



## Spoor A3b:

Het Duitse mirakel. Welk mirakel?

F. Heylen

UGent  
Sherppa  
14 december 2010

**Algemeen secretariaat – Steunpunt beleidsrelevant Onderzoek  
Fiscaliteit & Begroting**

Voskenslaan 270 – 9000 Gent – België

Tel: 0032 (0)9 248 88 35 – E-mail: [vanessa.bombecck@hogent.be](mailto:vanessa.bombecck@hogent.be)

[www.steunpuntfb.be](http://www.steunpuntfb.be)

# Het Duitse mirakel. Welk mirakel?

Freddy Heylen<sup>1</sup>

Sherppa, Universiteit Gent

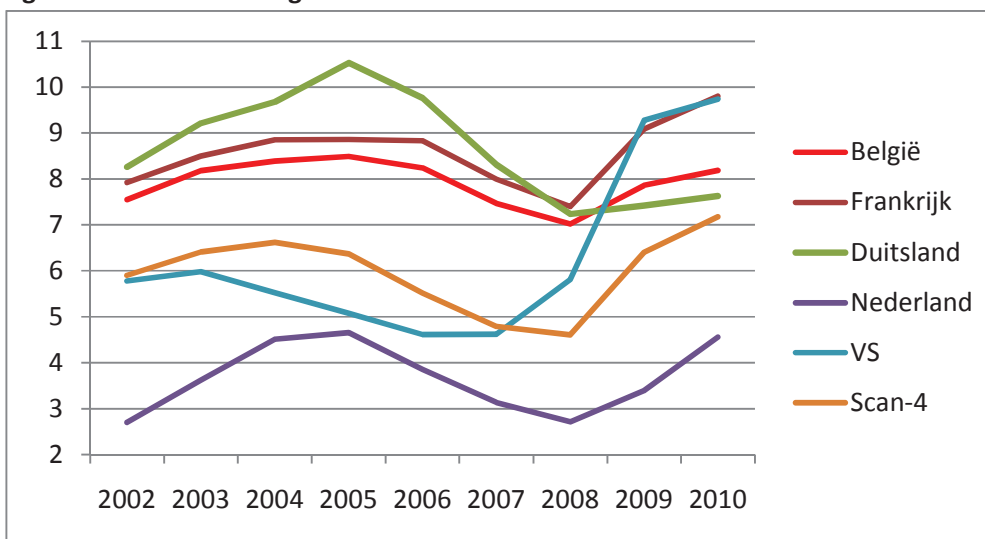
-14 december 2010-

## 1. Inleiding

Het Duitse mirakel, Duitsland als locomotief, Duitsland gidsland, Duitsland op weg naar volledige tewerkstelling,... Het zijn maar enkele van de kwalificaties die momenteel kwistig in het rond gestrooid worden. Ook sommige academici zijn onder de indruk en pleiten voor een Duitse aanpak in België (zie bijv. Abraham en Konings, 2010). Vooral de evolutie van de werkloosheid springt de bewonderaars in het oog. Duitsland moet zowat het enige land zijn waar de werkloosheidsgraad in 2010 lager is dan in 2007 (figuur 1).

Aan de basis van deze evolutie ligt het beleid van arbeidsmarkthervorming dat sinds 2003 door voormalig kanselier Schröder op de sporen werd gezet, en dat verder vorm gegeven werd door werkgevers en vakbonden. Werkloosheidsuitkeringen werden beperkt in de tijd. De arbeidsmarkt werd flexibeler inzake organisatie van de werktijd, loonvorming, en aanwerving en ontslag. Vakbonden aanvaardden loonmatiging met het oog op behoud van werkgelegenheid en versterking van de concurrentiekracht. Deze laatste ligt mede aan de basis van de opvallend sterke groei van de Duitse economie in 2010.

Figuur 1. Werkloosheidsgraad in %



Bron: OECD, Statistical Compendium, Economic Outlook (4/11/2010)

Noot: Scan-4: gemiddelde van Denemarken, Finland, Noorwegen en Zweden.

In deze bijdrage kijken we veel verder dan de werkloosheidscijfers en de korte termijn ontwikkeling van de Duitse economie. Op basis van de analyse kunnen we enkel besluiten dat het Duitse 'mirakel' vooralsnog

<sup>1</sup> Freddy Heylen is gewoon hoogleraar Macro-economie aan de Faculteit Economie en Bedrijfskunde van de Universiteit Gent. Hij is verbonden aan de UGent-onderzoeksgroep Sherppa en aan het Steunpunt Beleidsrelevant Onderzoek Fiscaliteit en Begroting van de Vlaamse Overheid. Email: [freddy.heylen@ugent.be](mailto:freddy.heylen@ugent.be), website: [www.sherppa.be](http://www.sherppa.be). Met dank aan Tim Buyse voor de hulp bij het verzamelen van de data die in dit artikel worden gerapporteerd.

flink moet worden genuanceerd. Rekening houdend met het aantal gewerkte uren zit Duitsland nog heel ver van de volledige tewerkstelling. Voor belangrijke determinanten van de economische ontwikkeling op lange termijn (d.w.z. investeringen in menselijk kapitaal, investeringen in vast kapitaal, en onderzoek en ontwikkeling) scoort Duitsland bovendien (veel) minder goed dan vele andere landen. Duitsland kiest voor een model van doorgedreven loonmatiging en arbeidsmarktflexibilisering. Dat zó velen bewonderend toekijken, is verbazend. Hoe het Duitse model een oplossing moet bieden voor de lange termijn problemen waarmee vele Europese landen geconfronteerd worden, blijft immers onduidelijk, te meer daar zo'n model aan kracht verliest naarmate meer landen het volgen...

In paragraaf 2 schetsen we eerst de context van lange termijn problemen waarbinnen we het Duits model evalueren. Meteen komen daarbij de belangrijkste variabelen aan bod die we in paragrafen 3 en 4 meer gedetailleerd zullen bekijken, en waarvoor we Duitsland zullen vergelijken met andere landen: België, Nederland, Frankrijk, vier Scandinavische landen (Denemarken, Finland, Noorwegen en Zweden) en de VS. Paragraaf 5 vat onze belangrijkste bevindingen en een aantal slotbedenkingen samen.

## 2. Context

De context waarvan we in deze bijdrage vertrekken is gekend. Alle OESO-landen worden geconfronteerd met toenemende druk op de sociale zekerheid en het pensioensysteem ingevolge de vergrijzing. Alle landen hebben bovendien hun overheidstekort en -schuld recent fors zien toenemen ingevolge de financiële en economische crisis, en staan nu voor de opdracht deze weer af te bouwen. Zowel de vergrijzing als hoge overheidsschulden wegen op de potentiële economische groei (IMF, 2010). Iedereen is het er over eens: wat nu nodig is, is een effectief beleid gericht op verhoging van de werkgelegenheid (vooral van oudere werknemers) en van de economische groei. We moeten langer werken, we moeten het groeipotentieel versterken, enz.

