

Schattenseiten des niederländischen Beschäftigungswunders

Alfred Kleinknecht
C.W.M. Naastepad

Seit Mitte der achtziger Jahre haben die Niederlande zusammen mit den USA das mit Abstand höchste Stellenwachstum in der OECD. In Europa stießen die niederländischen Beschäftigungserfolge auf großes Interesse, zumal sie zusammenfielen mit (im Vergleich zu den USA) relativ geringen Eingriffen in die Standards des Wohlfahrtsstaates und mit nicht all zu extremer Ungleichheit in der Einkommensverteilung. Der Austausch „Stellen gegen Lohnerhöhungen“ und die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes haben jedoch einen Preis in der Form ernster Innovationsdefizite. Damit stellen sich Fragen bezüglich der Haltbarkeit des Modells. Doch können andere aus dem niederländischen Beispiel etwas lernen.

1 Lohnzurückhaltung, Stellenwachstum und Produktivitätskrise

Der Sozialpakt von Wassenaar über Lohnzurückhaltung in 1982 hat in den Niederlanden ab Mitte der achtziger Jahre zu einem sehr arbeitsintensiven Wachstum geführt. Anderswo klagt man noch über Massenarbeitslosigkeit. Die Niederlande haben dagegen inzwischen nach der Definition der ILO Vollbeschäftigung erreicht. Dabei kann man zwar kritisch anmerken, dass viele der neuen Stellen Teilzeitstellen und oft auch flexible Beschäftigungsverhältnisse sind. Außerdem gibt es noch viel verborgene Arbeitslosigkeit. Nichtsdestoweniger ist das Stellenwachstum seit Mitte der achtziger Jahre eindrucksvoll. Jedes Prozent Wachstum des niederländischen Bruttoinlandsprodukts schafft in den achtziger und neunziger Jahren erheblich mehr Stellen als anderswo in Europa (Tabelle 3).

Wie kam dieses arbeitsintensive Wachstum zustande? Ein Blick in die Statistik lehrt, dass die niederländischen Tarifabschlüsse seit dem Sozialpakt von 1982 im Vergleich zum EU Durchschnitt ausgesprochen gemäßigt waren (CPB 2001). Zugleich haben die Gewerkschaften die Schaffung von mäßig bezahlten und flexiblen Beschäftigungsverhältnissen toleriert. Auch das hat den Lohnkostendruck gesenkt.¹ Der geringe Lohnkostendruck und die flexible Verfügbarkeit von Arbeit haben allerdings eine Kehrseite: Es lohnt oft nicht mehr, in arbeitssparende Prozesstechnologie zu investieren. Neue und produk-

tivere Jahrgänge von Maschinen werden nur zögerlich eingeführt, zumal die älteren und arbeitsintensiveren Jahrgänge durch die gemäßigten Löhne länger rentabel benützt werden können. Die Folge: Ein träges Wachstum der Arbeitsproduktivität.

Tabelle 1 dokumentiert das durchschnittliche jährliche Wachstum der Wertschöpfung (Bruttoinlandsprodukt) pro Arbeitsstunde als Maßstab für die Arbeitsproduktivität in diversen OECD-Ländern. Interessant ist, dass sich das Wachstum der Arbeitsproduktivität in allen Ländern seit den siebziger Jahren abgeschwächt hat – eine Beobachtung, die übrigens interessant ist im Zusammenhang mit der Hypothese der langen Wachstumswellen von *Kondratieff* (Kleinknecht 1990). Die schwersten Einbrüche bei den Wachstumsraten der Arbeitsproduktivität gibt es in den Niederlanden und in den USA. In den USA beginnt der Umbruch schon in den siebziger Jahren, in den Niederlanden nach dem Lohnzurückhaltungsvertrag von 1982. Seitdem liegt das Wachstum der Arbeitsproduktivität in beiden Ländern deutlich unter dem Durchschnitt der EU. Beide Länder haben gemeinsam, dass der Lohnkostendruck gesenkt wurde. In den Niederlanden geschah dies durch freiwilligen Konsens; in den USA durch *Reagonomics*, wodurch die Gewerkschaften geschwächt und die Arbeitsmärkte flexibilisiert wurden.

In den USA zieht das Produktivitätswachstum in der zweiten Hälfte der neunziger Jahre wieder an, wobei übrigens das zusätzliche Produktivitätswachstum fast ausschließlich im ICT Sektor, bzw. in der „Neuen Ökonomie“ stattfindet (Gordon 1999, 2000). In den Niederlanden dagegen

bleibt das Produktivitätswachstum auf niedrigem Niveau. In diesem Zusammenhang ist es wichtig daran zu erinnern, dass eine Wirtschaft nur auf zweierlei Art wachsen kann: Entweder die Menschen arbeiten produktiver (mit neuerer Technologie) oder man setzt mehr Menschen an die Arbeit. Die Niederlande haben sich nach dem Lohnzurückhaltungspakt von 1982 stark auf den zweiten Wachstumstyp orientiert: Mehr Menschen an die Arbeit.

1 Aus mikro-ökonomischen Schätzungen kann man entnehmen, dass Arbeitnehmer mit zeitlich befristeten Verträgen, sowie Scheinselbständige signifikant niedrigere Stundenlöhne verdienen. Außerdem sind sie flexibel einsetzbar, wodurch ein großer Teil des Leerlauftrisikos durch den Arbeitnehmer getragen wird (Kleinknecht et al. 1997).

Dr. Alfred Kleinknecht ist ordentlicher Professor für Wirtschafts- und Innovations-theorie an der TU Delft. Er arbeitete früher beim Wissenschaftszentrum Berlin, an den beiden Amsterdamer Universitäten und an der Universität Maastricht.

Internet: www.eci.tbm.tudelft.nl
email: a.kleinknecht@tbm.tudelft.nl

Dr. C.W.M. Naastepad ist Dozentin für Makroökonomie. Sie arbeitete früher an der Erasmus Universität Rotterdam und an der Universität Utrecht.

Wir danken Seminarteilnehmern beim Niederländischen Bureau für wirtschafts-politische Studien (CPB) in Den Haag und am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) in Berlin für wertvolle Anregungen

Tabelle 1: Jahresdurchschnittliche Wachstumsraten des Bruttoinlandsprodukts pro Arbeitsstunde (in Preisen von 1996; nationale Währungen)

	Belgien	Frankreich	Deutschland	Italien	Niederlande	UK	EU-14**	USA	Japan
1950–60	3.2	5.2	6.3	3.2	4.2	1.8	4.2	3.6	5.9
1960–73	5.5	5.1	5.0	6.7	4.5	3.6	5.7	2.6	8.4
1973–80	4.3	3.4	3.3	3.3	2.5	2.3	3.0	1.0	2.7
1981–90	2.3	2.9	1.6	2.0	1.0	2.2	2.1	1.5	3.0
1991–00	2.4	1.3	2.4	2.0	1.1	2.2	2.2	1.6	2.0
1991–95	2.3	1.5	3.2	3.1	1.1	2.6	2.3	1.1	1.8
1996–00	2.5	1.1	1.6	0.8	1.1	1.8	2.0	2.0	2.3

* Reihe 1–4: Westdeutschland; ab Reihe 5: Gesamtdeutschland
 ** Exklusiv Luxemburg

Quelle: Berechnungen auf Basis von Daten des Groningen Growth and Development Centre; siehe auch van Ark (2000) und www.eco.rug.nl/ggdc/.

WSI Hans Böckler Stiftung

Tabelle 2: Das Wachstum der Arbeitsstunden pro 1 % Wachstum des Bruttoinlandsprodukts in ausgewählten OECD Ländern (Beschäftigungselastizität des Wirtschaftswachstums)

	Belgien	Frankreich	Deutschland*	Italien	Niederlande	UK	EU-14**	USA	Japan
1950–60	-0.05	-0.13	0.19	0.48	0.10	0.31	0.07	-0.03	0.34
1960–73	-0.11	0.06	-0.22	-0.26	0.07	-0.16	-0.09	0.39	0.13
1973–80	-0.63	-0.34	-0.47	0.07	-0.05	-1.15	-0.15	0.60	0.19
1981–90	-0.22	-0.24	-0.19	0.09	0.57	0.18	0.12	0.55	0.25
1991–00	-0.12	0.26	-0.44	-0.27	0.61	0.03	0.13	0.51	-0.35
1991–95	-0.50	-0.38	-1.00	-1.44	0.49	-0.57	-0.47	0.52	-0.26
1996–00	0.09	0.54	0.07	0.54	0.68	0.37	0.41	0.50	-0.44

* Reihe 1–4: Westdeutschland; ab Reihe 5: Gesamtdeutschland
 ** exklusiv Luxemburg

Berechnungsweise: Das jährliche Wachstum der Arbeitsstunden geteilt durch das jährliche Wachstum des Bruttoinlandsprodukts, 1950–2000, in Preisen von 1996

Quelle: Berechnungen auf Basis von Daten des Groningen Growth and Development Centre; siehe auch van Ark (2000) und www.eco.rug.nl/ggdc/.

WSI Hans Böckler Stiftung

Tabelle 3: Stellenwachstum pro 1 % Wachstum des Bruttoinlandsprodukts in ausgewählten OECD Ländern

	1970–1980	1984–2000	1995–2000
Belgien	0.15	0.24	0.32
Deutschland	0.07	0.16	0.16
Frankreich	0.43	0.18	0.42
England	0.05	0.83	0.42
Italien	0.13	0.29	0.47
Niederlande	0.21	0.62	0.82
USA	-0.07	0.57	0.45
Japan	0.21	0.27	0.05
EU-15	0.23	0.37	0.45
Total	0.18	0.29	0.42

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des statistischen Anhangs von: Macroeconomische Verkenningen, (CPB, Niederländisches Bureau für wirtschaftspolitische Analysen), Den Haag (verschiedene Jahrgänge)

WSI Hans Böckler Stiftung

Das schwache Wachstum der niederländischen Arbeitsproduktivität spiegelt sich in der Arbeitsintensität des Wirtschaftswachstums: Jedes Prozent Wirtschaftswachstum schafft in den Niederlanden (und übrigens auch in den USA) mehr Arbeit als anderswo (Tabellen 2 und 3; siehe auch Auer 2000 für vergleichbare Zahlen).

Aus Tabelle 2 kann man entnehmen, dass es in vielen Ländern und Perioden negative Beschäftigungselastizitäten gibt: Das

Wirtschaftswachstum fällt zusammen mit dem Abbau von Arbeitsstunden. Der einzige Grund, warum es etwa in der Periode des deutschen Wirtschaftswunders ab den sechziger Jahren überhaupt noch Stellenwachstum gegeben hat (mit sinkendem Einsatz von Arbeitsstunden), ist Arbeitszeitverkürzung. In den Niederlanden hingegen gibt es einen Umschlag zu positiven Koeffizienten. In den achtziger und neunziger Jahren geht das Wachstum einher mit

wachsendem Einsatz von Arbeitsstunden (Tabelle 2) und noch stärkerem Wachstum der Stellen (Tabelle 3).

Vergleicht man die Niederländer mit ihren europäischen Nachbarn, dann stellt sich die Frage: Wer hat das bessere Modell – die Nachbarländer mit ihrer hohen Arbeitslosigkeit (und hohem Innovations-tempo) oder die Niederlande mit Vollbeschäftigung (und mit alarmierenden Modernisierungsrückständen)?

Bezüglich des Wirtschaftswachstums gibt es wenig Unterschied. Das Wirtschaftswachstum in den Niederlanden weicht nur wenig vom europäischen Durchschnitt ab. Es ist in den achtziger und neunziger Jahren allerdings etwas höher als in Deutschland (Tabelle 4). Der enorme Unterschied im Stellenwachstum zwischen den Niederlanden und dem übrigen Europa kann kaum aus einigen zehntel Prozenten Unterschied im Wirtschaftswachstum erklärt werden. Der wirkliche Unterschied liegt in der Innovationsdynamik. So wächst die Arbeitsproduktivität in den meisten europäischen Ländern (und auch in der „starrten“ deutschen Wirtschaft) erheblich schneller als in den Niederlanden und in den USA (Tabelle 1). Wie aus Tabelle 2 zu ersehen ist, führt das hohe Produktivitätswachstum zu einem negativen Wachstum der Arbeitsstunden. Durch Teilzeitarbeit und Arbeitszeitverkürzung geht dies einher mit einem bescheidenen Stellenwachstum (Tabelle 3). Ein Prozent Wachstum des Bruttoinlandsprodukts hat etwa in Deutschland nach 1984 nur 0,16 % Stellenwachstum gebracht, in den Niederlanden dagegen 0,62 %, bzw. 0,82 % (Tabelle 3). Müssen wir dies positiv bewerten?

Man könnte auch argumentieren, dass durch das langsame Wachstum der Arbeitsproduktivität in den Niederlanden künstliche Stellen geschaffen werden. Das geringere Wachstum der Arbeitsproduktivität bedeutet letztendlich, dass noch viel Arbeit von Menschen verrichtet wird, die anderswo schon durch Maschinen getan wird. Es werden also Stellen geschaffen, die nicht nötig wären, wenn die Niederlande dasselbe Produktivitätswachstum hätten wie die Nachbarländer. Hier stellt sich die Frage: Wie lange können die Niederlande durch die Drosselung des technischen Fortschritts noch Arbeitsplätze schaffen und erhalten? Bei zukünftigen Sanierungskrisen kann man erwarten, dass Fabriken mit Modernisierungsrückständen als erste geschlossen werden – hier könnte sich die

Tabelle 4: Bruttoinlandsprodukt in Preisen von 1996 (in nationalen Währungen; jahresdurchschnittliche Wachstumsraten)

	Belgien	Frankreich	Deutschland*	Italien	NL	UK	EU-14**	USA	Japan
1950–60	3.0	4.6	7.7	6.1	4.6	2.7	4.5	3.5	8.8
1960–73	4.9	5.4	4.1	5.3	4.9	3.1	5.2	4.3	9.7
1973–80	2.7	2.5	2.3	3.5	2.4	1.1	2.6	2.6	3.4
1981–90	1.9	2.4	1.4	2.2	2.2	2.7	2.4	3.2	4.0
1991–00	2.1	1.8	1.7	1.6	2.8	2.2	2.5	3.3	1.5
1991–95	1.5	1.1	1.6	1.3	2.1	1.6	1.6	2.4	1.4
1996–00	2.8	2.5	1.7	1.8	3.6	2.8	3.5	4.1	1.6

* Reihe 1–4: Westdeutschland; ab Reihe 5: Gesamtdeutschland
**exklusiv Luxemburg

Quelle: Berechnungen auf Basis von Daten des Groningen Growth and Development Centre; siehe auch van Ark (2000) und www.eco.rug.nl/ggdcl.

WSI Hans Böckler Stiftung

Tabelle 5: Prozentuale Beiträge von Nominallohnerhöhungen, Wechselkursveränderungen und Wachstum der Arbeitsproduktivität zur Veränderung der relativen Lohnstückkosten führender OECD Länder

	Wachstum der:	B	D	F	I	NL	UK	USA	Japan
1961–1970	Nominallöhne	54.7	25.4	-193.8	725.9	79.1	88.3	258.6	593.4
	Wechselkurse	-29.8	85.7	164.1	3.0	17.1	117.7	- 9.6	17.8
	Arbeitsproduktivität	75.2	- 11.1	129.7	- 628.8	3.8	- 106.0	-149.0	-511.2
	Rel. Lohnst. kosten	- 0.5	1.7	- 0.7	0.3	3.1	- 1.3	- 1.2	0.9
1971–1980	Nominallöhne	26.1	-544.9	136.9	1163.5	-32.2	216.4	73.7	83.1
	Wechselkurse	114.9	681.2	- 4.3	-1025.6	146.7	- 154.8	51.0	90.8
	Arbeitsproduktivität	-41.1	- 36.3	- 32.6	- 37.9	-14.5	38.4	- 24.7	- 73.9
	Rel. Lohnst. kosten	2.2	0.6	1.6	0.6	2.2	2.0	- 4.8	1.8
1981–1990	Nominallöhne	24.0	200.1	- 85.7	243.2	129.7	2553.3	- 26.4	-112.2
	Wechselkurse	80.0	- 81.1	174.3	- 155.0	-18.6	-2197.5	70.5	292.5
	Arbeitsproduktivität	- 4.0	- 19.0	11.4	11.8	-11.1	- 255.8	55.9	- 80.2
	Rel. Lohnst. kosten	- 2.4	- 1.0	- 1.8	2.5	- 2.7	0.1	1.1	1.5
1991–2000	Nominallöhne	- 0.9	- 27.8	25.4	- 19.0	20.5	136.6	16.6	- 86.3
	Wechselkurse	98.1	98.1	72.3	120.6	105.1	- 14.7	85.6	160.4
	Arbeitsproduktivität	2.9	29.7	2.2	- 1.5	-25.6	- 21.9	- 2.2	26.0
	Rel. Lohnst. kosten	- 1.5	- 1.5	- 1.9	- 3.7	- 1.4	1.1	1.9	2.5

Quelle: Eigene Berechnungen. Die durchschnittlichen Exportmarktanteile (pro Jahrzehnt) wurden als Gewichtungsfaktor gebraucht. Daten über nominale Wechselkursveränderungen kommen aus OECD (2000b). Alle anderen Daten aus European Commission (2000).

WSI Hans Böckler Stiftung

Strategie der Lohnzurückhaltung als kontraproduktiv erweisen.

Aber kurzfristig haben wir ein ganz anderes Problem. Durch das arbeitsintensive Wachstum entsteht in vielen Sektoren Arbeitskräftemangel. Im Einführungskurs Mikroökonomie wird gelehrt, dass Knappheit zu Preiserhöhungen führt. Die niederländischen Gewerkschaften versuchen dennoch krampfhaft, das erfolgreiche Beschäftigungsmodell zu retten und die Tarifabschlüsse zu mäßigen. Die Unternehmer bezahlen dagegen in immer mehr Fällen freiwillig Löhne über dem Tarifniveau – weil sie anders kein Personal mehr bekommen. Da die Lohnkosten steigen, während das Produktivitätswachstum noch niedrig ist, verschlechtert sich im Moment die niederländische Wettbewerbsposition auf dem Weltmarkt rapide. Niemand weiß, wie lange es dauern wird, bis das Wachstum der Arbeitsproduktivität auf die steigenden

Löhne reagiert und wieder anzieht, zumal es sich hier um ein historisch einzigartiges Experiment handelt.

Im Allgemeinen nimmt man an, dass es in den kommenden Jahren immer schwieriger werden wird, in den Niederlanden noch neue Arbeitskräfte zu mobilisieren, zumal der Grad der Arbeitsmarktpartizipation inzwischen dicht beim europäischen Durchschnitt liegt. Es wächst die Überzeugung, dass die heutigen Wachstumsraten der Wirtschaft nur gehalten werden können, wenn es gelingt, die Wachstumsraten der Arbeitsproduktivität wieder zu erhöhen. Das Problem ist nur, dass man nicht weiß, wie das geschehen soll.² Wegen der großen Beschäftigungserfolge in der Vergangenheit ist das Modell der Lohnzurückhaltung heilig und unantastbar. Andererseits, ohne mehr Lohnkostendruck fehlen Anreize für die zügige Einführung arbeitssparender Prozesstechnologien.

2 Verbesserte die Lohnzurückhaltung die Wettbewerbsposition?

Oft wird vermutet, dass Lohnzurückhaltung und Flexibilisierung des Arbeitsmarktes das Wachstum fördern, indem sie die internationale Wettbewerbsposition verbessern. Wir zeigen in diesem Abschnitt, dass dies weniger selbstverständlich ist, als es auf den ersten Blick erscheint. *Tabelle 5* dokumentiert Veränderungen der relativen Lohnstückkosten verschiedener OECD-Länder und den relativen Beitrag von Faktoren, die diese beeinflussen. In *Tabelle 7* geben wir eine Aufteilung des Wachstums des Bruttoinlandsprodukts, woraus u. a. entnommen werden kann, was der relative Beitrag von Export und Import zum Wachstum war. In *Tabelle 6* findet man eine Berechnung des relativen Exportmarktanteils der niederländischen Wirtschaft bezüglich der wichtigsten Konkurrenten im OECD-Raum.

Die Lohnstückkosten in *Tabelle 5* sind nach der folgenden Formel berechnet:

$$ULC_i = W_i \varepsilon_i^{-1} \lambda_i^{-1}$$

wobei:

ULC_i = Lohnstückkosten in Land i (Unit Labour Costs)

W_i = Nominallöhne von Land i (in nationaler Währung);

ε_i = Wechselkurs (nationale Währung in Dollar), und

λ_i = Arbeitsproduktivität in Land i.

Wenn wir diese Größen in jährlichen Wachstumsraten ausdrücken und die nationalen Lohnstückkosten teilen durch den (gewogenen) Durchschnitt der Lohnstückkosten aller OECD-Länder in der Tabelle, bekommen wir das Wachstum der relativen Lohnstückkosten. Die Tabelle gibt Information über die prozentualen Beiträge von Veränderungen in den relativen Nominallöhnen, relativen Wechselkursveränderungen und dem relativen Arbeits-

² Symptomatisch für das Problembewusstsein und die gleichzeitige Ratlosigkeit ist der traditionelle Neujahrsartikel des Generalsekretärs aus dem Wirtschaftsministerium (Oosterwijk 2002, S. 4-7).

Tabelle 6: Exportmarktanteile von acht OECD Ländern (Prozentanteile)

	Belgien	Deutschland	Frankreich	Italien	Niederlande	UK	USA	Japan
1961–70	6.1	17.4	10.2	7.9	7.5	14.4	28.2	8.3
1971–80	6.4	18.8	11.4	8.1	8.5	11.3	23.5	12.1
1981–90	5.5	18.3	10.6	8.4	7.4	10.4	24.3	15.0
1990–00	5.5	17.7	10.5	8.7	6.9	10.2	26.7	13.9

Exportmarktanteil = Export eines Landes (in US \$) geteilt durch den Export aller acht Länder.

Quelle: Daten über nominale Wechselkurse kommen aus OECD (2000a); alle anderen Daten aus European Commission (2000).

WSI Hans Böckler Stiftung

Tabelle 7: Der relative Beitrag verschiedener Faktoren an das Wachstum des Bruttoinlandsprodukts in den Niederlanden

	BIP Wachstum	Prozentbeiträge von:							
		Konsum:		Investitionen:			Außenhandel:		
		Privat	Öffentl.	Privat	Öffentl.	CIS*	Export	Import	(E-Imp.)
Niederlande:									
Alte Serie:									
1969–1980	3.1	72.9	15.9	9.3	-2.6	-1.5	61.9	- 55.9	6.0
1984–1997	2.8	55.3	9.0	21.5	1.4	-0.8	88.5	- 75.0	13.6
1995–1997	3.4	50.3	5.7	34.3	0.4	0.2	94.8	- 85.6	9.2
neue Serie:									
1995–1997	3.4	49.8	9.4	36.5	2.1	-5.8	113.1	-105.2	7.9
1995–2000	3.7	53.6	13.8	28.6	4.3	-4.1	118.7	-114.8	3.8

* CIS: Vorratsveränderungen

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis verschiedener Ausgaben der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung der Niederlande (www.cbs.nl).

WSI Hans Böckler Stiftung

produktivitätswachstum zum jährlichen Wachstum der relativen Lohnstückkosten.

Tabelle 5 zeigt, dass die niederländischen relativen Lohnstückkosten in den sechziger Jahren mit 3,1 % pro Jahr stark stiegen. Der größte Beitrag (79 %) zu dieser Verschlechterung der relativen Wettbewerbsposition kam von überdurchschnittlichen Nominallohnerhöhungen. Eine Aufwertung des Guldens fügte weitere 17 % Verschlechterung hinzu und die restlichen 4 % kamen von einer leicht unterdurchschnittlichen Wachstumsrate der Arbeitsproduktivität. In den siebziger Jahren setzte sich das Wachstum der relativen Lohnstückkosten fort, mit 2,2 % pro Jahr. Diese Verschlechterung der Wettbewerbsposition fand statt trotz unterdurchschnittlicher Nominallohnerhöhungen und leicht überdurchschnittlichen Produktivitätssteigerungen. Die Ursache war eine starke Aufwertung des Guldens. Letztere ist bekannt als „Dutch Disease“ und hängt zusammen mit den Preiserhöhungen für den niederländischen Gasexport im Zusammenhang mit der Ölkrise.

Das Bild ändert sich drastisch während der Periode der Lohnzurückhaltung in den achtziger Jahren: Jetzt sinken die relativen Lohnstückkosten mit 2,7 % pro Jahr, was ausschließlich der Entwicklung der Nomi-

nallöhne zu danken ist. Der Wechselkurs und das leicht unterdurchschnittliche Wachstum der Arbeitsproduktivität haben negativ dazu beigetragen. In den neunziger Jahren bleibt die Wachstumsrate der relativen Lohnstückkosten negativ (-1,4 % pro Jahr). Es ist jedoch interessant zu sehen, dass diese Verbesserung ausschließlich der relativen Abwertung des Guldens gegenüber dem US-Dollar zuzuschreiben ist. Der positive Beitrag der gemäßigten Nominallohnerhöhungen wurde überkompensiert durch das geringere Wachstum der Arbeitsproduktivität. Tabelle 5 zeigt, dass Lohnzurückhaltung keineswegs direkt zu niedrigeren Lohnstückkosten führen muss und damit zu einer verbesserten Wettbewerbsposition. Wechselkursschwankungen und das Wachstum der Arbeitsproduktivität können eine wichtige Rolle spielen.

Tabelle 5 zeigt, dass sich die relativen Lohnstückkosten der niederländischen Wirtschaft in den achtziger und neunziger Jahren verbessert haben. Hat sich auch die niederländische Exportposition verbessert? In Tabelle 6 berechnen wir den relativen Exportmarktanteil derselben acht OECD-Länder wie in Tabelle 5. Die acht Länder decken übrigens ungefähr 75 % des OECD-Exports ab. Der Export jedes Landes ist in US-Dollar ausgedrückt und geteilt durch

den Export aller acht Länder. In der Tabelle fällt auf, dass der niederländische Exportmarktanteil in den siebziger Jahren stieg, während sich die relativen Lohnstückkosten verschlechterten – ein Kaldor-Paradox. Kaldor (1978) stellte fest, dass die Länder mit den stärksten Verbesserungen im Exportmarktanteil die schnellsten Kostensteigerungen hatten.

In Tabelle 5 finden sich viele Beispiele für das Kaldor-Paradox. Ein systematischer Vergleich der Zellen in Tabelle 5 und 6 zeigt, dass nur in 5 Zellen die Wachstumsraten der relativen Lohnstückkosten steigen (sinken), während der Exportmarktanteil in derselben Periode sinkt (steigt). In 19 Zellen wird dagegen das Kaldor-Paradox bestätigt: Steigende relative Lohnstückkosten gehen zusammen mit steigendem Marktanteil, bzw. sinkende Kosten mit sinkendem Marktanteil.

Tabelle 6 suggeriert, dass die Lohnzurückhaltung nichts gebracht hat für die niederländische Wettbewerbsposition. Anders als man intuitiv erwarten würde, ist der Exportmarktanteil gegenüber wichtigen Konkurrenten in der Lohnmäßigungsperiode nicht gestiegen, sondern gesunken. Diese Schlussfolgerung ist konsistent mit neueren mikro-ökonomischen Studien in der Innovationsforschung: Exporterfolg wird stark beeinflusst durch Faktoren, die mit der technologischen Innovation zusammenhängen (Qualifikationsniveaus; betriebliche Kompetenzentwicklung; Forschung und Entwicklung; Lefebvre/Lefebvre 2002; Kleinknecht/Oostendorp 2002). Offensichtlich ist der Export weniger preiselastisch als traditionell geschulte Ökonomen vielfach denken.

Diese Schlussfolgerung verdient jedoch eine Nuancierung. Tabelle 7 gibt eine Aufschlüsselung der relativen Beiträge verschiedener Nachfragekomponenten zum Wachstum des Bruttoinlandsprodukts. Man sieht, dass die Niederlande in den achtziger und neunziger Jahren Exportüberschüsse hatten und dass diese einen positiven Beitrag zum Wachstum lieferten. In der Periode ab 1984 (zwei Jahre nach dem Lohnmäßigungsvertrag) nimmt die Bedeutung des Exportüberschusses als Nachfragekomponente zu (um dann allerdings in den neunziger Jahren wieder abzunehmen). Da zugleich der niederländische Exportmarktanteil gesunken ist (Tabelle 6), kann man konstatieren, dass die Niederlande ihren Exportüberschuss vor allem der relativen Abnahme des Imports

zu danken haben und nicht einem Gewinn von internationalen Marktanteilen. Allein in diesem Sinne hat die Lohnmäßigung etwas gebracht für die internationale Wettbewerbsposition.

3

Was können andere lernen?

Die niederländische Erfahrung zeigt, dass die vertrauten neoklassischen Rezepte durchaus funktionieren: Mäßige Tarifabschlüsse und Lohnkostensparnisse durch flexiblere Arbeitsverhältnisse machen mehr Stellenwachstum möglich. Leider wird oft verschwiegen, wie dieses Stellenwachstum erzielt wird, obwohl dies zum Teil durchaus mit der neoklassischen Theorie zu erklären ist: Relative Preisverhältnisse haben Einfluss auf die Wahl der Produktionstechnik. Bei geringerem Lohnkostendruck werden Betriebe weniger in arbeitssparende Techniken investieren. Wie oben ausgeführt, steigt dann die Arbeitsproduktivität langsamer. Es gibt allerdings auch noch andere Argumente, die dafür sprechen, dass die technologische Entwicklung (inklusive Produktinnovation) durch die Lohnzurückhaltung und Flexibilisierung verlangsamt wird:

(1) Weniger „schöpferische Zerstörung“ (Schumpeter)

Innovatoren können mit einer aggressiven Lohnpolitik der Gewerkschaften und starren Arbeitsmärkten besser leben als Nicht-Innovatoren, da sie Dank ihrer exklusiven Produkt- und Prozesskenntnisse über Marktmacht verfügen und Monopolgewinne machen (für empirische Belege siehe Geroski et al. 1993; Kleinknecht et al. 1997). Der *Schumpeter'sche* Prozess der „schöpferischen Zerstörung“ (wobei die Innovatoren die Nicht-Innovatoren verdrängen) funktioniert weniger gut, wenn die nicht so innovativen Betriebe durch Lohnmäßigung und flexible Arbeitsverträge geschont werden. Die Schonung für Nicht-Innovatoren ist kurzfristig günstig für die Beschäftigung. Langfristig führt sie jedoch zu einem Verlust an Wirtschafts- und Innovationsdynamik (Kleinknecht 1998).

(2) Weniger nachfrageinduzierte Innovationen („demand-pull“)

Seit den frühen Arbeiten von *Schmookler* (1966) hat es mehrere Studien gegeben die zeigen, dass Forschung und Entwicklung (FuE) und Innovationen systematisch positiv beeinflusst werden durch das Nachfragewachstum (Übersicht siehe Brouwer/Kleinknecht 1999). Sofern Lohnzurückhaltung zu Nachfrageausfall führt, beeinflusst dies das Innovationsverhalten negativ.

(3) Weniger soziales Vertrauenskapital

In der Wirtschaftstheorie ist seit *Pigou* bekannt, dass externe Effekte zu Marktversagen führen. Hohe Arbeitsmarktflexibilität kann externe Effekte verstärken. So kann man etwa erwarten, dass Unternehmen weniger in Schulung investieren, wenn Arbeitnehmer oft die Stelle wechseln. Außerdem bildet sich dadurch weniger Vertrauen und Loyalität, wodurch etwa die Geheimhaltung von technologischer Kenntnis schwieriger wird. Hierdurch werden positive externe Effekte verstärkt, wodurch Unternehmen z. B. weniger in FuE investieren als gesellschaftlich optimal ist.

Diese Argumente lassen vermuten, dass die Strategie der Lohnzurückhaltung und Flexibilisierung des Arbeitsmarktes der Kenntnisintensität der niederländischen Wirtschaft geschadet hat. Sie können vermutlich auch erklären, warum sich die niederländische Position auf dem Innovationsindex von *Porter/Stern* (auf Basis von Daten über R&D, Patente, Schulungsausgaben etc.) seit 1980 kontinuierlich verschlechtert, von Platz 8 in 1980 auf 12 in 1999 (Porter/Stern 1999). Ökonomen, die das europäische Arbeitslosigkeitsproblem mit Lohnzurückhaltung und mehr Arbeitsmarktflexibilität lösen wollen, sollten einsehen, dass es auch hier keinen „free lunch“ gibt. Wer mit dem niederländischen Modell sympathisiert, sollte sich zwei Dinge gut vor Augen halten:

Zum Ersten kann durch die Lohnzurückhaltung die inländische Konsumnachfrage und damit das Wirtschaftswachstum negativ beeinflusst werden. Vielfach wird vermutet, dass dies kein Problem ist, weil die Lohnzurückhaltung die internationale Wettbewerbsposition verbessert und so den Exportüberschuss erhöht. In Kapitel 2 argumentieren wir jedoch, dass dies weniger eindeutig ist, als man auf den

ersten Blick denkt. In der Periode der Lohnzurückhaltung ist der niederländische Exportmarktanteil nicht gestiegen, sondern gesunken. Allerdings hat die mäßige Lohnentwicklung einen Exportüberschuss ermöglicht, indem sie den Import beschränkte. In diesem Sinne hat die Lohnmäßigung eine „beggar-thy-neighbour“-Strategie begünstigt. Dieser Weg wäre verschlossen, wenn alle Länder dies zugleich probieren würden. Soweit die keynesianischen Nachfrageargumente relevant sind, kann Lohnzurückhaltung auf europäischem Niveau zu weniger Wirtschaftswachstum führen.

Zum Zweiten muss man realisieren, dass das *arbeitsexensive* Wachstum in Ländern wie Deutschland (*Tabelle 2* und *3*) ein Zeichen für Erfolg ist. Es ist ja im Prinzip nicht verkehrt, wenn wir durch die Einführung neuer Technologien dasselbe Produkt mit weniger Arbeitsstunden produzieren können. In diesem Sinne sollte man den Gewerkschaften dankbar sein, dass sie für Lohnkosten- und damit für Rationalisierungsdruck sorgen. Arbeitssparende Innovationen schaffen nämlich ein Luxusproblem: Wir können entweder in derselben Arbeitszeit mehr produzieren oder dieselbe Produktion in weniger Arbeitsstunden fahren. Durch arbeitssparende Rationalisierung können wir wählen: Mehr Güter oder mehr Freizeit? Wählt man mehr Freizeit, dann gibt es allerdings gute Argumente, die Freizeit gleichmäßiger über die Menschen zu verteilen. Es ist grotesk, dass in Deutschland vier Millionen Menschen Arbeitszeitverkürzung als „Null Stunden-Woche“ bekommen haben, während der Rest voll durcharbeiten muss, oft noch mit Überstunden.

Die Koeffizienten in *Tabelle 3* zeigen, dass 1 % Wirtschaftswachstum in Deutschland in den achtziger und neunziger Jahren nur 0,16 % zusätzliches Stellenwachstum gebracht hat; in den siebziger Jahren sogar nur 0,07 % – denn damals war das Produktivitätswachstum höher (*Tabelle 1*). Durch das hohe Wachstum der Arbeitsproduktivität war das deutsche Wirtschaftswachstum vielfach gepaart mit einer absoluten Abnahme der Arbeitsstunden (*Tabelle 2*). Der einzige Weg, auf absehbare Zeit in Deutschland (und in Europa) die Arbeitslosigkeit zu senken, besteht darin, dass die Gewerkschaften ihre Tarifpolitik ändern. Anstatt mehr Lohn sollten sie mehr Freizeit (für alle) fordern. Der Spielraum für Lohnerhöhungen sollte vor allem für

die Finanzierung kollektiver Arbeitszeitverkürzung verwendet werden.

Ein mögliches Modell könnte folgendermaßen aussehen. Die Lohnforderung wird beschränkt auf den Inflationsausgleich, um die Kaufkraft der Reallöhne zu sichern. Der jährliche Produktivitätsgewinn wird nicht mehr in Lohnforderungen umgesetzt, sondern in weniger Arbeitsstunden mit Lohnausgleich. Steigt dann z. B. das Bruttoinlandsprodukt mit 2 % und die Arbeitsproduktivität (Bruttoinlandsprodukt pro Arbeitsstunde) mit 3 %, würde das in der alten Situation (mit Lohnforderungen statt Arbeitszeitverkürzung) zu 1 % Verlust an benötigten Arbeitsstunden führen. Wird dagegen das Produktivitätswachstum vollständig in Arbeitszeitverkürzung umgesetzt, dann steigt die Beschäftigung mit 2 % und alle müssen 3 % weniger arbeiten. Eine solche Strategie erfordert ein gewisses Maß an Solidarität der Arbeitsplatzbesitzer mit den Arbeitslosen. Die Arbeitsplatzbesitzer müssen sich für einige Zeit mit stagnierenden Reallöhnen begnügen; allerdings werden sie dafür belohnt

mit mehr Freizeit. Ein anderer Vorteil dieses Modells ist, dass niemand mehr Angst haben muss vor arbeitssparender Rationalisierung und vor neuer Technologie.

Die deutschen Gewerkschaften sollten sich auf jeden Fall hüten, das technikfeindliche niederländische Modell zu imitieren, das mit Lohnzurückhaltung Investitionen in arbeitssparende Technologien in vielen Fällen unrentabel macht. Eine Schwäche des niederländischen Modells besteht auch darin, dass durch das niedrige Wachstum der Arbeitsproduktivität der Kuchen, den man verteilen kann, langsamer wächst. Zudem schafft das niederländische Modell viele im Prinzip künstliche Stellen – Stellen die nicht nötig wären, würde man die Möglichkeiten der neuen Technologien voll nutzen.

Schließlich zeigt das niederländische Beispiel, dass es problematisch ist, wenn Gewerkschaften die Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse tolerieren. Durch die oft kurzfristigen flexiblen Arbeitsbeziehungen entwickelt sich weniger Vertrauen, Loyalität und Identifikation mit dem Betrieb. Dadurch wird weniger in das Ar-

beitsverhältnis „investiert“. In der angelsächsischen Literatur ist dies bekannt als das „hold-up“ Problem: Investitionen in (betriebsspezifische) Kenntnisse, Vertrauensverhältnisse, Netzwerke etc. finden oft nicht mehr statt. Menschen arbeiten zunehmend nach dem Prinzip: „Nach mir die Sintflut“. Durch die geringere Loyalität können auch Geschäftsgeheimnisse und technologische Kenntnisse schneller an Konkurrenten durchsickern. Vieles spricht dafür, dass die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes den kenntnisintensiven Teilen der niederländischen Wirtschaft geschadet hat. Unter kooperativen „rheinischen“ Arbeitsverhältnissen (mit langfristiger Beschäftigungssicherheit) ist das Marktversagen durch positive externe Effekte vermutlich geringer als unter einem angelsächsischen „hire and fire“ Modell. Dies wird bestätigt durch neue Erkenntnisse der „Industrial Relations-Forschung“ und des Managements von Humankapital (siehe etwa Appelbaum et al. 2000; Gratton et al. 1999; Gratton 2000; Huselid 1995; Pfeffer 1998, 1995).

LITERATUR

- Appelbaum, E./Bailey, T./Berg, P./Kalleberg, A.L.** (2000): Manufacturing Advantage. Why High-Performance Work Systems Pay Off, Ithaca
- Ark, B. van** (2000): Measuring Productivity in the „New Economy“: Towards a European Perspective, in: *De Economist*, S. 87–105
- Auer, P.** (2000): Employment Revival in Europe. Labour Market Success in Austria, Denmark, Ireland and the Netherlands. Genf: ILO
- Brouwer, E./Kleinknecht, A.** (1999): Keynes-Plus? Effective Demand and Changes in Firm-Level R&D, in: *Cambridge Journal of Economics*, S. 385–391
- CPB** (2001): Macroeconomische Verkenningen (Makroökonomische Studien, auf niederländisch), jährliche Ausgaben mit statistischem Anhang, Den Haag: CPB (Niederländisches Bureau für wirtschaftspolitische Analysen; www.cpb.nl)
- European Commission** (2000): European Economy 69. The EU Economy: 1999 Review. Brüssel: Kommission der Europäischen Union, Generaldirektorat für Wirtschaft und Finanzen
- Geroski, P.A./Machin, S./van Reenen, J.** (1993): The Profitability of Innovating Firms, in: *Rand Journal of Economics*, S. 198–211
- Gordon, R.** (1999): Has the „New Economy“ Rendered the Productivity Slowdown Obsolete? Mimeo, 14. Juni, Northwestern University und NBER, <http://www.econ.northwestern.edu/>
- Gordon, R.** (2000): Interpreting the „One Big Wave“ in US Long-Term Productivity Growth, 22. April, Northwestern University, NBER und CEPR, <http://www.econ.northwestern.edu/>
- Gratton, L.** (2000): Living Strategy. Putting People at the Heart of Corporate Purpose, London
- Gratton, L. V./Hailey, H./Stiles, P./Truss, C.** (1999): Strategic Human Resource Management. Corporate Rhetoric and Human Reality, Oxford
- Huselid, M. A.** (1995): The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity, and Corporate Financial Performance, in: *Academy of Management Journal* 3, S. 635–672
- Kaldor, N.** (1978): The Effect of Devaluation on Trade in Manufactures, in: Kaldor, N., *Further Essays in Applied Economics*, London, S. 99–166
- Kleinknecht, A.** (1990): Are there Schumpeterian Waves of Innovations?, in: *Cambridge Journal of Economics*, S. 81–92
- Kleinknecht, A.** (1998): Is Labour Market Flexibility Harmful to Innovation?, in: *Cambridge Journal of Economics*, 387–396
- Kleinknecht, A./Oostendorp, R. H./Pradhan, M. P.** (1997): Patronen en economische effecten van flexibiliteit in de Nederlandse arbeidsverhoudingen – een exploratie op basis van OSA vraag – en aanbodpanels (auf niederländisch), Voorstudies en achtergronden V99, Den Haag: Wissenschaftlicher Rat für Regierungspolitik (WRR)
- Kleinknecht, A./Oostendorp, R. H.** (2002): R&D and Export Performance: Taking Account of Simultaneity', in: Kleinknecht, A./Mohnen, P. (eds.): *Innovation and Firm Performance. Econometric Explorations of Survey Data*, London, S. 281–309
- Lefebvre, L./Lefebvre, L. A.** (2002): Innovative Capabilities as Determinants of Export Performance and Behaviour: A longitudinal Study of Manufacturing SMEs, in: Kleinknecht, A./Mohnen, P. (eds.): *Innovation and firm performance. Econometric Explorations of Survey Data*, London, S. 281–309

OECD (2000a): National Accounts of OECD Countries, Paris: OECD Publications
OECD (2000b): Main Economic Indicators, OECD Compendium, Paris: OECD Publications
Oosterwijk, J. W. (2002): Nieuwe bronnen van welvaartsgroei, in: Economisch Statistische Berichten, Januar, S. 4–7
Porter, M. E./Stern, S. (1999): The New Challenge to America's Prosperity: Findings From the Innovation Index, Council of Competitiveness, Washington D.C.

Pfeffer, J. (1995): Competitive Advantage Through People. Unleashing the Power of the Work Force, Boston
Pfeffer, J. (1998): The Human Equation. Building Profits by Putting People First, Boston
Schmookler, J. (1966): Invention and Economic Growth, Cambridge
Teulings, C.N. (2000): Bridging the Gap Between „Joe Sixpack“ and „Bill Gates“: On the Efficiency of Institutions for Redistribution, in: De Economist, S. 603–624

Neuerscheinung:

WSI-Tarifhandbuch 2002

Das WSI-Tarifhandbuch 2002 liefert die Hintergründe zu den aktuellen Tarifaueinandersetzungen.

Wie ist die Bilanz des Tarifjahres 2001? Wie haben sich Tarif- und Effektiveinkommen entwickelt? Wie groß ist zur Zeit der Abstand zwischen west- und ostdeutschem Tarifniveau? Wie hoch ist überhaupt der Grad der Tarifbindung? Wann hat es zuletzt Streiks und Arbeitskämpfe gegeben? Wie sehen die wichtigsten tariflichen Regelungen und Leistungen in den größten Tarifbereichen aus?

Diese und zahlreiche andere Fragen werden im WSI-Tarifhandbuch 2002 beantwortet. Im diesjährigen Schwerpunktthema gibt es einen detaillierten Überblick über die tariflichen Schutzregelungen für ältere ArbeitnehmerInnen. Das WSI-Tarifhandbuch bietet auf rund 300 Seiten Informationen in folgender Gliederung:

- Tarifchronik
- Tarifabschlüsse 2001/2002
- Schwerpunktthema „Tarifliche Regelungen für ältere ArbeitnehmerInnen“
- Tarifdaten zu 50 Wirtschaftszweigen
- Tarifliche Ausschlussfristen
- Einführung in das Tarifsysteem
- Tarifvertragsgesetz
- Glossar mit über 100 Fachbegriffen

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans Böckler Stiftung (Hrsg.)

WSI-Tarifhandbuch 2002

Frankfurt/Main 2002, Bund Verlag, 294 Seiten, 14,90 €
ISBN 3-7663-3370-4