelegenheid, maar op langere termijn schadelijke gevolgen heeft voor de aanbodkant van de economie. Loonmatiging zou de prikkel tot innovatie bij bedrijven verminderen, en de snelheid afremmen waarmee nieuwe technologie zich in de economie verspreidt.

Dit roept de vraag op of loonmatiging leidt tot een lagere groei van de arbeidsproductiviteit op lange termijn. Het antwoord is nee. Een empirische analyse voor 20 landen laat zien dat er geen statistisch verband te vinden is tussen de ontwikkeling van de lonen en die van de arbeidsproductiviteit op lange termijn. Dit onderzoeksresultaat is ook in overeenstemming met recente theoretische inzichten over de relatie tussen loonontwikkeling en innovatie en de diffusie van nieuwe technologie. Een gematigde loonontwikkeling is goed voor de werkgelegenheid zonder dat dit het groeivermogen van de economie op lange termijn aantast.

Sinds het midden van de jaren tachtig heeft de Nederlandse arbeidsmarkt zich zeer gunstig ontwikkeld. Dit is voor een belangrijk deel toe te schrijven aan twee factoren, die niet los van elkaar kunnen worden gezien. De eerste is de gematigde loonontwikkeling, met name in tijden van economische neergang. Recent onderzoek op de Bank laat zien dat, vergeleken met andere Europese landen, de lonen in Nederland relatief sterk reageren op veranderingen in de werkloosheid. De tweede belangrijke factor is de flexibilisering van de arbeidsmarkt. Zo spelen uitzendbureaus en deeltijdwerk een relatief grote rol in de Nederlandse economie. Het overheidsbeleid heeft zich gericht op het stimuleren van de arbeidsparticipatie door werken aantrekkelijker te maken, zowel financieel (lastenverlichting, arbeidskorting) als niet-financieel (kinderopvang, deeltijdwerk). Het motto van het eerste Paarse kabinet (1992-1996) was dan ook 'werk, werk, werk'. Tenslotte is van belang geweest dat, vergeleken met de jaren zeventig, werknemers, werkgevers en overheid in de afgelopen 20 jaar beter met elkaar hebben samengewerkt. Het akkoord van Wassenaar van 1982 wordt algemeen gezien als het symbool van deze coöperatieve houding.

Hoewel de Nederlandse werkgelegenheid in de jaren negentig veel sterker toenam dan gemiddeld in de Europese Unie, heeft zich dat niet vertaald in een overeenkomstig verschil in economische groei. Dat betekent dat de Nederlandse arbeidsproductiviteit bij het Europese gemiddelde is achtergebleven. Sommige economen leggen een verband tussen de achterblijvende productiviteit en het gevoerde loonmatigingsbeleid. Met name de hoogleraar Alfred Kleinknecht heeft sinds 1994 betoogd dat loonmatiging op korte termijn weliswaar goed mag zijn voor de werkgelegenheid, maar op

langere termijn schadelijke gevolgen heeft voor de aanbodkant van de economie. Zijn belangrijkste argument is dat loonmatiging de prikkel tot innoveren verzwakt, waardoor de structurele groei van de arbeidsproductiviteit afneemt. Maar ook anderen hebben gesteld dat door de Nederlandse reflex tot loonmatiging, Nederland dreigt af te zakken tot een lage-lonenland of goedkoopte-eiland, dat vooral op prijs concurreert en te weinig op kwaliteit en productinnovatie.

Dit artikel bespreekt de hierboven gesignaleerde kritiek op loonmatiging en onderzoekt of hiervoor empirisch bewijs kan worden gevonden. Ook wordt nagegaan wat moderne economische theorieën te zeggen hebben over de relatie tussen loonontwikkeling en innovatie en de snelheid waarmee nieuwe technologie zich verspreidt. Het onderzoek gebruikt data van 20 industrielanden om te kijken of landen die in een bepaalde periode een lage loonontwikkeling kenden, in latere perioden inderdaad een lagere groei van de arbeidsproductiviteit hebben gehad.

De belangrijkste feiten op een rij

Nederland heeft de afgelopen 20 jaar een zeer bescheiden loonontwikkeling gekend. De hoge werkloosheid in de jaren tachtig, lastenverlichting, versoering van de sociale zekerheid en niet-kostendekkende pensioenpremies hebben daarbij een rol gespeeld. De gemiddelde reële loonstijging (per uur) bedroeg slechts 0,8% per jaar (tabel 1). Nederland is daarmee overigens nog geen wereldkampioen loonmatigen (wel Europees kampioen). In Australië en Canada stegen de lonen nog minder, en in de Verenigde Staten (vs) ongeveer even

Tabel 1 Kerngegevens Nederland, Europese Unie en Verenigde Staten, 1982-2002

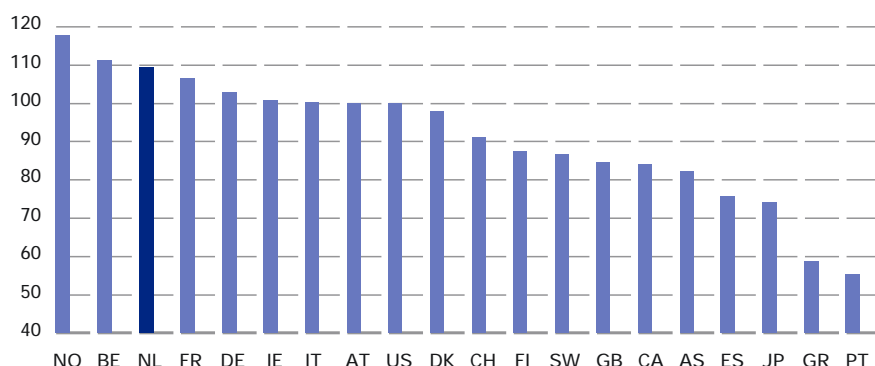
Gemiddeld groeipercentage

	1982-2002			1982-1990			1990-2002		
	nl	eu	vs	nl	eu	vs	nl	eu	vs
Bbp	2,7	2,3	3,3	3,0	2,8	4,0	2,5	1,9	2,9
Bbp per uur	1,5	2,0	1,6	2,4	2,3	1,5	0,9	1,8	1,6
Werkgelegenheid (personen)	2,0	0,7	1,5	1,6	0,9	2,2	2,2	0,5	1,0
Werkgelegenheid (uren)	1,2	0,3	1,7	0,6	0,5	2,4	1,7	0,1	1,3
Loon per persoon	0,1	1,4	1,0	-0,1	1,7	0,9	0,2	1,3	1,1
Loon per uur	0,8	1,9	0,8	0,9	2,1	0,8	0,7	1,7	0,9

Eigen berekeningen op basis van gegevens van oeso en Groningen Growth and Development Centre (www.eco.rug.nl/ggdc).

Grafiek 1 Bbp per gewerkt uur oeso-landen 1998-2002

Index vs = 100

Bron: Groningen Growth and Development Centre (www.eco.rug.nl/ggdc).

hard. In de Europese Unie stegen de lonen gemiddeld genomen met 1,9% per jaar, 1,1 procentpunt meer dan in Nederland. Vanwege arbeidsduurverkorting en de opkomst van deeltijdwerk groeide het gemiddelde loon per werknemer nog minder, net iets meer dan de nullijn. Vooral in de jaren 1982-1990 zijn de Nederlandse lonen sterk achtergebleven bij de productiviteitsontwikkeling.

Het langdurige verschil in loonontwikkeling versus de eu heeft zich met name in de jaren negentig vertaald in zeer uiteenlopende prestaties op de arbeidsmarkt. In de periode 1990-2002 groeide de Nederlandse werkgelegenheid (gemeten in uren) met 1,7% per jaar, terwijl de Europese werkgelegenheid vrijwel stagneerde (0,1% groei). Nederland week echter minder sterk af van de eu als gekeken wordt naar de bbp-ontwikkeling. De economische groei lag in Nederland gemiddeld slechts 0,6 procentpunt boven het eu-gemiddelde. De Nederlandse arbeidsproductiviteit heeft zich in de jaren 1990-2002 dus beduidend minder gunstig ontwikkeld dan in de ons omringende landen (0,9% tegenover 1,8%).

Betekent het feit dat Nederland langdurig de lonen heeft gematigd, dat het ook een lage-lonenland is? Nee, lage lonen impliceren een laag niveau van de arbeidsproductiviteit. Nederlandse werknemers behoren echter nog steeds tot de meest productieve werknemers in de wereld – hoewel sinds 1990 natuurlijk terrein is verloren. Afgemeten aan het bbp per gewerkt uur staat Nederland op de derde plaats, na Noorwegen en België (grafiek 1). Het niveau van de arbeidsproductiviteit ligt circa 10% hoger dan in de vs. Nederland heeft overigens al sinds het midden van de jaren zeventig een hogere productiviteit dan de vs.

Wat is loonmatiging?

Hoe kijkt de gemiddelde macro-econoom tegen loonmatiging aan? Loonmatiging wordt gezien als een natuurlijk, evenwichtsherstellend verschijnsel dat optreedt als de werkloosheid hoger is dan de evenwichtswerkloosheid. Door loonmatiging zal de arbeidsmarkt naar evenwicht toe bewegen. Dat de arbeidsproductiviteit daarbij daalt, is geen enkel probleem. In dit geval is de hoge arbeidsproductiviteit namelijk bereikt ten koste van een te lage kapitaalproductiviteit en onderbenutting van arbeid. Per saldo is de economie slechter af dan in het evenwicht. Als de werkloosheid onder de evenwichtswerkloosheid ligt, zal een stijging van de lonen, die gepaard gaat met toenemende arbeidsproductiviteit, voor evenwichtsherstel zorgen.

Economen zien daarom weinig in het idee van een loongolf, waarbij lonen doelbewust boven hun evenwichtswaarde worden opgedreven. De resulterende stijging van de arbeidsproductiviteit op korte termijn is een schijnwinst, die door oplopende werkloosheid en desinvesteringen door het bedrijfsleven teniet gedaan zal worden. Aan het eind van het aanpassingsproces zal de arbeidsproductiviteit hetzelfde zijn, maar is de werkloosheid op een permanent hoger niveau terecht gekomen. Een soortgelijke redenering geldt voor excessieve loonmatiging. Ook kunstmatig lage lonen zullen op lange termijn geen effect hebben op de arbeidsproductiviteit, hoewel ze wel de werkgelegenheid zullen vergroten.

De kritiek op loonmatiging

Het idee dat loonmatiging de groei van de arbeidsproductiviteit op lange termijn aantast, is gebaseerd op drie overwegingen. De belangrijkste daarvan is dat een hoog loonpeil de prikkel tot innovatie versterkt. Innovatieve bedrijven zijn beter bestand tegen een loongolf dan niet-innovatieve bedrijven. Een loongolf versnelt daardoor het proces van *creative destruction*, waarbij innovatieve bedrijven inefficiënte bedrijven van de markt drijven. De werknemers die hun baan verliezen kunnen bij de productievere bedrijven weer aan de slag, waardoor de arbeidsproductiviteit op macro-economisch niveau stijgt. Bovendien zorgen hoge lonen bij alle bedrijven voor een prikkel om door middel van investeringen in Research & Development (r&d) nieuwe arbeidsbesparende technieken uit te vinden. Ook dat creëert weer extra productiviteitsgroei. In een dergelijk klimaat wordt ook productinnovatie aantrekkelijker, omdat bij succes het bedrijf een uniek product of een unieke dienst in handen krijgt, en daardoor minder kwetsbaar wordt voor concurrentie. Loonmatiging daarentegen beschermt zwak geleide bedrijven, en verzwakt de prikkel tot innovatie, waardoor de r&d-activiteiten afnemen en de economische dynamiek op lange termijn wordt geschaad.

In deze optiek is ook het streven naar een meer flexibele arbeidsmarkt slecht voor innovatie en *creative destruction*. Hoge sociale lasten en strenge ontslagbescherming geven bedrijven juist een sterke prikkel om de productiviteit van werknemers zo hoog mogelijk te maken. Het algemeen verbindend verklaren van cao's is aan te bevelen, omdat zo wordt voorkomen dat inefficiënte bedrijven loonoffers aan hun werknemers vragen in ruil voor behoud van werkgelegenheid, en zo blijven bestaan.

De tweede pijler waarop de kritiek op loonmatiging rust, is het argument dat lagere lonen tot gevolg hebben dat reeds geïnstalleerde kapitaalgoederen langer winstgevend blijven. Het machinepark van de Nederlandse bedrijven zal daardoor verouderen en de adoptie van nieuwe technologieën, die verwerkt zitten in nieuwe machines en installaties, zal trager verlopen. Door het gebruik van verouderde technologie wordt de ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit geremd.

Het derde, minder belangrijke, argument betreft vraaggestuurde productinnovaties. Een hogere koopkracht bij consumenten leidt tot een hogere vraag naar nieuwe producten en diensten, die bedrijven ertoe aanzet deze te gaan ontwikkelen. Omdat loonmatiging de koopkracht aantast, dreigt deze motor van innovatie stil te vallen.

Het bovenstaande betoog over innovatie doet een beetje denken aan het liedje *A boy named Sue* van de onlangs overleden, legendarische zanger Johnny Cash. Het liedje gaat over een jongen die Sue heet. Op school wordt Sue natuurlijk stevig gepest met zijn meisjesnaam en hij leert dan ook om goed van zich af te bijten. Eenmaal volwassen, besluit Sue om zijn vader te gaan zoeken, die met de Noorderzon is vertrokken toen Sue nog klein was. Sue vindt uiteindelijk zijn vader, die, uiteraard na een stevig robbertje vechten, met de volgende verklaring op de proppen komt. Hij heeft zijn zoon Sue genoemd, zodat die van begin af aan gedwongen zou worden zijn plek in deze harde wereld te bevechten. Aan het eind van het liedje blijkt dat Sue niet overtuigd is van de wijsheid van deze beslissing. Als hijzelf ooit een zoon zou krijgen, zal hij hem Bill noemen, of George, maar in ieder geval geen Sue.

De hierboven uiteengezette kritiek op loonmatiging bevat een aantal merkwaardige elementen. (1) Waarom moeten innovatieve bedrijven, die al een voorsprong hebben op niet-innovatieve bedrijven, eigenlijk geholpen worden om de concurrentieslag te winnen? Efficiënte bedrijven kunnen onder alle omstandigheden proberen inefficiënte bedrijven onder druk te zetten door lagere prijzen te vragen of door goed personeel met een hoger loonbod weg te kopen. (2) Het centrale idee is dat een loongolf de concurrentiedruk verhoogt. Het vergroten van de concurrentie op productmarkten spreekt op zich veel economen aan. Maar in plaats van aan de lonen te sleutelen, zou direct aangrijpen bij marktimperfecties – bijvoorbeeld door alert mededingingstoezicht en het wegnemen van toetredingsbarrières – meer voor de hand liggen. (3) Nederland is een zeer open economie. Een loongolf verhoogt voor zowel innovatieve als niet-innovatieve ondernemingen de kosten. Zouden bedrijven in het buitenland niet de lachende derde zijn? Of zouden Nederlandse innovatieve bedrijven niet gaan verhuizen naar landen met een vriendelijker ondernemingsklimaat? (4) Tot slot komt het pleidooi voor een loongolf door Kleinknecht wat merkwaardig over als gekeken wordt naar de historische achtergrond van het loonmatigingsbeleid. De jaren zeventig kunnen worden gezien als een groot experiment met een loongolf. Tussen 1970 en 1980 steeg de arbeidsinkomensquote van 82% tot 95%. Het loonmatigingsbeleid dat daarop volgde kan niet los worden gezien van de massale werkloosheid die de consequentie was van deze loongolf.

De kern van de kritiek op het loonmatigingsbeleid is dat geen rekening wordt gehouden met de nadelige effecten van loonmatiging op innovatie en de versprei-

ding van nieuwe technologie. Hoge lonen (loongolf) zouden daarentegen een positieve invloed uitoefenen op de ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit op lange termijn. Hieronder laten we zien dat moderne economische theorieën over innovatie en technologie-diffusie impliceren dat loonschokken (loongolf of loonmatiging) nauwelijks effect hebben op de arbeidsproductiviteit op lange termijn.

Loonschokken en innovatie

Economen beschouwen innovatie en de creatie van technische vooruitgang als normale economische activiteiten van bedrijven. In hun streven naar (maximale) winst, investeren ondernemingen in r&d om zo de efficiëntie van hun productie-apparaat te verhogen. Hun r&d-afdelingen kunnen in principe twee wegen volgen. Ze kunnen arbeidsbesparende technologieën proberen uit te vinden of kapitaalbesparende technologieën. De exacte mix van de twee wordt bepaald door de relatieve kostenverhouding van arbeid en kapitaal.

In recent werk laat mit-econoom Daron Acemoglu zien wat er gebeurt na een loongolf vanuit een situatie van evenwicht. Allereerst stijgt de werkloosheid, omdat bedrijven hun bestaande machinepark met minder mensen gaan bezetten. Daarnaast zal binnen de r&d-afdelingen het accent worden verlegd naar onderzoek naar arbeidsbesparende technologie, omdat arbeid duurder is geworden. Dit gaat echter ten koste van onderzoek naar kapitaalbesparende technologie. De totale technische vooruitgang blijft (ongeveer) hetzelfde, alleen de samenstelling ervan verandert. Het gewijzigde karakter van de technische vooruitgang heeft twee effecten. De hogere arbeidsbesparende technische vooruitgang leidt tot een verdere afbraak van de werkgelegenheid. De combinatie van hogere arbeidsbesparende en lagere kapitaalbesparende technische vooruitgang zorgt voor een neerwaartse druk op de lonen. Dit is het gevolg van de relatief slechte substitutiemogelijkheden van arbeid en kapitaal in het productieproces. De accentverlegging naar arbeidsbesparende technologie maakt arbeid minder schaars. De neerwaartse loon-druk wordt daarnaast versterkt door de opgelopen werkloosheid. Dalende lonen zorgen ervoor dat het accent van de r&d-inspanningen geleidelijk weer terugschuift naar dat in de uitgangspositie.

Acemoglu laat zien dat in het nieuwe evenwicht de economie op twee manieren slechter af is. Ten eerste is de werkloosheid toegenomen. Ten tweede is het totale technologische peil (gemiddelde productiviteit van

arbeid en kapitaal) minder sterk gestegen dan mogelijk zou zijn geweest, omdat het herschikken van onderzoeksprioriteiten heeft geleid tot (tijdelijke) inefficiënties in het innovatieproces. Die innovatieverliezen worden nooit meer goedge maakt. Als gevolg daarvan is in het nieuwe evenwicht het niveau van de arbeidsproductiviteit lager dan het geweest zou zijn zonder loongolf. De stijging van de arbeidsproductiviteit op korte termijn wordt dus in een langdurig aanpassingsproces meer dan ongedaan gemaakt door de tegenkrachten die de loongolf oproept.

Zijn kunstmatig lage lonen dan goed voor de arbeidsproductiviteit op zeer lange termijn? Nee, de analyse is symmetrisch. Ook in dit geval geldt dat het veranderen van de richting van de technische vooruitgang leidt tot onherstelbare efficiëntieverliezen die ervoor zorgen dat in het nieuwe evenwicht de arbeidsproductiviteit een lager niveau heeft bereikt dan mogelijk zou zijn geweest. Wel is het zo dat de werkloosheid lager uitvalt.

Loonschokken en diffusie van nieuwe technologie

Zorgt loonmatiging voor een verouderde kapitaalvoorraad en daarmee voor minder *creative destruction* en een tragere diffusie van nieuwe technologie? Dit resultaat kan op zich worden afgeleid in standaardmodellen, maar dat komt omdat een loonschok wordt behandeld als een gebeurtenis waaraan niemand schuld heeft. Ricardo Caballero en Mohamad Hammour hebben in de jaren negentig een model ontwikkeld dat deze onrealistische veronderstelling over boord zet. In hun model wordt productie gezien als een gezamenlijk project van werknemers en ondernemers (eigenaren van kapitaal). Voordat een project begint, maken de twee business partners een (impliciete) afspraak over de verdeling van de opbrengst over lonen en winst. De eigenaren van kapitaal verkeren in een relatief kwetsbare positie nadat de investering is gepleegd. Als de fabriek eenmaal is gebouwd, zit de ondernemer immers voor jaren aan het project vast, terwijl werknemers vrij gemakkelijk kunnen (dreigen met) weglopen. Ondernemers beseffen dat werknemers daarom aan de verleiding blootstaan om meer te vragen dan eerder is afgesproken. Omdat zij nooit zeker kunnen weten of de werknemers zich aan de afspraken zullen houden, komen er minder projecten van de grond dan mogelijk zou zijn geweest onder zekerheid. Niet alle werknemers kunnen daarom een baan vinden.

Een loongolf heeft in dit model het karakter van een

contractbreuk: in plaats van de afgesproken 80% eisen de werknemers nu opeens 82% van de economische koek op. Op korte termijn kunnen de bedrijven geen kant op, en gaan lonen en werkloosheid omhoog. Nieuwe projecten worden uitgesteld, omdat ondernemers bang zijn dat ze weer door een loongolf zullen worden getroffen nadat de nieuwe kapitaalgoederen zijn geïnstalleerd. Ondernemers gaan pas weer investeren als de lonen zo sterk zijn gedaald vanwege de oplopende werkloosheid, dat zelfs na een eventuele loongolf een nieuw project winstgevend is. De hogere werkloosheid en de schaarste aan nieuwe projecten maken dat werknemers die nog een baan hebben in de oude projecten snel bereid zijn tot loonmatiging. Als gevolg daarvan zullen bedrijven hun reeds geïnstalleerde machines minder snel buiten werking hoeven te stellen. Caballero en Hammour laten dus zien dat na een loongolf de kapitaalgoederenvoorraad zal verouderen en de diffusie van nieuwe technologie trager zal verlopen.

Hoe zit het met (excessieve) loonmatiging in dit model? Ook te lage lonen kunnen niet goed zijn voor de economie. Als bedrijven denken dat de loonmatiging een tijdelijke zaak is, zullen ze alleen profiteren van het feit dat oude machines langer winstgevend blijven, en geen extra nieuwe projecten starten. De kapitaalgoederenvoorraad zal daardoor verouderen. Maar zelfs in geval van permanente, geloofwaardige loonmatiging is het onduidelijk wat er gaat gebeuren met de arbeidsproductiviteit. Er komen in ieder geval meer nieuwe projecten, zodat de werkgelegenheid toeneemt. De kapitaalintensiteit van de productie zou echter kunnen afnemen, waardoor de arbeidsproductiviteit lager kan uitvallen.

Een onderzoek voor 20 landen

In deze paragraaf wordt bekeken of een eventuele negatieve invloed van loonmatiging op de arbeidsproductiviteitsgroei op lange termijn in de data terug te vinden valt. Het blikveld wordt daarbij zo ruim mogelijk gekozen. Als de kritiek op loonmatiging correct is, moet die immers voor alle landen opgeld doen. Een vergelijking van Nederland met bijvoorbeeld alleen Duitsland of de eu is niet zo informatief, omdat de invloed van andere relevante factoren de analyse vertroebelt. Een onderzoek waarin informatie van veel landen wordt gebruikt is in dit opzicht veel minder kwetsbaar.

De empirische analyse concentreert zich op twee vragen: (1) Boeken landen die in een bepaalde periode

een positieve loonschok doormaken, in de periode(n) erna inderdaad een hogere groei van de arbeidsproductiviteit? (2) Hebben landen die in een bepaalde periode een positieve loonschok doormaken, een hogere groei van hun r&d-uitgaven in dezelfde periode of de periode erna?

We gebruiken data van 20 industrielanden (alle traditionele oeso-landen behalve Luxemburg, IJsland, Turkije en Nieuw-Zeeland) voor de jaren 1978-2002. De groei van de arbeidsproductiviteit wordt gemeten als de groei van het reële bbp per gewerkt uur. De loonschok wordt berekend als het verschil tussen de groei van de reële loonvoet en de groei van de arbeidsproductiviteit. Een loongolf treedt op als de reële lonen harder groeien dan de arbeidsproductiviteit, waardoor het inkomensaandeel van de productiefactor arbeid toeneemt. Loonmatiging is geassocieerd met negatieve waarden van de loonschok-variabele en een daling van het inkomensaandeel van de factor arbeid. Omdat de arbeidsproductiviteit sterk varieert over de conjunctuurcyclus berekenen we steeds gemiddelden over perioden van 6 jaar (de gemiddelde lengte van een conjunctuurcyclus is ongeveer 6 jaar). We bekijken dus wat de gevolgen zijn geweest van de loonschokken in de perioden 1978-1984, 1984-1990, 1990-1996 en 1996-2002.

De kritiek op loonmatiging veronderstelt een positief verband tussen loonstijgingen en de productiviteitsgroei op langere termijn, en eveneens een positief verband tussen loonstijgingen en r&d-uitgaven. In landen met een loongolf wordt de innovatie gestimuleerd, waardoor de r&d-uitgaven zullen stijgen, die op termijn een hogere productiviteitsgroei teweeg zullen brengen. In landen met loonmatiging gebeurt het omgekeerde. De besproken recente theorieën daarentegen voorspellen geen of een zwak negatief verband tussen lonen en arbeidsproductiviteit op langere termijn. Voor r&d-uitgaven wordt geen verband met lonen verwacht. Een loonschok heeft vooral invloed op de richting van de onderzoeksinspanningen, en niet zozeer op de omvang ervan.

Tabel 2 laat zien dat we in een regressie-analyse geen statistisch significant verband vinden tussen loonschokken en de toekomstige arbeidsproductiviteitsgroei. Bovendien is het verband tussen de twee variabelen vaak zwak negatief, vooral als de beschouwde periode langer wordt. Landen waarvoor de lonen sterker zijn toegenomen dan de productiviteit tenderen in latere jaren juist een wat lagere productiviteitsgroei te hebben. Bijvoorbeeld, landen met een positieve loonschok (loongolf) in de jaren 1984-1990 kregen – gemiddeld genomen – in de jaren 1990-1996 te maken met een

Tabel 2 Verband tussen lonen en arbeidsproductiviteit in 20 landen

Periode van loonschok	Verandering in gemiddelde productiviteitsgroei ten opzichte van periode van de loonschok in:	
	volgende 6 jaar	volgende 12 jaar
1978-1984	niet significant positief	niet significant negatief
1984-1990	niet significant negatief	niet significant negatiever
1990-1996	niet significant negatief	

lichte daling van hun productiviteitsgroei, en een nog verdere daling in de jaren erna. Voor landen die de lonen matigden geldt het omgekeerde. Voor de onderzochte landen geldt dat we ook geen statistisch significant verband vinden tussen lonen en r&d-uitgaven (tabel 3).

Op beide punten zijn de empirische resultaten dus in overeenstemming met de besproken moderne theorieën. Er is geen empirisch bewijs voor de kritiek op loonmatiging of Kleinknecht's beleidsaanbeveling van een loongolf. Loonmatiging op zichzelf gaat dus niet ten koste van het groeipotentieel van de economie op langere termijn.

Waarom is de Nederlandse productiviteitsgroei sinds 1990 zo laag?

In de periode 1990-2002 heeft Nederland een veel lagere arbeidsproductiviteitsgroei gekend dan de eu-landen samen, terwijl in de jaren 1982-1990 nauwelijks van verschil sprake was (tabel 1). In de eu steeg de arbeidsproductiviteit gemiddeld met 1,8% per jaar. Nederland bleef steken op 0,9%. Als dit verschil van 0,9 procentpunt niet aan loonmatiging kan worden toegeschreven, waaraan dan wel? In dit artikel kunnen slechts tentatieve antwoorden worden gegeven. Het is van belang dat er een goed inzicht bestaat in de oorzaken van de achterblijvende productiviteitsgroei, want economen zijn het erover eens dat de groei van de arbeidsproduc-

Tabel 3 Verband tussen lonen en r&d-uitgaven in 20 landen

Periode van loonschok	Gemiddelde groei r&d-uitgaven in:	
	zelfde periode	zelfde periode + 6 jaar
1978-1984	niet significant positief	niet significant kleiner
1984-1990	niet significant positief	niet significant negatief
1990-1996	niet significant negatief	niet significant negatief
1996-2002	niet significant negatief	

tiviteit de enige bron is van op lange termijn houdbare loonstijging. Een structurele daling van het groeitempo van de arbeidsproductiviteit zou dus ernstige consequenties hebben voor de ontwikkeling van de welvaart op lange termijn.

Standaard-modellen, en ook het model van Acemoglu, suggereren dat de lage productiviteitsgroei het korte termijneffect zou kunnen zijn van de positieve arbeidsaanbodschokken in met name de jaren negentig. De verruimde mogelijkheden voor deeltijdarbeid hebben de arbeidsparticipatie sterk gestimuleerd. Ook de hervormingen van de sociale zekerheid hebben het (effectieve) arbeidsaanbod verhoogd. Het aanpassingsproces na een toename van het arbeidsaanbod is het omgekeerde van het aanpassingsproces na een loon golf. Op korte termijn daalt de arbeidsproductiviteit, maar op lange termijn zorgen tegenkrachten ervoor dat deze zich weer herstelt.

Een tweede verklaring van de lage productiviteitsgroei zou kunnen zijn dat het niveau van de arbeidsproductiviteit in Nederland een van de hoogste ter wereld is (grafiek 1). Hoe hoger de productiviteit, hoe moeilijker het is om verdere productiviteitswinsten te behalen (wet van de remmende voorsprong). De relatief lage groei van de Nederlandse arbeidsproductiviteit zou

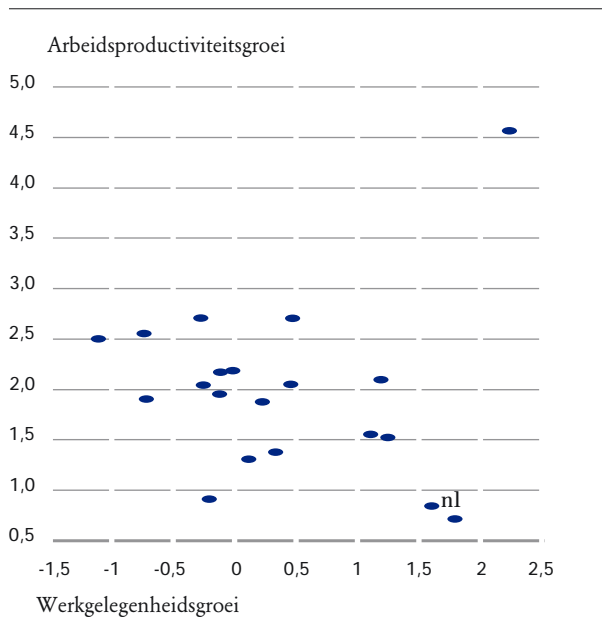
dus deels een inhaalslag (*catch-up*) van de andere landen kunnen weerspiegelen.

De *scatter* diagrammen in grafiek 2 tonen voor 1990-2002 inderdaad een negatief verband tussen werkgelegenheidsgroei (gemeten in uren) en productiviteitsgroei, en tussen het niveau van de productiviteit in 1990 en de productiviteitsgroei. Een ruwe berekening op basis van een eenvoudige regressie suggereert dat ongeveer 0,6 procentpunt van het verschil tussen Nederland en de eu zou kunnen worden toegerekend aan de enorme groei van de Nederlandse werkgelegenheid en ongeveer 0,1 procentpunt aan het inhaaleffect.

Ook andere factoren zouden een rol kunnen spelen. Zo gaat loonmatiging vaak gepaard met kleinere inkomensverschillen, waardoor het rendement op investeren in menselijk kapitaal (scholing) lager wordt. Nog bestaande rigiditeiten op de Nederlandse arbeidsmarkt zouden eveneens een gedeeltelijke verklaring kunnen bieden. De Nederlandse arbeidsmarkt is de afgelopen 20 jaar flexibeler geworden (meer tijdelijke contracten, uitzendbureaus, deeltijdwerk, meer prikkels om te gaan werken, betere coördinatie tussen sociale partners). Deze flexibilisering heeft vooral plaatsgevonden bij werknemers met een tijdelijk dienstverband. Volgens onderzoek door de oeso heeft Nederland echter voor

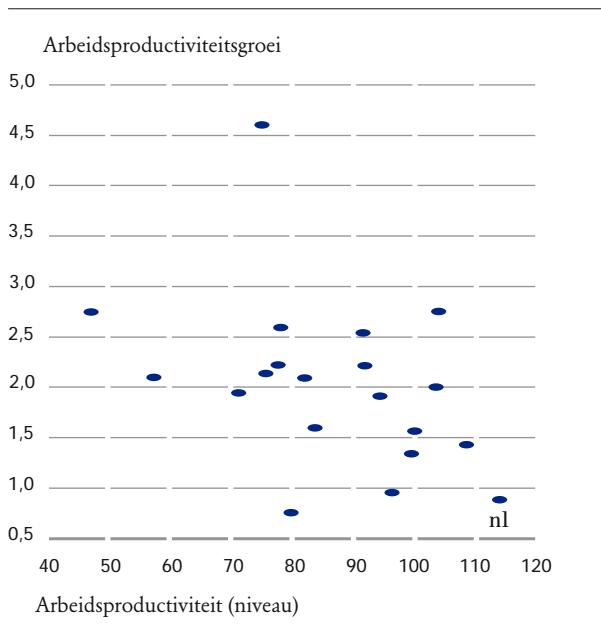
Grafiek 2a Arbeidsproductiviteitsgroei en werkgelegenheidsgroei in 20 landen 1990-2002

Procentuele mutaties



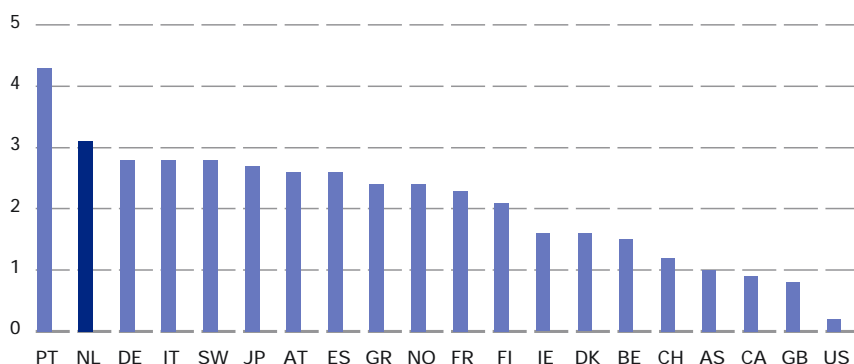
Grafiek 2b Arbeidsproductiviteitsgroei en niveau arbeidsproductiviteit in 20 landen 1990-2002

Procentuele mutaties respectievelijk index vs = 100



Bron: Groningen Growth and Development Centre (www.eco.rug.nl/ggdc).

Grafiek 3 Ontslagbescherming werknemers met vast contract oeso-landen eind jaren negentig



Bron: oeso.

werknemers met een vast dienstverband – en dat zijn circa 95% van alle werknemers – de hoogste ontslagbescherming van alle industrielanden met uitzondering van Portugal (grafiek 3). Ook de Wereldbank heeft in een recent rapport erop gewezen dat werkgevers in Nederland slechts zeer moeizaam werknemers kunnen ontslaan. Steeds meer empirisch onderzoek wijst erop dat de snelheid waarmee technologische vernieuwingen zich verspreiden in de economie cruciaal afhangt van het gemak waarmee bedrijven hun processen opnieuw kunnen vormgeven. De hoge ontslagbescherming in Nederland maakt de herstructurering van bedrijfsorganisaties relatief duur (ontslagpremies, sociaal plan). Bedrijven zullen hun minder productieve werknemers langer in dienst houden, terwijl productievere werkløzen misschien geen baan kunnen vinden of een baan onder hun niveau accepteren. Grootschalige reorganisaties vinden pas plaats als bedrijven in financiële problemen dreigen te komen of al zijn gekomen. Rigiditeiten op de arbeidsmarkt kunnen op die manier de verspreiding van nieuwe technologie trager doen verlopen. Nederland kan – evenals veel andere Europese landen – daardoor minder snel profiteren van de mogelijkheden die bijvoorbeeld informatietechnologie biedt dan een land als de vs.

Besluit

Een gematigde loonontwikkeling is goed voor de werkgelegenheid. Gegeven de pensioenproblematiek is het op dit moment lastiger dan in het verleden om een bepaalde loonmatiging te realiseren. Uit de bovenstaande empirische analyse voor 20 landen blijkt dat er geen statistisch verband is tussen de ontwikkeling van

de lonen en die van de arbeidsproductiviteit op lange termijn. Volgens de meest recente inzichten is ook op theoretische gronden geen verband te verwachten. Loonmatiging tast dus niet het groeivermogen van de economie op lange termijn aan.

De beleidsles die uit de recente theoretische literatuur te trekken valt is eenvoudig: lonen zijn geen geschikt instrument om de arbeidsproductiviteit te beïnvloeden. Zowel te hoge als te lage lonen zorgen alleen maar voor verstoringen in het innovatieproces en het diffusieproces van technologie. Een evenwichtige ontwikkeling van de aanbodkant van de economie is gebaat bij een loonvoet die ervoor zorgt dat de werkloosheid in de buurt ligt van de evenwichtswerkloosheid. De sleutel tot een gunstige productiviteitsontwikkeling ligt bij het stimuleren van concurrentie op productmarkten en het bevorderen van de diffusiesnelheid van nieuwe technologie.

Geraadpleegde literatuur

- Acemoglu, D.** (2002), Directed technical change, *Review of Economic Studies*, 69, 781-809.
- Acemoglu, D.** (2003), Labor- and capital-augmenting technical change, *Journal of the European Economic Association*, 1, 1-38.
- Bresnahan, T.F., E. Brynjolfsson en L.M. Hitt** (2002), Information technology, workplace organization and the demand for skilled labor: Firm-level evidence, *Quarterly Journal of Economics*, 117, 339-376.
- Caballero, R.J. en M.L. Hammour** (1996), On the timing and efficiency of creative destruction, *Quarterly Journal of Economics*, 111, 805-852.
- Caballero, R.J. en M.L. Hammour** (1998a), The

macroeconomics of specificity, *Journal of Political Economy*, 106, 724-67.

Caballero, R.J. en M.L. Hammour (1998b), Jobless growth: Appropriability, factor substitution, and unemployment, *Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy*, 48, 51-94.

Kleinknecht, A. (1994), Heeft Nederland een loongolf nodig? Een neo-Schumpeteriaans verhaal over bedrijfs-winsten, werkgelegenheid en export, *Tijdschrift voor Politieke Economie*, 17, 5-24.

Kleinknecht, A. (2003), Causes of the Dutch job miracle: There is no free lunch!, *De Economist*, 151, 329-333.

Peeters, H.M.M. en A.H.J. den Reijer (2002), On wage formation, wage developments and flexibility: a comparison between European countries and the United States, *Onderzoeksmemorandum wo 712*.