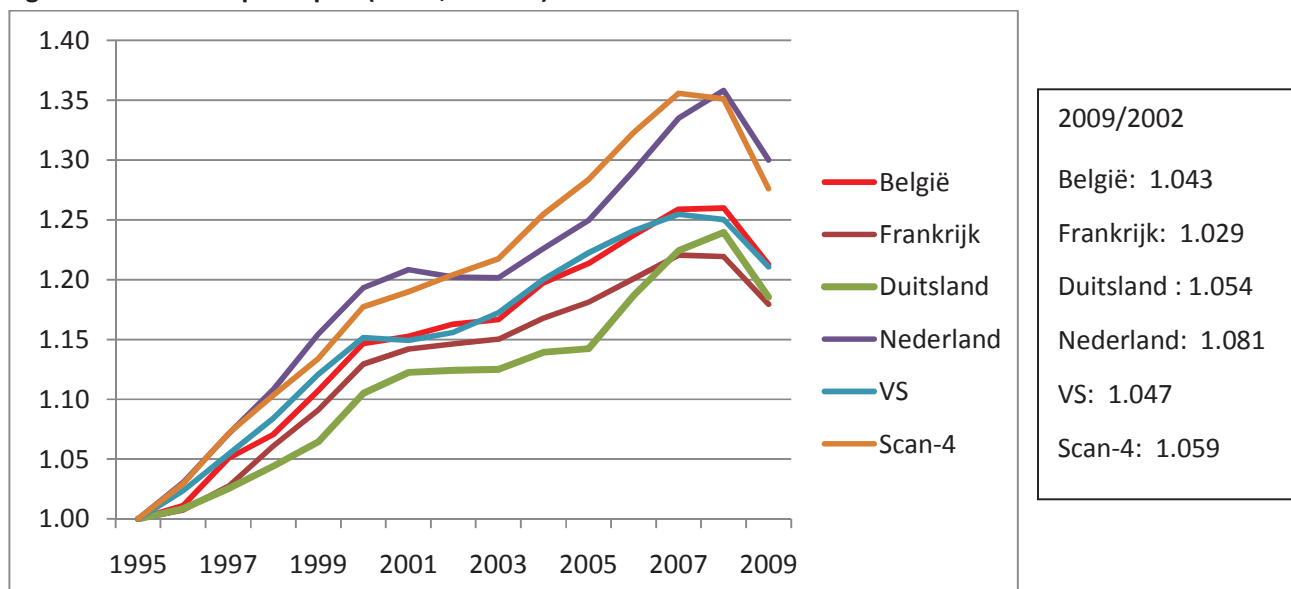
De wetenschappelijke literatuur, de ervaring van de OESO-landen in de voorbije decennia, en daarop gebaseerd eigen onderzoek (Dhont en Heylen, 2009; Heylen en Van de Kerckhove, 2010), leren heel wat over de determinanten van werkgelegenheid en groei. Ze dwingen ook veel verder te kijken dan de loutere cijfers over werkloosheid. Economische groei resulteert uit een toenemende arbeidsinzet (gewerkte uren), of uit een verhoging van de productie per gewerkt uur, d.w.z. de arbeidsproductiviteit. Deze laatste kan resulteren uit toenemende inzet van vast en menselijk kapitaal, en uit een verbetering in technologie en efficiëntie. Hierbij is van belang op te merken dat de arbeidsinzet aan limieten onderhevig is, terwijl de ingezette hoeveelheden vast en menselijk kapitaal ingevolge investeringen kunnen blijven groeien. Ook de technologie kan blijven verbeteren. Blijvende outputgroei moet dus van kapitaalopbouw en technologische vooruitgang komen. Onderzoek suggereert dat vooral menselijk kapitaal en hoger onderwijs hierbij een sleutelrol spelen (Lucas, 1993; Krueger en Kumar, 2004; Aghion en Howitt, 2006; Heylen en Van de Kerckhove, 2010). Innovatie en adoptie van nieuwe technologieën zijn afhankelijk van de aanwezigheid van goed geschoolde werknemers. Verder is de beschikbaarheid van geschoolde werknemers een cruciale troef voor het aantrekken van vast kapitaal. Menselijk kapitaal trekt vast kapitaal aan, veeleer zo dan omgekeerd.

Algebraïsch geldt dat  $Y = \pi \cdot (hL)$  waarbij  $Y$  de reële output is,  $\pi$  de arbeidsproductiviteit (productie per uur),  $L$  het aantal werkenden, en  $h$  het gemiddeld aantal gewerkte uren per werkende. Bijgevolg is  $hL$  de totale arbeidsinzet in uren. We weten dat  $\pi$  stijgt in de hoeveelheid vast kapitaal, de hoeveelheid menselijk kapitaal (opgebouwde scholing en ervaring) en de technologie. Verder geldt:  $L = (1-u) \cdot L_s = (1-u) \cdot p \cdot N$ , met  $N$

de bevolking op beroepsactieve leeftijd (15-64),  $p$  de participatiegraad,  $L_s$  het arbeidsaanbod, en  $u$  de werkloosheidsgraad. Duitsland blinkt uit inzake verlaging van de werkloosheid. Maar dit op zich zegt weinig over ruimere maatstaven voor arbeidsinzet (gewerkte uren  $hL$ ). Voor de lange termijn groei zijn bovendien andere variabelen (met name deze achter  $\pi$ ) veel belangrijker. Uitgedrukt per capita geldt  $\frac{Y}{N} = \pi \cdot \left(\frac{hL}{N}\right)$ , met  $\frac{Y}{N}$  output per capita en  $\frac{hL}{N}$  gewerkte uren per capita.

Figuur 2 vergelijkt de evolutie van de reële output per capita in Duitsland met die in andere landen. Duitsland mag dan in 2010 al een bijzonder sterke economische groei gekend hebben. Voorlopig doen de cijfers niet vermoeden dat deze sterke groei een structureel gegeven is. Het voorbije decennium bleef Duitsland eerder achter op andere landen. Ook in de recentere jaren sinds 2003 scoort Duitsland niet opvallend beter dan vele andere landen. De twee volgende paragrafen gaan dieper in op de variabelen achter de evolutie van de output per capita. Paragraaf 3 gaat in op de arbeidsproductiviteit ( $\pi$ ) en haar determinanten, paragraaf 4 op de gewerkte uren per capita ( $hL/N$ ).

**Figuur 2. Reëel BBP per capita (index, 1995=1)**



Bron: OECD, Statistical Compendium, Economic Outlook (4/11/2010)

Noot: Om de output per capita te bekomen delen we het reëel BBP door de bevolking op beroepsactieve leeftijd (d.w.z. de bevolking van 15 tot 64 jaar).

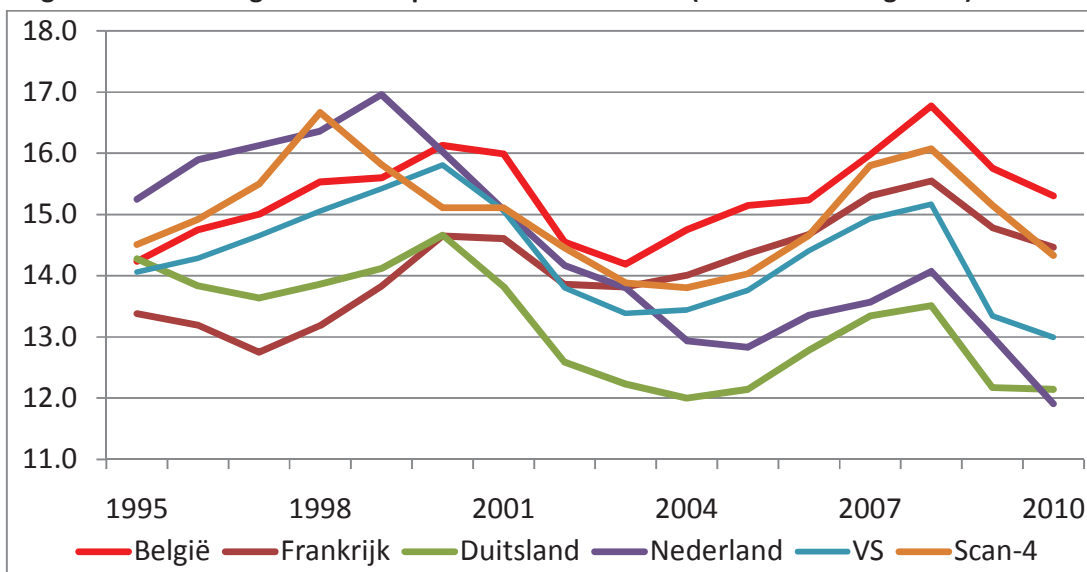
### 3. Vorming van vast en menselijk kapitaal, onderzoek en ontwikkeling en de arbeidsproductiviteit

Inzake kapitaalopbouw presteert Duitsland al vele jaren veeleer zwak. In vergelijking met landen als België, Frankrijk, Nederland, de vier Scandinavische landen en de VS investeren de Duitse bedrijven en overheid het kleinste aandeel van het BBP in vast kapitaal, exclusief woningbouw (Figuur 3, Tabel 1). Binnen deze groep van landen investeert de overheid nergens minder in onderwijs dan in Duitsland. Deze vaststelling geldt ook voor het hoger onderwijs (Tabel 2). Het percentage 25 tot 34-jarigen met een diploma van hoger onderwijs ligt in Duitsland beduidend lager dan het OESO gemiddelde (OECD, 2010). Dit wordt ook gezien als een

belangrijke belemmering op de creatie van nieuwe bedrijven in high-tech sectoren (Gottschalk et al., 2007). Op het vlak van onderwijskwaliteit scoort Duitsland internationaal gezien gemiddeld (al is er wel een verbetering tussen 2003 en 2009, Tabel 3). Ook inzake uitgaven voor onderzoek en ontwikkeling neemt Duitsland een gemiddelde positie in (Tabel 4). De uitgaven liggen er hoger dan bijv. in België, Frankrijk of Nederland, maar Duitsland blijft achterop bij landen als Zweden, Finland en de VS. Als laatste indicator bekijken we de overheidsuitgaven voor actief arbeidsmarktbeleid (Figuur 4). Dit beleid omvat o.a. begeleiding en vorming van werklozen. We relateren de uitgaven voor actief arbeidsmarktbeleid (in procent van het BBP) aan het werkloosheidspercentage. De cijfers tonen dat Duitsland sinds 2002 steeds minder in actief arbeidsmarktbeleid is gaan investeren. Een beperking in de tijd van werkloosheidsuitkeringen is o.i. verdedigbaar als parallel meer inspanningen geleverd worden voor activering en opleiding van werklozen. Duitsland heeft met de invoering van Hartz IV in 2004 wel het eerste gedaan, maar duidelijk niet het tweede. Binnen de beschouwde groep van landen geeft in recente jaren enkel de VS minder uit aan actief arbeidsmarktbeleid.

Gegeven al deze indicatoren is de middelmatige prestatie van Duitsland inzake de evolutie van de arbeidsproductiviteit (Figuur 5) niet verwonderlijk.

**Figuur 3. Investerings in vast kapitaal in % van het BBP (exclusief woningbouw)**



Bron: OECD, Statistical Compendium, Economic Outlook (4/11/2010)

Noot: De data betreffen de som van private investeringen in vast kapitaal (exclusief woningbouw) en overheidsinvesteringen in vast kapitaal. Scan-4: gemiddelde van Denemarken, Finland, Noorwegen en Zweden. Per land in 2008: Denemarken 14.9%, Finland 15.2%, Noorwegen 17.6%, Zweden 16.5%.

**Tabel 1. Overheidsinvesteringen in vast kapitaal in % van het BBP (jaarlijks gemiddelde, 2002-09)**

	België	Frankrijk	Duitsland	Nederland	Denemarken	Finland	Noorwegen	Zweden	VS
2002-05	1.68	3.10	<b>1.51</b>	3.40	1.73	2.69	2.85	2.75	3.17
2006-09	1.65	3.21	<b>1.49</b>	3.53	1.95	2.51	3.13	2.98	3.37

Bron: OECD, Statistical Compendium, Economic Outlook (4/11/2010)

**Tabel 2. Menselijk kapitaal: Publieke uitgaven voor onderwijs in % van het BBP (1995, 2000, 2007)**

	1995	2000	2007	
	Alle onderwijs-niveaus	Alle onderwijs-niveaus	Hoger onderwijs (tertiair)	Alle onderwijs-niveaus
België	m	5.9	1.3	6.0
Frankrijk	6.3	6.0	1.2	5.6
<b>Duitsland</b>	<b>4.6</b>	<b>4.4</b>	<b>1.1</b>	<b>4.5</b>
Nederland	5.1	5.0	1.4	5.3
Denemarken	7.3	8.3	2.3	7.8
Finland	6.8	6.0	1.9	5.9
Noorwegen	7.9	5.9	2.2	6.7
Zweden	7.1	7.2	1.8	6.7
VS	4.7	4.9	1.2	5.3

Bron: OECD, Education at a Glance, 2010, Table B4.1.  
 Noot: m : data ontbreken.

**Tabel 3. Kwaliteit van het onderwijs (PISA score 2003, 2006, 2009)**

	België	Frankrijk	Duitsland	Nederland	Denemarken	Finland	Noorwegen	Zweden	VS
2003	515	506	499	525	494	545	493	510	490
2006	511	493	505	521	501	553	487	504	482
2009	509	497	510	519	499	543	500	496	496

Bron: OECD.  
 Noot: De data geven het gemiddelde van de PISA scores voor lezen, wiskunde en wetenschappen.

**Tabel 4. Totale uitgaven voor onderzoek en ontwikkeling, privé sector en overheid, in % van BBP (jaarlijks gemiddelde, 2002-08)**

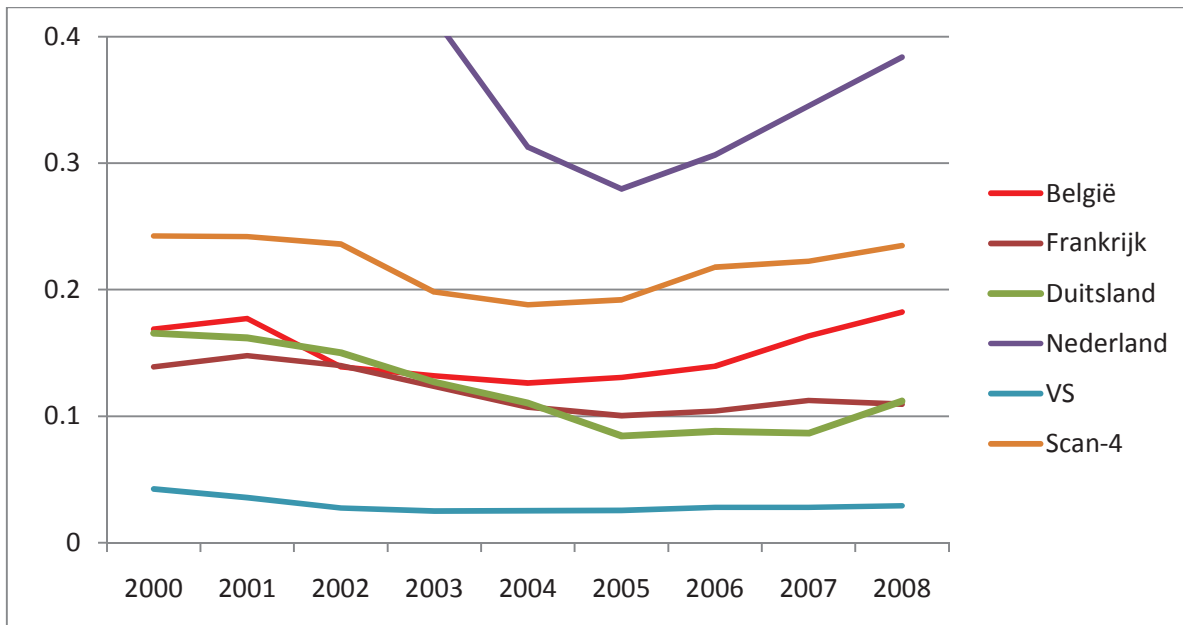
2002-08	België	Frankrijk	Duitsland	Nederland	Denemarken	Finland	Noorwegen	Zweden	VS
Totaal	1.88	2.12	2.53	1.78	2.54	3.49	1.61	3.70	2.63
Bedrijven	1.13	1.09	1.68	0.88	1.55	2.40	0.77	2.37	1.71
Overheid	0.44	0.82	0.74	0.65	0.68	0.87	0.71	0.87	0.77

2008	België	Frankrijk	Duitsland	Nederland	Denemarken	Finland	Noorwegen	Zweden	VS
Totaal	1.92	2.02	2.64	1.75	2.72	3.73	1.62	3.75	2.77

Bron: OECD, Statistical Compendium, Main Science and Technology Statistics, GERD (4/11/2010)  
 Noot: Het totaal omvat naast de O&O uitgaven van binnenlandse bedrijven en de overheid ook de O&O uitgaven van andere nationale of van buitenlandse bronnen.

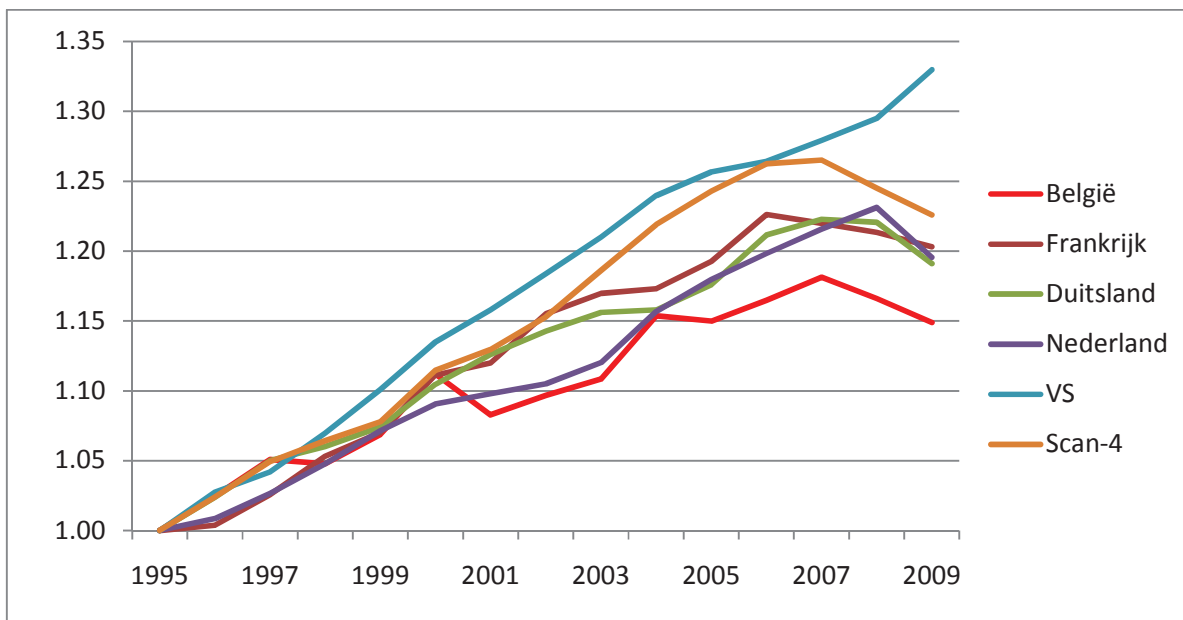
**Figuur 4. Overheidsuitgaven aan actief arbeidsmarktbeleid (2000-2008)**



Bron: OECD Stat, Labour market programmes (5/12/2010)

Noot: De data geven de verhouding weer van de overheidsuitgaven voor actief arbeidsmarktbeleid in % van het BBP tot het werkloosheidspercentage. De inspanningen worden dus gerelateerd aan de omvang van de doelgroep.

**Figuur 5. Arbeidsproductiviteit ( $\pi$ ): Reëel BBP per gewerkt uur (index, 1995=1)**



Bron: zie figuur 2.

Scan-4: gemiddelde van Denemarken, Finland, Noorwegen en Zweden.

Per land in 2008: Denemarken 1.10, Finland 1.35, Noorwegen 1.22, Zweden 1.33.

#### 4. Werkgelegenheid en loonvorming

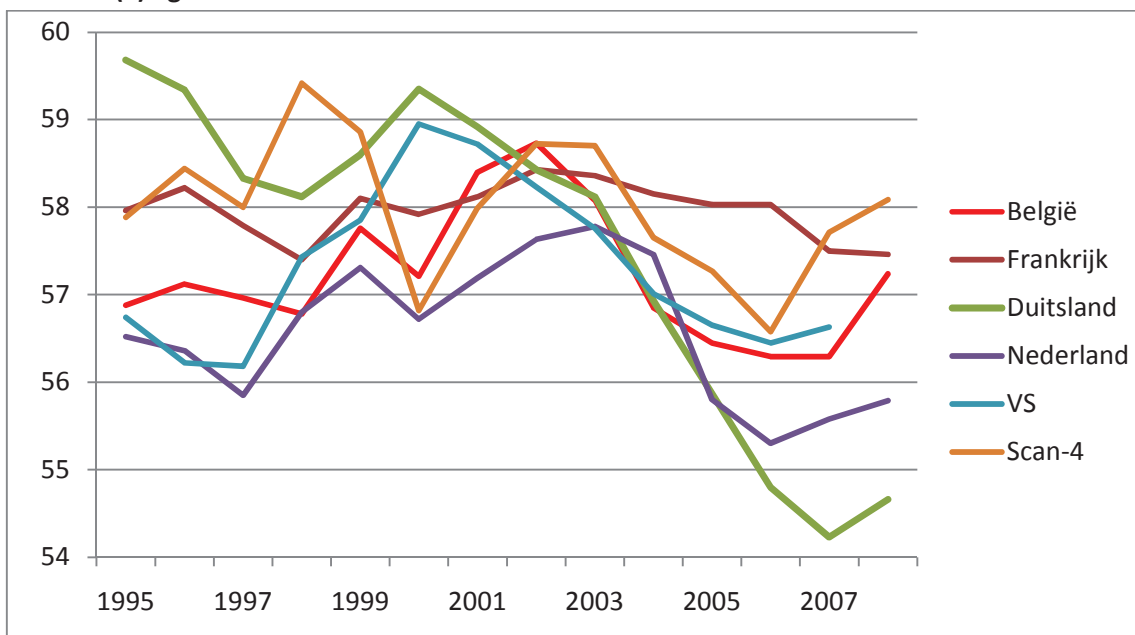
Figuur 6 illustreert de uitgesproken loonmatiging in Duitsland in het laatste decennium. Figuur 6(a) toont het loonaandeel in de toegevoegde waarde voor de ganse economie, Figuur 6(b) betreft enkel de verwerkende nijverheid. De boodschap van beide figuren is erg gelijk. Tussen 2000 en 2008 daalde het loonaandeel in Duitsland met ongeveer 5%-punten. De lonen bleven dus beduidend achterop op de evolutie van de arbeidsproductiviteit. Ook Nederland toont een vrij sterke mate van loonmatiging. In de andere landen blijft het loonaandeel relatief constant.

Figuur 7 toont de evolutie van het arbeidsvolume in uren. We drukken deze uit per persoon van 15 tot 64. Aansluitend bij eerder gebruikte notatie gaat het dus om  $hL/N$ . Deze maatstaf stijgt naarmate meer mensen aan het werk zijn ( $L$ ), en dus de werkzaamheidsgraad ( $L/N$ ) stijgt, en naarmate al wie werkt meer uren per jaar presteert ( $h$ ). Niettegenstaande uitgesproken loonmatiging toont Duitsland geen opvallend sterkere arbeidscreatie. De VS en Frankrijk blijven achterop, maar tussen de andere landen tonen zich geen zichtbare verschillen in de *evolutie*. Zichtbare verschillen zijn er wel in het *niveau*. In 2009 lag het arbeidsvolume per persoon in Duitsland nog altijd ruim 10% onder de VS en het gemiddelde voor de Scandinavische landen. Heel duidelijk is daarmee in ieder geval dat Duitsland nog ver van de “volledige tewerkstelling” is.

Figuren 8(a) en 8(b) tonen de evolutie van beide componenten van het arbeidsvolume per persoon, de werkzaamheidsgraad ( $L/N$ ) en het gemiddeld aantal gewerkte uren per jaar per werkende ( $h$ ). Duitsland is erin geslaagd de werkzaamheidsgraad relatief sterk op te trekken de voorbije jaren (figuur 8(a)). Dit is evenwel gepaard gegaan met een quasi even sterke daling van het aantal gewerkte uren per werkende (figuur 8(b)). Dit suggereert dat vele gecreëerde banen part-time zijn, of slechts van korte duur.

**Figuur 6. Loonaandeel in de toegevoegde waarde, in %, 1995-2008**

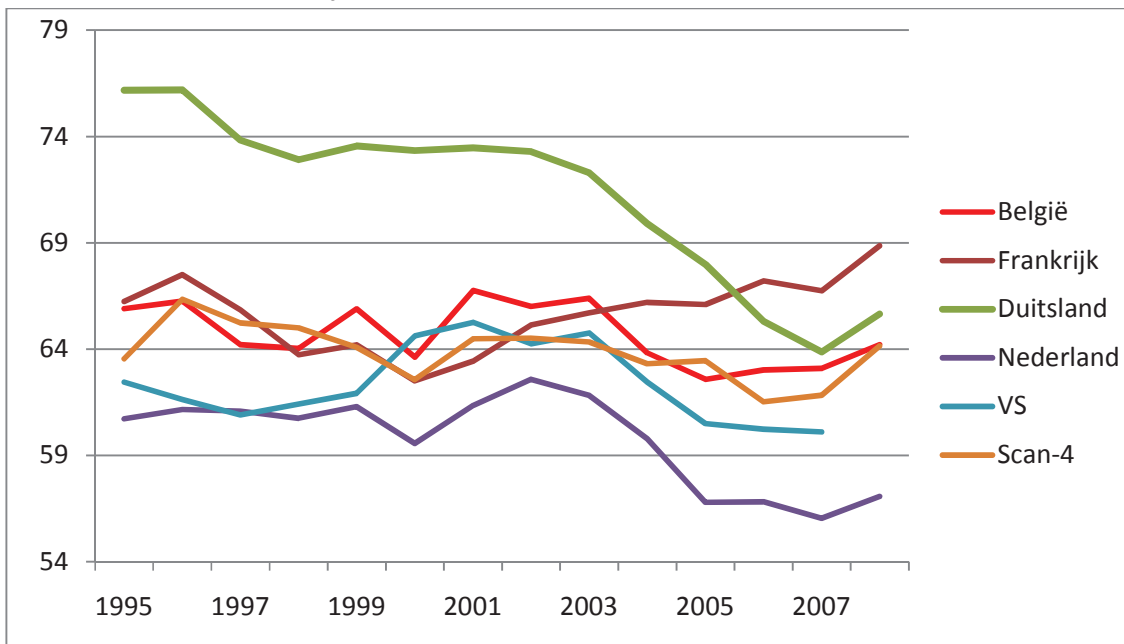
(a) ganse economie



Bron: OECD, Statistical Compendium, STAN Indicators Database (4/11/2010).

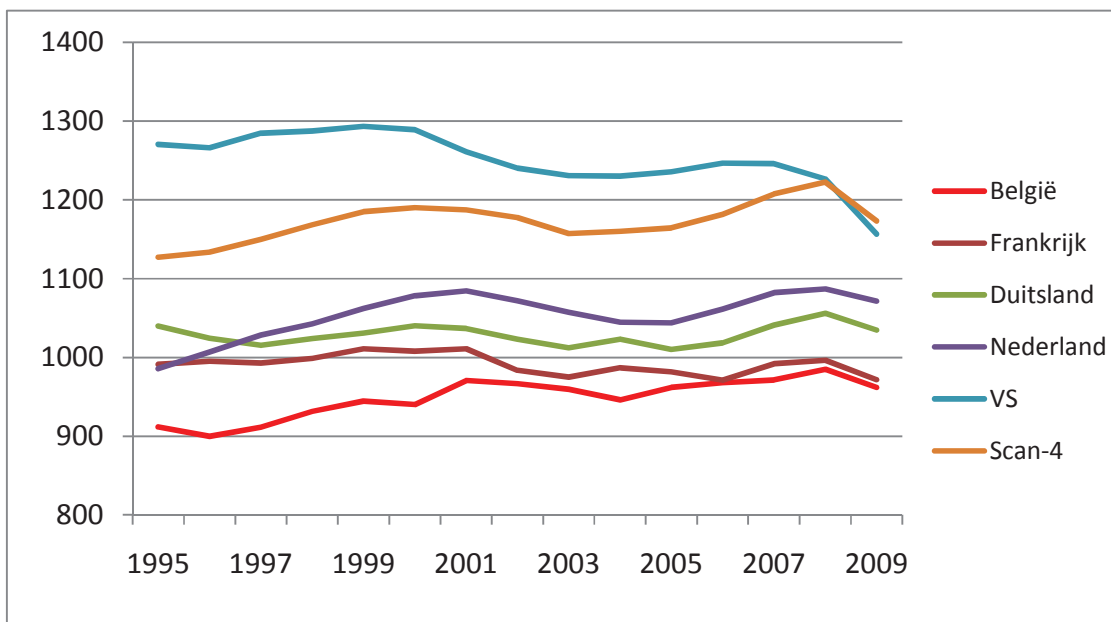


(b) Verwerkende nijverheid



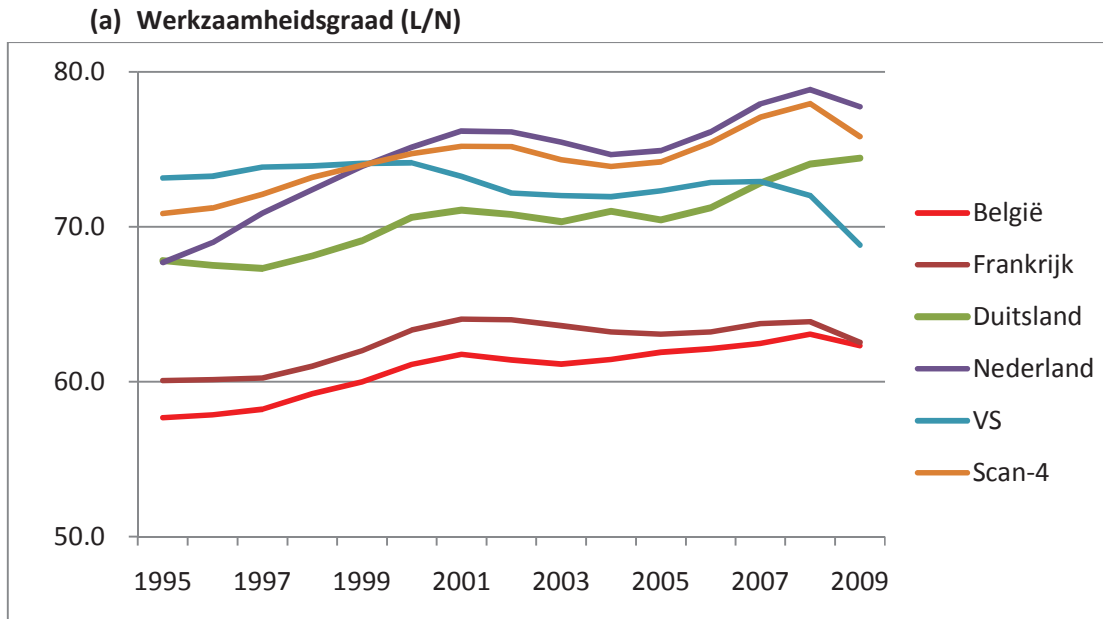
Bron: OECD, Statistical Compendium, STAN Indicators Database (4/11/2010).

Figuur 7. Jaarlijks aantal gewerkte uren per persoon op beroepsactieve leeftijd (hL/N)

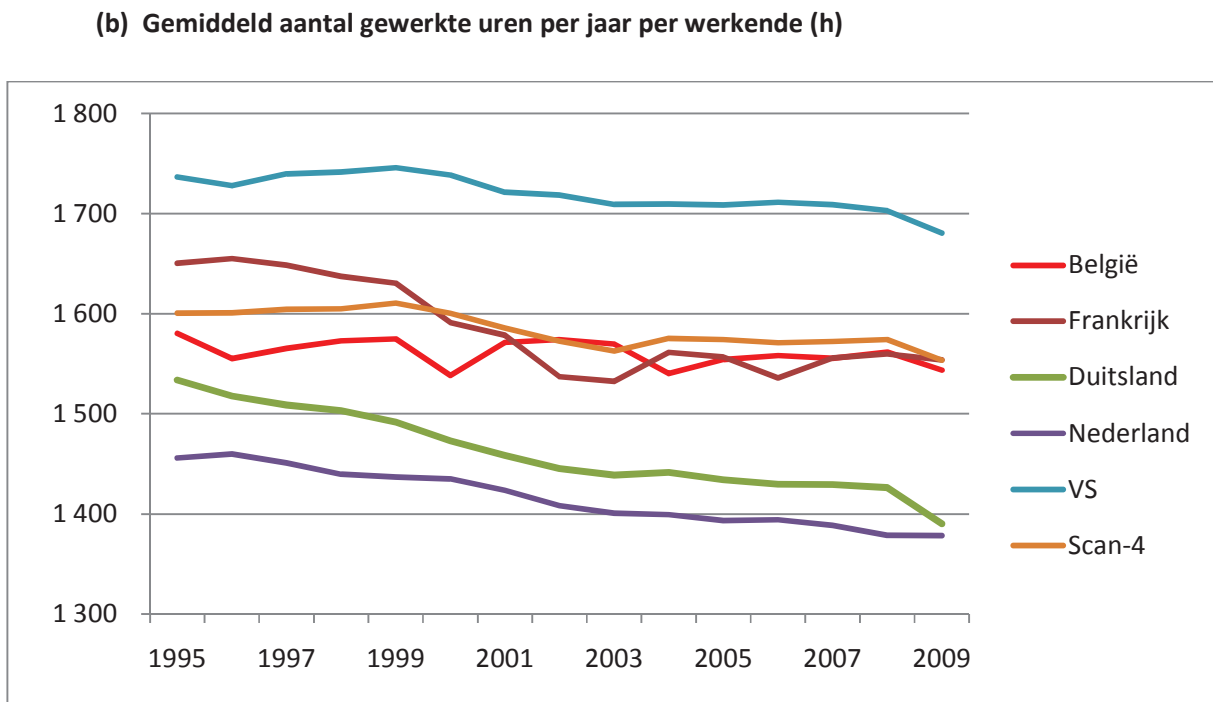


Bron: The Conference Board Total Economy Database, September 2010, <http://www.conference-board.org/data/economydatabase/>  
Noot: Het aantal gewerkte uren per persoon stijgt naarmate meer mensen op beroepsactieve leeftijd (15-64j) een baan hebben (=meer werkenden), en naarmate het aantal jaarlijks gewerkte uren per werkende toeneemt.

**Figuur 8. Componenten van het jaarlijks aantal gewerkte uren per persoon op beroepsactieve leeftijd**



Bron: The Conference Board Total Economy Database, September 2010, <http://www.conference-board.org/data/economydatabase/>



Bron: The Conference Board Total Economy Database, September 2010, <http://www.conference-board.org/data/economydatabase/>

De vaststelling dat Duitsland en bijv. de Scandinavische landen erg gelijkaardig presteren inzake de evolutie van het gecreëerde arbeidsvolume niettegenstaande flink uiteenlopende loonevoluties, illustreert dat er niet noodzakelijk een afruil hoeft te bestaan tussen werkgelegenheid en (hoge) lonen. Er bestaan verschillende strategieën om jobs te creëren. Figuur 9 toont de theorie, figuur 10 de feiten. We tonen in figuur 9 een eenvoudig arbeidsmarktmodel. De vraagcurve ( $L_d$ ) toont een negatieve relatie tussen het loon en de werkgelegenheid die de bedrijven creëren. Hogere loonkosten leiden tot lagere werkgelegenheid, en omgekeerd. Belangrijk is dat deze negatieve relatie geldt voor een gegeven vaste en menselijke kapitaalstock en voor gegeven technologie. Een uitbreiding van de kapitaalstock of de technologie maakt arbeid productiever, waardoor het voor bedrijven winstgevend wordt de werkgelegenheid uit te breiden. Grafisch verschuift de arbeidsvraagcurve dan naar rechts. De arbeidsaanbodcurve ( $L_s$ ) (of loononderhandelingscurve, LO) toont het loon waaraan werknemers bereid zijn te werken. Uitbreiding van de werkgelegenheid vereist – al het overige gelijkblijvend – verhoging van de vergoeding die daartegenover staat. Al het overige hoeft evenwel niet gelijk te blijven. Een verlaging van werkloosheidsuitkeringen, bijvoorbeeld, maakt het alternatief voor werken minder aantrekkelijk. De vereiste/onderhandelde lonen zullen dan lager komen te liggen. Grafisch verschuift de arbeidsaanbodcurve/loononderhandelingscurve dan naar onder. Ook doelbewust overheidsbeleid gericht op loonmatiging of een wijziging in de preferenties van de vakbonden kunnen tot een verschuiving van de arbeidsaanbodcurve/loononderhandelingscurve naar onder leiden. Figuur 9 maakt meteen de twee strategieën om jobs te creëren duidelijk. Een eerste strategie bestaat erin de arbeidsaanbodcurve/loononderhandelingscurve naar onder te krijgen. De arbeidsmarkt evolueert dan van punt a naar punt d, langs de arbeidsvraagcurve. Werkgelegenheid wordt gecreëerd, via loonmatiging en dus ten koste van koopkracht. De tweede strategie loopt via een verschuiving naar rechts van de arbeidsvraagcurve. Achter deze strategie zit kapitaalvorming, innovatie en verhoging van de arbeidsproductiviteit. De arbeidsmarkt beweegt dan van punt a naar b en c. Jobcreatie gaat dan samen met behoud of zelfs toename van de lonen.

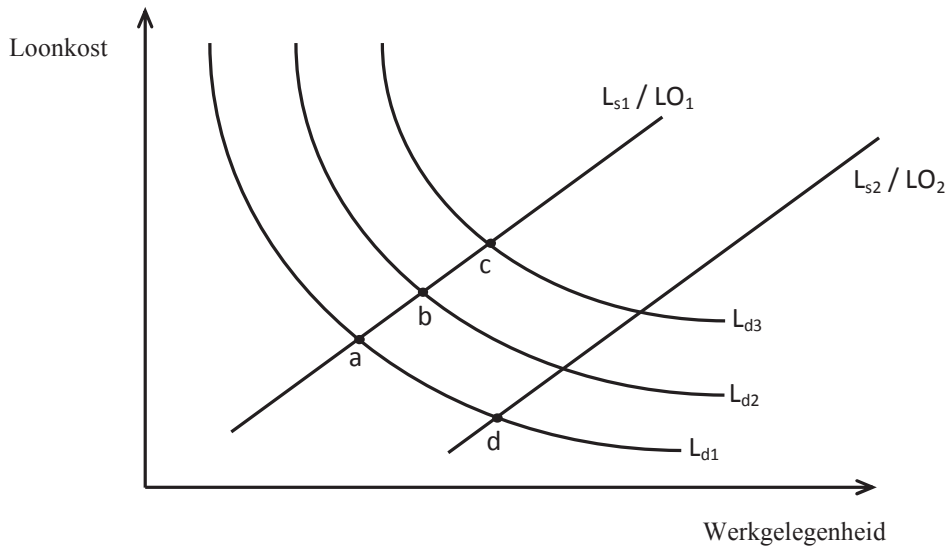
In vorige tabellen en figuren toonden we sterkere vaste kapitaalvorming en meer investeringen in menselijk kapitaal en O&O in de Scandinavische landen dan in kernlanden van de eurozone. Dit suggereert dat deze landen vooral de tweede strategie volgden. Duitsland koos vooral voor loonmatiging, de eerste strategie om werkgelegenheid te creëren. Figuur 10 illustreert. We tonen de evolutie van het gecreëerde arbeidsvolume in uren per persoon van 15 tot 64 (cf. figuur 7) op de horizontale as, en de evolutie van de loonkost per uur op de verticale as. We vergelijken 2008 met 2002. Deze periode omvat de start van het hervormingsbeleid van kanselier Schröder en loopt tot net vóór de economische crisis. We concentreren ons op landen met een vergelijkbaar ontwikkelingsniveau die ofwel de euro hebben ingevoerd, ofwel een vrij stabiele munt t.o.v. de euro hebben aangehouden in de beschouwde periode (geen appreciatie of depreciatie t.o.v. de euro met 10% of meer). De parallel tussen figuur 10 en figuur 9 is opvallend. Landen als Nederland, Frankrijk, België, Zwitserland en Duitsland lijken zich wel te situeren langs één arbeidsvraagcurve, waarbij het land dat de lonen het meeste matigde (Duitsland) de meeste werkgelegenheid creëerde<sup>2</sup>. De Scandinavische landen daarentegen tonen dat hogere werkgelegenheid en hogere lonen geen tegengestelden hoeven te zijn. Mits klemtoon op kapitaalvorming en innovatie kunnen beide gunstig evolueren. Loonstijging hoeft dan trouwens ook op geen enkele manier de concurrentiekracht te ondermijnen. De loonkost per eenheid product

---

<sup>2</sup> In nominale termen stegen de uurlonen in Duitsland tussen 2002 en 2008 met slechts 7%. Gegeven dat de consumptieprijzen in die periode met bijna 12% stegen, daalde de koopkracht per gewerkt uur met 5%.

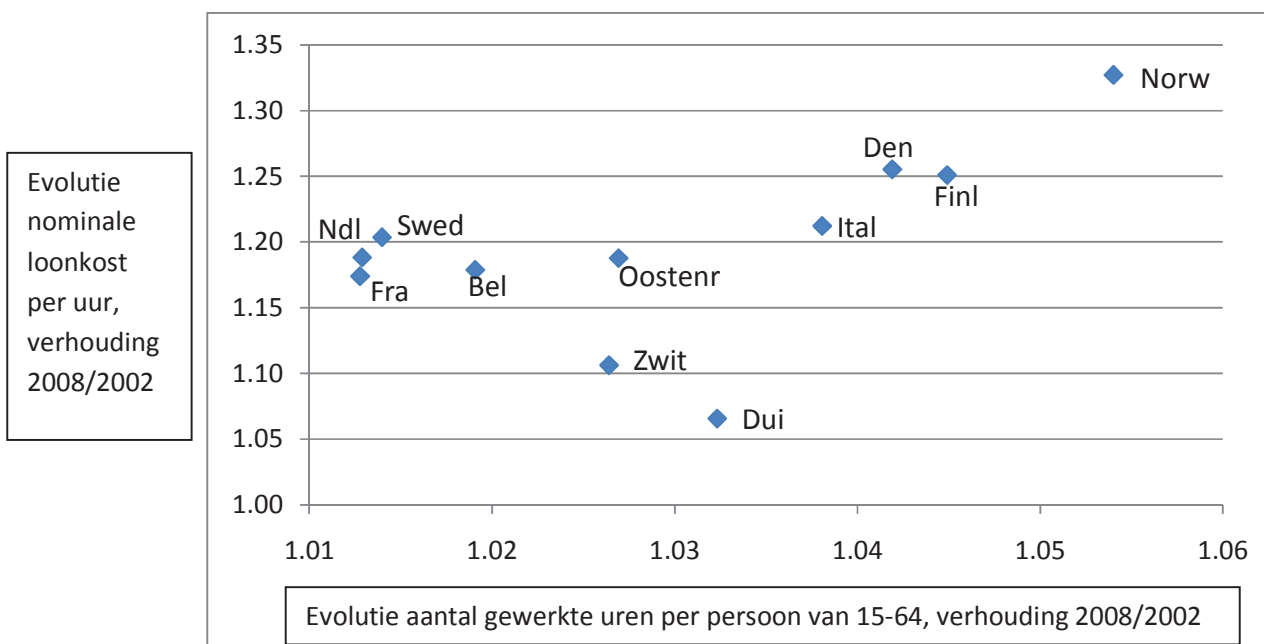
evolueerde in de Scandinavische landen in het voorbije decennium gunstiger dan in vele andere landen (zie appendix), met uitzondering weliswaar van Duitsland.

**Figuur 9.** Loonkosten, productiviteit en werkgelegenheid: meerdere strategieën naar werk



Noot :  $L_d$  : arbeidsvraagcurve,  $L_s$  : arbeidsaanbodcurve, LO : loononderhandelingscurve.

**Figuur 10.** Loonkost en werkgelegenheid: geen onvermijdelijke trade-off.



## 5. Conclusie

De werkloosheidsgraad evolueerde recent zeer gunstig in Duitsland. Geen enkel ander land deed beter. Ook inzake economische groei presteerde Duitsland in 2010 opvallend sterk. Maar superlatieven houdt men o.i. beter op zak. Werkloosheidsstatistieken vertellen hoogstens een deel van de waarheid over de arbeidsmarkt. Zo ook in Duitsland. Wanneer we kijken naar de werkgelegenheid en het gecreëerde arbeidsvolume in uren, dan valt Duitsland veel minder op. We stellen vast dat de gemiddelde werkende in Duitsland steeds minder uren per jaar presteert. Het land zit nog ver van volledige werkgelegenheid.

Aan de basis van het Duitse “succes” op de arbeidsmarkt ligt een beleid van uitgesproken loonmatiging en flexibilisering. In reële termen daalden de uurlonen sinds 2004. Andere landen, bijv. in Scandinavië, tonen gelijkaardige *evoluties* in het arbeidsvolume als Duitsland, en dat met verhoging van de koopkracht. Bovendien ligt het *niveau* van de werkgelegenheid in uren in de Scandinavische landen ruim 10% hoger dan in Duitsland. Een belangrijk onderdeel van de verklaring voor deze verschillen is dat de Scandinavische landen veel meer inzetten op de vorming van vast en menselijk kapitaal en op onderzoek en ontwikkeling. Duitsland scoort inzake investeringen in vast en menselijk kapitaal internationaal laag. De verstrenging van het systeem van werkloosheidsuitkeringen sinds 2004 is ook helemaal niet gepaard gegaan met een uitbreiding van de actieve begeleiding en vorming van werklozen.

Alle OESO-landen staan voor de enorme uitdaging van de vergrijzing en de afbouw van hoge overheidsschulden. Hogere werkgelegenheid en hogere economische groei (hogere groei van de arbeidsproductiviteit) zijn daarbij cruciaal. Drijvende krachten voor deze laatste zijn innovatie, en de vorming van vast en menselijk kapitaal. Duitsland zet volop in op loonmatiging en flexibilisering van de arbeidsmarkt. Dat deze strategie de *werkloosheid* kan verlagen is bewezen. Dat ze de bedrijven stimuleert om *banen* te creëren ook. Minder duidelijk is of dit allemaal kwaliteitsvolle banen zijn. De OESO wijst op het risico van een duale arbeidsmarkt in Duitsland (OECD, 2010). Eveneens minder duidelijk is of een strategie van loonmatiging ook - kwantitatief en kwalitatief – het *arbeidsaanbod* kan verhogen. Nochtans zal de belangrijkste beperking voor jobcreatie zich in een context van vergrijzing en dalende bevolking op beroepsleeftijd uiteindelijk aan de aanbodzijde situeren. Loonmatiging maakt werken niet aantrekkelijker, tenzij parallel de werkloosheidsuitkeringen nog meer verlaagd worden. Duitsland heeft dit begrepen en reageert consistent, andere landen nog niet. Van zodra ook minder gekwalificeerde aanbieders van arbeid geïntegreerd moeten worden, is tevens een *activeringsbeleid* cruciaal. Op dit vlak is Duitsland niet consistent, het investeert sinds 2002 trendmatig steeds minder in begeleiding en opleiding van werklozen. Totaal onduidelijk ten slotte is hoe een strategie van loonmatiging, verlaging van uitkeringen en flexibilisering de *arbeidsproductiviteit en de economische groei* structureel moet ten goede komen.

Wat dit laatste betreft, wordt aan werkgeverszijde wel eens geargumenteed dat innovatie en investeringen afgeleiden zijn van loonmatiging en “ruimte” om te ondernemen. “Eerst loonmatiging, dan vorming en innovatie, en vervolgens koopkracht...”, luidt het. De hypothese is op zijn minst interessant. Overtuigende evidentie hiervoor kennen we evenwel niet. Wat wel duidelijk is, is het controversiële karakter van de hypothese. Diverse auteurs argumenteren dat arbeidsmarktflexibilisering en loonmatiging eerder ongunstige gevolgen hebben voor innovatie en/of de evolutie van de arbeidsproductiviteit, althans in sommige landen (zie bijv. Kleinknecht en Naastepad, 2004; Zhou et al., 2011). Anderen betwisten deze stelling, zonder evenwel te gaan pleiten voor loonmatiging als prioritair instrument ten gunste van innovatie en productiviteit (bijv. Fase en Tieman, 2000; Huizinga en Broer, 2004). Nog anderen onderzoeken de invloed van vakbonden op innovatie en de adoptie van nieuwe technologieën. Men vindt meestal een ongunstig

effect, al is dit ongunstig effect vooral aanwezig in gedereguleerde arbeidsmarkten (Doucouliagos en Laroche, 2010, voor een recent overzicht).

In de economie is zelden iets wit of zwart. De enorme fascinatie voor Duitsland is in deze context dan ook verbazend. Dit artikel is in de eerste plaats een aanzet tot een iets meer kritische ingesteldheid t.a.v. de Duitse locomotief en 'gids'. Duitsland presteert op een aantal indicatoren opvallend goed (werkloosheid, concurrentiekracht, economische groei in 2010). Gegeven echter de eerder zwakke of hoogstens middelmatige scores van Duitsland voor (i) investeringen in vast en menselijk kapitaal, (ii) evolutie van de arbeidsproductiviteit, (iii) creatie van arbeidsvolume in uren, (iv) beloning van arbeid en talent, enz. is de structurele basis van het Duitse succes vooralsnog veeleer broos. Het Duitse succes is erg partieel. We willen op dit moment niet uitsluiten dat forse loonmatiging en arbeidsmarktflexibilisering op termijn bijdragen tot innovatie en productiviteitsverhogende investeringen. Maar op basis van de huidige wetenschappelijke literatuur is die hypothese onmogelijk hard te maken.

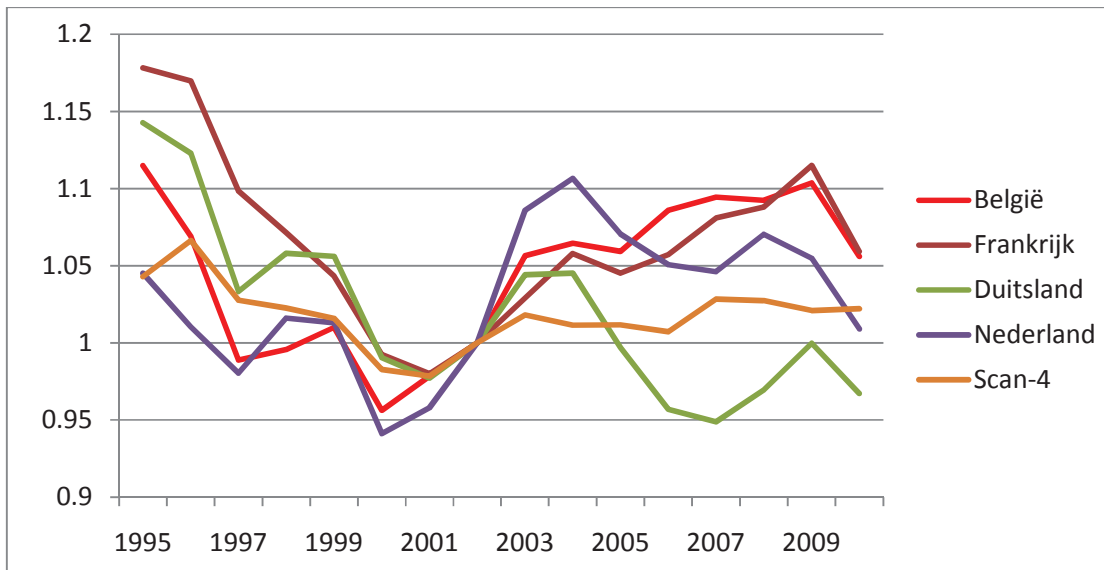
Naast bovenstaande overwegingen blijft bovendien de vraag of het Duitse model succesvol kan blijven als andere landen het kopiëren. Het antwoord hier is allicht neen. Concurrentiekracht via loonmatiging blijft een in de eerste plaats relatief gegeven. Hoe sterk men de lonen ook matigt, als andere landen ze parallel matigen (voor gegeven arbeidsproductiviteit) staat men qua concurrentiekracht nog altijd nergens. Ondertussen weegt een loonmatigingsbeleid, waarbij de loongroei trendmatig beneden de groei van de arbeidsproductiviteit gehouden wordt, wel op de binnenlandse vraag... waardoor de nood aan export groeit, en zo ook de nood aan loonmatiging... Vanuit ruimer perspectief is dit spel onhoudbaar. Europa heeft dringend een beleid nodig t.a.v. verantwoorde loonvorming.

## Referenties

- Abraham, F. and Konings, J. (2010), Loonkosten, productiviteit en werkgelegenheid in een concurrentiële omgeving: een analyse met Belgische bedrijfsgegevens, KUL, juni.
- Aghion, P. and Howitt, P. (2006) Appropriate growth policy: A unifying framework, *Journal of the European Economic Association*, 4, 269-314.
- Dhont, T. and Heylen, F. (2009) Employment and growth in Europe and the US: the role of fiscal policy composition, *Oxford Economic Papers*, 61, 538-565.
- Doucouliaqos, H. and Laroche, P. (2010), Unions, