

Het nut van ontslagbescherming

Versoepeling van het ontslagrecht past goed bij kostenbeheersing en loonmatiging. Maar worden bedrijven er ook slimmer van? Nee, laten Alfred Kleinknecht, Ro Naastepad en Servaas Storm zien. Flexibele arbeidsverhoudingen beïnvloeden innovatie en productiviteitsgroei negatief, vooral ook omdat kennismanagement bij kortere dienstverbanden gebrekkig werkt.

ALFRED KLEINKNECHT, RO NAASTEPAD & SERVAAS STORM

22 De roep om flexibilisering van de arbeidsmarkt berust op een vrij eenvoudig maar krachtig micro-economisch model dat ervan uitgaat dat voor arbeid hetzelfde geldt als voor gewone goederen: als ze goedkoper worden, verkoop je er meer van. Als er werkloosheid is, dan is het aanbod van arbeid groter dan de vraag en moet de prijs van arbeid omlaag. De klacht van neoliberalen is dat dit verlagen van lonen niet kan omdat de arbeidsmarkt (nog) niet als een echte 'markt' werkt. De (neerwaartse) aanpassing van lonen wordt tegenhouden door vakbonden (en hun algemeen verbindend verklaarde cao's), door hoge minimumlonen en -uitkeringen en door een star ontslagrecht waardoor de werkgelegenheid niet goed 'mee-ademt' met de conjunctuur. Bolkestein heeft het ooit (ongeveer)

Over de auteurs Alfred Kleinknecht is hoogleraar aan de TU Delft. Ro Naastepad en Servaas Storm zijn docenten economie aan de TU Delft.

Noten zie pagina 29

als volgt geformuleerd: het 'rigide' Rijnlandse model van de arbeidsmarkt moet opschuiven in de richting van het 'flexibele' Angelsaksische model waar de arbeidsmarkt een echte markt is.

Uit de literatuur blijkt inderdaad dat het Rijnlandse model een sterke bescherming van arbeid kent en een zwakke bescherming van aandeelhouders; in het Angelsaksische model is dat andersom.¹ De verschillen in arbeidsmarktinstituties tussen het Rijnlandse en het Angelsaksische model hebben consequenties voor economische prestaties, maar anders dan vaak wordt gesuggereerd pakken die niet per se positief uit voor werkgevers:²

- > Angelsaksische landen laten een meer gematigde loonontwikkeling zien in vergelijking met Rijnlandse landen. Flexibel 'hire & fire' werkt disciplinerend op arbeid en zorgt voor automatische loonmatiging.
- > Ondanks dat de reële lonen in de Angelsaksische landen langzamer stijgen, is er geen verschil in de groei van het nationaal product

met landen met het Rijnlandse model. Het is ook niet zo dat Angelsaksische landen succesvoller internationaal concurreren, integendeel.

- > De Angelsaksische landen scheppen meer banen per 1% groei van hun nationaal product; dit komt doordat hun arbeidsproductiviteit minder groeit. Met minder winst in efficiency heb je meer handen nodig.
- > Ten slotte blijkt uit econometrische analyses dat ieder procent meer/minder loongroei zich vertaalt in ongeveer 1/3 procent meer/minder groei van de arbeidsproductiviteit (de groei van de toegevoegde waarde per arbeiduur).

Landen met starre arbeidsmarkten blijken een statistisch significant hogere groei van de arbeidsproductiviteit te kennen dan landen met flexibele arbeidsmarkten.³ Interessant in dit opzicht is ook een recente econometrische studie naar octrooien en octrooi-citatiegegevens in vijf landen, en in het bijzonder in de Verenigde Staten, door Acharya, Baghai en Subramanian. Zij beweren dat mensen bij een betere ontslagbescherming meer durf tonen bij het zoeken naar riskante innovatieve oplossingen. Als een falend project ontslag kan betekenen, dan kiezen werknemers de risicomijdende middenweg — en daarmee schieten bedrijven weinig op. Het onderzoek laat met paneldata-analyses zien dat er in sterk innovatieve industrieën meer octrooien verleend worden naarmate mensen beter beschermd zijn tegen ontslag.⁴

Soortgelijke uitkomsten vindt men ook met econometrische schattingen op bedrijfsniveau. Bedrijven met veel flexibele krachten betalen een lager gemiddeld uurloon dan bedrijven met meer vaste krachten. Flexibilisering draagt dus bij aan loonmatiging. Hoewel 'flexibele' bedrijven meer banen scheppen, groeit hun omzet niet harder. De reden is dat de flexibele bedrijven relatief minder productiviteitsgroei boeken.⁵ Onze conclusie is dan ook dat een versoepeling van het ontslagrecht de groei van de arbeidsproductiviteit in Nederland hoogst-

waarschijnlijk zal schaden. Nog minder productiviteitsgroei zal daarbij de financiering van de vergrijzing (nog) lastiger maken.⁶

In veel Europese landen zijn de laatste tien tot vijftien jaar stappen gezet naar een meer flexibele arbeidsmarkt — en zijn de groeivoeten van de arbeidsproductiviteit aan het dalen. Aan de andere kant vertonen de Verenigde Staten, na een decennialange periode van lage productiviteitsgroei (vergeleken met Europa), na 1995 ineens weer een hogere productiviteitsgroei, dankzij ICT. Door een gericht industriebeleid is de ICT-sector in de VS sterker dan in Europa. De term industriebeleid is overigens taboe in de VS, maar als het 'national defense' genoemd wordt, mag het. Zo stonden een genereuze sponsoring van universitair onderzoek en een omvangrijk aanschafbeleid door het Pentagon aan de basis van het succesvolle Silicon Valley-model.⁷

Verder kenden de VS een hoge productiviteitsgroei in de groot- en detailhandel (Wal-Mart), de financiële sector (Wall Street) en in de softwaresector door schaafeffecten dankzij de grote Amerikaanse binnenmarkt. Een deel daarvan was overigens fictief: we weten nu dat de productiviteit van de financiële sector zwaar is overschat. Dit brengt ons bij een gerelateerd verschijnsel: de hoge economische groei in de

Flexibele bedrijven boeken relatief minder productiviteitsgroei

VS in de periode tussen 1995 en 2007 is dikwijls geïnterpreteerd als bewijs dat flexibele arbeidsmarkten goed zijn voor economische groei. Nu weten we dat deze hoge groei voornamelijk voortkwam uit een zeepbel: dankzij de forse stijging van de huizenprijzen gebruikten veel Amerikaanse gezinnen hun huis als geldautomaat. Dit soort hypotheek-keynesianisme was goed voor de conjunctuur.⁸ Een soortgelijk verschijnsel deed zich overigens eind jaren negentig in Nederland voor. Volgens schattingen

van De Nederlandsche Bank zorgden toen de extra hypotheek op de overwaarde van huizen voor circa 1% extra groei van het bnp per jaar.⁹

**NIET MINDER WERKLOOSHEID,
WEL MEER ONGELIJKHEID**

In de werkloosheidscijfers bestaat tussen de flexibele Angelsaksische landen en de rigide Europese landen statistisch gesproken weinig verschil.¹⁰ De gemiddelde werkloosheid in Angelsaksische landen (Australië, Canada, Groot-Brittannië en de vs) bedroeg 7,6% van de beroepsbevolking in de periode 1984-2004, terwijl de werkloosheid in landen in Continentaal Europa (België, Duitsland, Frankrijk, Griekenland, Italië, Nederland, Oostenrijk, Portugal, Spanje en Zwitserland) 7,8% bedroeg. De werkloosheid in de Scandinavische landen in dezelfde periode was 6,5%. Cijfers van het us Bureau of Labor Statistics voor de periode tussen 1970 en 2010 wijzen in dezelfde richting (zie tabel 1). Er bestaat dus geen duidelijk verband tussen de mate van arbeidsmarktregulering en de mate van werkloosheid, zoals door rechts wordt beweerd. Dit blijkt ook uit nauwgezet econometrisch onderzoek van bijvoorbeeld Baccaro & Rei,¹¹ Baker, Glyn, Howell & Schmitt,¹² Howell e.a.,¹³ Vergeer¹⁴ en Storm en Naastepad¹⁵.

Hoe kan het dat ondanks de arbeidsintensieve groei in Angelsaksische landen de werkloosheid daar toch niet echt lager is? Eén verklaring ligt in een genereus immigratiebeleid. Een tweede verklaring ligt in het gemiddeld aantal arbeidsuren van werknemers per jaar. In de geïdealiseerde landen zijn de machtsverhoudingen tussen kapitaal en arbeid zodanig verschoven dat bedrijven hun werknemers makkelijker kunnen dwingen tot langer werken (zie tabel 2). Dit is goedkoper dan extra personeel in dienst nemen.

Het Angelsaksische en Rijnlandse model verschillen vooral wat betreft de inkomensongelijkheid

De flexibele Angelsaksische arbeidsmarkten gaan vooral samen met meer inkomensongelijkheid. Nergens in de rijke oeso-landen is de ongelijkheid zo sterk toegenomen als in de vs en andere Angelsaksische landen. In de vs nam het aandeel in het nationaal inkomen van de top-10% toe van 33% in 1976 naar 50% in 2007 en het aandeel van de rijkste 1% steeg van 8,9% in 1976 naar 23,5% in 2007. De ongelijk-

Tabel 1 De gemiddelde werkloosheid in de periode 1970-2010 (als percentage van de beroepsbevolking)

Flexibele Angelsaksische economieën		Rigide Europese economieën	
Canada	7.7	Frankrijk	7.5
VK	7.2	Italië	7.0
Australië	6.3	Duitsland	6.2
vs	6.3	Nederland	6.1
		Zweden	4.7
Gemiddeld	6.9	Gemiddeld	6.3

Bron: <http://www.bls.gov/fls/flscompare/unemployment.htm>

Deze werkloosheidscijfers zijn gebaseerd op de Amerikaanse definitie van werkloosheid en zijn dus internationaal vergelijkbaar.

heid in niet-Angelsaksisch Europa nam veel minder toe.¹⁶ Het grote verschil tussen het Angelsaksische en het Rijnlandse model zit hem dus vooral in de mate van ongelijkheid — niet in de werkloosheid.

**NEGATIEVE GEVOLGEN VOOR INNOVATIE
EN PRODUCTIVITEIT**

Een soepeler ontslagrecht leidt onvermijdelijk tot een gemiddeld korter verblijf bij dezelfde baas.¹⁷ Dit komt niet alleen omdat die baas werknemers makkelijker ontslaat. Een soepeler ontslagrecht maakt ook werknemers mobieler; ze zullen, als ze een conflict hebben op de werkvloer, actief op zoek gaan naar ander werk en wellicht vertrekken, ook al zou hun werkgever hen helemaal niet hebben ontslagen. Deze hoge mobiliteit is om verschillende redenen schadelijk voor de innovatie en productiviteitsgroei.

Enkele argumenten op een rij. Het kost sociaal kapitaal: werknemers die steeds kort werken bij verschillende bedrijven, hebben minder sociale binding, betrokkenheid en loyaliteit bij die bedrijven. Hierdoor komt deloyaal en opportunistisch gedrag vaker voor, bijvoorbeeld diefstal of het lekken van technologische en commerciële bedrijfsgeheimen. Dit laatste ontmoedigt investeringen in kennis en innovatie. De

geringere loyaliteit van werknemers verhoogt de behoefte aan toezicht en controle. Het oprukken van Angelsaksische arbeidsverhoudingen gaat gepaard met fors groeiende managementlagen.¹⁸ Zo heeft Paul de Beer aangetoond dat in Nederland tussen 1973 en 1998 het aantal managers als percentage van de beroepsbevolking is gegroeid van 3% naar 6%.¹⁹ Dit was niet toevallig de periode waarin een uitzendbedrijf als Randstad een fenomenale groei meemaakte. De meeste Europese landen doen het op dit moment nog met een aandeel van managers in de beroepsbevolking tussen 2% en 5%, terwijl de Angelsaksische landen alle boven de 10% aan managers zitten.²⁰

Doordat mensen korter een baan bij hetzelfde bedrijf hebben, wordt bovendien het historische geheugen van organisaties zwakker en functioneren bedrijven minder als lerende organisaties. Er wordt dus ook minder werk verricht op de automatische piloot, en ook dit vraagt om dikkere managementlagen. Een ander effect van kortere banen is dat bedrijven minder in scholing investeren. Werknemers hebben nog wel belang bij scholing, maar dan in algemene vaardigheden die hun inzetbaarheid (employability) op de externe arbeidsmarkt vergroten en minder in bedrijfsspecifieke kennis (bijvoorbeeld veiligheidsvoorschriften).

Tabel 2 Aantal arbeidsuren per werknemer per jaar (1990-2010)

Australië	1767	Italië	1840
Canada	1761	Zweden	1613
VS	1720	Frankrijk	1509
VK	1707	Duitsland	1478
		Nederland	1432
Gemiddeld	1739	Gemiddeld	1574
		Gemiddeld zonder Italië	1508

Bron: The Conference Board: Total economy database, januari 2012:
<http://www.conference-board.org/data/economydatabase/>

Een specifiek probleem doet zich voor bij automatiseringsprojecten. Hierbij moet dikwijls gebruik worden gemaakt van de ervaringskennis van mensen die het te automatiseren werk (nog) doen. Als deze mensen niet goed beschermd zijn tegen ontslag, dan zullen ze hun kennis voor zich houden. Wellicht zullen ze automatiseringsprojecten zelfs saboteren.²¹ Meer in het algemeen zullen werknemers bij een soepeler ontslagrecht informatie proberen te verbergen over hoe hun werk efficiënter georganiseerd kan worden.

Ten slotte verandert een soepeler ontslagrecht de machtsverhoudingen in bedrijven. Wie makkelijker ontslagen kan worden, zal niet zo makkelijk beslissingen van het (top-)management bekritisieren. Minder kritische feedback vanuit de werkvloer kan problemati-

rentiepositie in sectoren met een routinematig innovatiemodel is ronduit beroerd, getuige hun grote importoverschotten in de klassieke industrie.²³ Om de Europese kracht van het routinematige innovatiemodel te behouden, moeten we zuinig zijn op onze beschermde insiders. Zij zijn het historische geheugen van organisaties; ze danken hun verdien capaciteit aan hun geaccumuleerde bedrijfsspecifieke (ervarings)kennis. In een tijd waarin aandeelhouders en topmanagers snel rouleren en weinig loyaliteit aan bedrijven tonen, is de beschermde insider nog de enige partij die echt belang heeft bij de continuïteit van bedrijven op de lange termijn.

GAAN WE RECHTELOOSHEID EERLIJK DELEN?

Tot slot iets over het mensbeeld dat achter de eis van flexibilisering van de arbeidsmarkt schuilt. In de neoklassieke theorie heeft arbeid negatief nut en loon positief nut. Dus wordt ervan uitgegaan dat nut-maximaliserende werknemers voor zo veel mogelijk loon zo weinig mogelijk inspanning zullen leveren. Ze hebben daarvoor ook ruimte, aangezien hun werk door de bazen veelal beperkt observeerbaar is. De enige manier om mensen goed bij de les te houden is dan de (latente) dreiging met flexibel ontslag én veel supervisie.

In deze typisch Noord-Amerikaanse theorie is geen plaats voor het idee dat mensen arbeidsvreugde kunnen hebben, dat arbeid gepaard gaat met zelfontplooiing of dat mensen een beroepseer zouden kunnen hebben en dus vanuit een intrinsieke motivatie hun best doen. Soepeler ontslagrecht past goed bij het Amerikaanse ideaal van de ceo die als grote visionaire leider de troepen commandeert — en daar horen grote groepen ondercommandanten bij. Het is niet het mensbeeld dat links er over het algemeen op nahoudt.

De roep tot versoepeling van het ontslagrecht van GroenLinks in 2006 in het manifest *Vrijheid Eerlijk Delen* kwam dan ook als een verrassing. Vooral de eis tot het aanpakken van de privileges

De beschermde insiders vormen het historische geheugen van bedrijven

sche managementpraktijken bevorderen. Met een soepeler ontslag en een kortere ww-duur kunnen we het linkse ideaal van een 'ontspannen arbeidsbestel' echt vergeten.

Grotere fluctuaties in het personeelsbestand en minder sociale binding en loyaliteit pakken vooral negatief uit voor wat in de literatuur het routinematige innovatiemodel wordt genoemd. Volgens dit model danken bedrijven hun prestaties bij het beheersen van geavanceerde productieprocessen aan een langdurige en stapsgewijze accumulatie van kennis.²² Een deel van deze kennis is 'tacit knowledge' — slecht gedocumenteerde en persoonsgebonden ervaringskennis. Accumulatie van dergelijke kennis is gebaat bij continuïteit in het personeelsbestand.

De vs mogen sterk zijn in de ict — een sector waar cumulatieve kennis een geringere rol speelt (althans in het verleden) — hun concur-

van goed beschermde insiders klonk vrij links — ook Mao heeft ooit de tegenstelling tussen arm en rijk opgeheven door de rijken arm te maken. Goed beschouwd is dit echter een tamelijk rechts argument. Feitelijk zeg je daarmee dat de insiders ook scherper moeten concurreren om hun baan.

Moeten we de rechteloosheid eerlijk delen? Is het niet verstandiger om de outsiders zoveel mogelijk tot insiders te maken? De aankomende vergrijzing die waarschijnlijk zal leiden tot krapte op de arbeidsmarkt, biedt extra kansen om dat te realiseren.

Een extra argument hiervoor is dat een aanval op de beschermde insiders indirect ook een aanval op de vakbeweging is. De kernen van de vakbeweging bestonden immers altijd al uit (relatief) beschermde insiders. De eerste vakbondsactivisten in Nederland waren niet toevallig Amsterdamse diamantwerkers. Zij onderscheidden zich van het 'lompoproletariaat' door hun kwalificaties. Werkgevers konden hen daarom niet zo makkelijk aan de kant schuiven. De geschiedenis leert dat de absolute onderkant van de arbeidsmarkt vanwege de grote onderlinge concurrentie heel moeilijk te organiseren is — terwijl juist deze werknemers het hardst bescherming nodig hebben. Als ook vaste werknemers straks minder bescherming op de arbeidsmarkt kennen, gaat dat ten koste van alle werkenden omdat soepeler ontslag de vakbeweging verzwakt.

EEN PIJNLIJK MISVERSTAND

Het huidige, rigide ontslagrecht is in Nederland ingevoerd door de Duitse bezetters. Het is solide Duitse wetgeving, bevochten door de Duitse arbeidersbeweging tijdens de Republiek van Weimar. De sociale bescherming in Duitsland was in de jaren twintig (naar toenmalige standaarden) relatief vooruitstrevend. De nazi's durfden het na 1933 niet aan om aan de verzorgingsstaat en de ontslagwetgeving te tornen. Nederland heeft van 1945 tot begin jaren tachtig met deze Duitse wetgeving goed

geboerd: er bestond in die periode ook geen noemenswaardig insider-outsider-probleem op de arbeidsmarkt.

Hoe komt het dat dit probleem zich nu wel voordoet? Dat is alleen te begrijpen tegen de achtergrond van een fundamentele breuk in denken in de jaren zeventig. De jaren 1945-1973

Ook Mao heeft ooit de tegenstelling tussen arm en rijk opgeheven door de rijken arm te maken

vormden een gouden periode: hoge groei, lage werkloosheid, geringe inflatie en een als aanvaardbaar ervaren inkomensongelijkheid. Niet alleen sociaal-democraten, ook andere partijen en de vakbeweging omarmden de keynesiaanse welvaartsstaat.

Eind jaren zeventig kwam dit model onder druk te staan door een dalende groei, stijgende werkloosheid, gierende inflatie door de oliecrisis, stijgende overheidsschulden en falende voorspellingen van de keynesiaanse macro-modellen. In Nederland kwam daar nog de 'Hollandse ziekte' bij: de hoge wisselkoers van de gulden leidde tot verlies aan internationale concurrentiekracht, en uiteindelijk tot de sluiting van bedrijven en tot dramatische werkloosheidscijfers.

Tegen deze achtergrond vond in het economisch en politieke denken een wending naar rechts plaats. Het was de tijd dat Friedrich Hayek en Milton Friedman aanzien verwierven. Voor hen was het keynesianisme niet de oplossing, maar het probleem. De keynesianen wilden met behulp van de welvaartsstaat de werkloosheid bestrijden. Nieuw rechts ging met de werkloosheid als argument de welvaartsstaat te lijf. In Nederland werd door de massale werkloosheid de vakbeweging en alles wat links was in het defensief gedrongen. Dat is sindsdien niet wezenlijk veranderd.

NIKS KENNISECONOMIE

Het kabinet mag dezer dagen pronken dat we een rijk land zijn met een 'sterke economie' — en men verwijst dan graag naar het relatief gunstige werkloosheidscijfer — maar afgezien van dit cijfer heeft de keizer weinig kleren aan. Op de meeste indicatoren van de kenniseconomie bungelen we onderaan de Europese lijsten. De groei van de arbeidsproductiviteit ligt sinds 1984 consistent beneden het EU-gemiddelde. Dit komt door de loonmatiging, maar is ook alleen vol te houden met nog meer loonmatiging.²⁴

Uit statistieken van Eurostat en de OESO blijkt bovendien dat de investeringen van bedrijven in onderzoek en ontwikkeling (R&D) en octrooien ver achterblijven bij die in de sterke OESO-landen.

Sinds het Akkoord van Wassenaar in '82 is alles in Nederland gemunt op kostenbeheersing

En met onze uitgaven aan onderwijs (als percentage van het nationaal product) concurreren we alleen nog redelijk met Portugal en Turkije.²⁵

Als bedrijven te weinig innoveren, dan zullen ze meer en meer neigen naar de productie van standaardgoederen. Concurreren op de prijs en het snijden in de kosten worden dan belangrijker. In innovatieve bedrijven gaat de aandacht uit naar opbrengstvermeerdering; technologische achterlopers moeten het hebben van kostenmatiging. Sinds het Akkoord van Wassenaar (1982) is alles in Nederland gemunt op kostenbeheersing.

De Nederlandse loonontwikkeling blijft sinds 1982 stelselmatig achter bij het EU-gemiddelde. Publieke voorzieningen zijn versoberd en de onderwijssector kreeg de ene bezuiniging na de andere te verwerken. De uitgaven moesten omlaag want er was lastenverlichting nodig opdat het bedrijfsleven internationaal

kon concurreren. Het bedrijfsleven mag ook al niet op kosten gejaagd worden door strenge milieuregels. Belastingverhoging is absoluut taboe. Flexwerk in alle soorten en maten moet helpen om personeelskosten te drukken. En ook bij de versoepeling van het ontslagrecht gaat het om kostenbesparing. Het gaat niet om flexibiliteit an sich — want iedereen kan in Nederland ontslagen worden — het gaat om de kosten van ontslag. Door de ouderwetse Duitse wetgeving kost ontslag geld.

Mensen die ervoor pleiten om mee te werken aan de afbraak van de rechten van beschermde insiders teneinde de positie van degenen die buiten het arbeidsproces staan te verbeteren, moeten zich twee dingen realiseren. Ten eerste: het uitkleden van beschermende regelgeving betekent dat men meewerkt aan de verloederings van de aanbodkant van de Nederlandse economie. Men faciliteert daarmee de weigering van overheid en bedrijfsleven om voldoende te investeren in onderwijs en R&D.

Ten tweede: de meeste economen (en centrale banken) geloven in (en handelen volgens) de theorie van de zogenoemde natuurlijke werkloosheid. In de praktijk betekent dit dat Nederland een werkloosheid hoort te hebben van ongeveer 5%. Minder werkloosheid is ongewenst, want dan is er niet meer voldoende concurrentie om de schaarse banen. Bij een te lage werkloosheid worden werknemers te veeleisend en kunnen lonen en inflatie niet meer in toom worden gehouden. Deze theorie staat ook bekend als NAIRU: Non-Accelerating Inflation Rate of Unemployment; vrij vertaald: werkloosheid die hoog genoeg is om de inflatie in toom te houden.

De wettelijke taak van de Europese Centrale Bank is inflatiebestrijding. Dit betekent dat de ECB onderworpen is aan de logica van de NAIRU-theorie. Ze moet dus ingrijpen en met renteverhogingen de conjunctuur afremmen zodra een te lage werkloosheid (en dus een hogere inflatie) dreigt.²⁶ Nederland zit op het moment van schrijven met 5% tot 6% (officiële) werkloosheid dicht bij de 'natuurlijke' werkloosheid.

Hoewel de NAIRU-theorie standaard leerstof is bij economische faculteiten, vertrouwen rechtse politici erop dat mensen geen economie gestudeerd hebben. Ze vertellen doodleuk dat we aan loonmatiging moeten doen omdat dat goed is voor de werkgelegenheid. Terwijl men dondersgoed weet dat bij een te lage werkloosheid de Centrale Bank wettelijk verplicht is om in te grijpen. De Europese Centrale Bank heeft dan wel het probleem dat

ze het monetaire beleid niet kan richten op één bepaald land, maar gemiddeld voor de eurozone geldt dit wel. Successen met banengroei door loonmatiging kunnen (en, volgens de NAIRU-theorie: moeten) dus teniet worden gedaan door renteverhogingen van de Centrale Bank. Wat men wél met loonmatiging bereikt is een (verdere) herverdeling van inkomen van arbeid naar kapitaal. Dat vinden ze vooral op de beurzen leuk.

Noten

- 1 Hall, P.A. & Soskice, D. (2001): *Varieties of Capitalism*, Oxford University Press; Storm, S. & Naastepad, C.W.M. (2012), *Macroeconomics beyond the NAIRU*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- 2 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: pp. 369-404.
- 3 Storm, S. & Naastepad, C.W.M. (2009): Labor market regulation and productivity growth: evidence for twenty OECD countries (1984-2004)' in: *Industrial Relations*, vol. 48: pp. 629-654. Dit is een onderzoek over twintig OESO-landen (in de periode 1984-2004). Het onderzoek van Storm en Naastepad bevestigt eerdere bevindingen van Buchele & Christiansen ('Labor relations and productivity growth in advanced capitalist economies', *Review of Radical Political Economics*, vol. 31: pp. 87-110, 1999) voor vijftien OESO-landen (in de periode 1979-1994). De ILO-economen Auer, Berg & Coulibaly ('Is a stable workforce good for productivity?', *International Labour Review*, Vol. 144: pp. 319-343, 2005) vinden een positief verband tussen baanbehoud (job tenure) en productiviteit, gebruikmakend van een bedrijfstakgewijze databestand voor dertien Europese landen (1992-2002). Volgens Dew-Becker en Gordon (*The role of labor-market changes in the slow-down of European productivity growth*, NBER Working paper 13840. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research, 2008), die data analyseren voor vijftien Europese landen (1983-2003), heeft de mate van ontslagbescherming een significant positief effect op de productiviteitsgroei. Dit komt overeen met de bevindingen van Koeniger, W. (2005), 'Dismissal Costs and Innovation' in: *Economics Letters*, vol. 88, no. 1, pp. 79-85.
- 4 Acharya, Viral V., Ramin P. Baghai & Krishnamurthy V. Subramanian (2010): *Labor laws and innovation*, NBER Working Paper 16484. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
- 5 Zie (voor Nederland) Kleinknecht, A., Oostendorp, R.M., Pradhan, M.P. en Naastepad, C.W.M. (2006): 'Flexible labour, firm performance and the Dutch job creation miracle', in: *International Review of Applied Economics*, vol. 20: pp. 171-187. Zie (voor Italië) Lucidi, F. & Kleinknecht, A. (2010): 'Little innovation, many jobs: An econometric analysis of the Italian labour productivity crisis', in: *Cambridge Journal of Economics*, vol. 34: pp. 525-546. Een lange lijst (case) studies uit de human-resource management literatuur geeft indirecte steun aan dit soort bevindingen (zie o.a. Levine, D. I. en D'Andrea Tyson, L. (1990): 'Participation, productivity and the firm's environment', in: Alan S. Blinder, ed., *Paying for productivity: a look at the evidence*, Washington, DC: Brookings Institution; Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P. en Kalleberg, A.L. (2000): *Manufacturing advantage. Why high-performance work systems pay off*. Ithaca, NY: Cornell University Press; Storey, J., Quintas, P., Taylor, P. en Fowle, W. (2002): 'Flexible employment contracts and their implications for product and process innovation', in: *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 13: pp. 1-18.
- 6 Naastepad, C.W.M. en S.T.H. Storm (2007): 'Wat de commissie Bakker weten moet', in:

- Economisch Statistische Berichten*, 93e jg. (nr. 4534), pp. 260-263.
- 7 Voor het Amerikaanse industriebeleid, zie William Lazonick, 2012. 'From innovation to financialization: How shareholder value ideology is destroying the US economy', in: Gerald Epstein en Martin H. Wolfson (eds), *The Political Economy of Financial Crises*, Oxford University Press, te verschijnen).
 - 8 Maki, D.M. en Palumbo, M.G. (2001), *Disentangling the wealth effect: a cohort analysis of household saving in the 1990s*, Washington, DC: Federal Reserve; Palley, T. (2009): 'America's exhausted paradigm: macroeconomic causes of the financial crisis and the great recession', in: *New American Contract Policy Paper*. Washington, DC: New America Foundation; Irvin, G. (2011): 'Inequality and recession in Britain and the US', in: *Development and Change*, vol. 42: pp. 154-182.
 - 9 DNB: *Vermogensbeheer Nederlandse gezinnen onder de loep*, kwartaalberichten van De Nederlandsche Bank, Amsterdam, juni 2002.
 - 10 Storm, S. en Naastepad, C.W.M. (2009): 'Labor market regulation and productivity growth: evidence for twenty OECD countries (1984-2004)' in: *Industrial Relations*, vol. 48: pp. 629-654.
 - 11 Baccaro, L. & Rei, D. (2007): 'Institutional determinants of unemployment in OECD countries: Does the deregulatory view hold water?', in: *International Organization*, vol. 61, pp. 527-569.
 - 12 Baker, D., Glyn, A., Howell, D. en Schmitt, J. (2005): 'Labor market institutions and unemployment: a critical assessment of the cross-country evidence', in: David Howell, ed., *Questioning liberalization: unemployment, labor markets and the welfare state*, Oxford University Press, pp. 72-118.
 - 13 Howell, D.R., Baker, D., Glyn, A. en Schmitt, J. (2007): 'Are protective labor market institutions really at the root of unemployment?', in: *Capitalism and Society*, vol. 2, pp. 1-71.
 - 14 Vergeer, R. (2010), *Labour market flexibility, productivity and employment*, proefschrift ru Delft.
 - 15 Storm, S. en Naastepad, C.W.M. (2012), *Macroeconomics beyond the NAIRU*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
 - 16 Atkinson, A., Piketty, T. en Saez, E. (2011): 'Top incomes in the long run of history', in: *Journal of Economic Literature*, vol. 49, pp. 3-71.
 - 17 Auer, P., Berg, J. & Coulibaly, I. (2005): 'Is a stable workforce good for productivity?', in: *International Labour Review*, vol. 144, pp. 319-343.
 - 18 Kleinknecht, A., Naastepad, C.W.M. en Storm, S.T.H. (2006): 'Overdaad schaadt: Meer management, minder productiviteitsgroei' in: *Economisch Statistische Berichten*, 8 september 2006, pp. 437-440.
 - 19 Beer, de P. (2001), *Over werken in de postindustriële samenleving*, Den Haag: SCP, p. 335.
 - 20 Kleinknecht, A., Naastepad, C.W.M. en Storm, S.T.H. (2006): 'Overdaad schaadt: Meer management, minder productiviteitsgroei', in: *Economisch Statistische Berichten*, 8 september 2006, pp. 437-440.
 - 21 Lorenz, E.H. (1999), 'Trust, contract and economic cooperation', in: *Cambridge Journal of Economics*, vol. 23, pp. 301-316.
 - 22 Breschi, S., F. Malerba en L. Orsenigo (2000): 'Technological regimes and Schumpeterian patterns of innovation', in: *Economic Journal*, vol. 110, pp. 288-410.
 - 23 Overigens hebben Akkermans et al. (Akkermans, D., Carolina Castaldi, C. en Los, B. (2009): 'Do 'Liberal Market Economies' really innovate more radically than 'Coordinated Market Economies'?', *Research Policy*, vol. 38, pp. 181-191) laten zien dat de vs niet aantoonbaar beter zijn in radicale innovatie dan Europa, ondanks hun voorsprong in de IT.
 - 24 Naastepad, C.W.M. en A. Kleinknecht (2004): 'The Dutch productivity slowdown: The culprit at last?', in: *Structural Change and Economic Dynamics*, vol. 15, pp. 137-163.
 - 25 OECD (2011), *Education at a glance*, Parijs: OECD; <http://www.oecd.org/data-oecd/61/2/48631582.pdf>
 - 26 Een grondige kritiek op de NAIRU-theorie is te vinden in Storm en Naastepad (2012), *Macroeconomics beyond the NAIRU*, Cambridge: Harvard University Press, 2012.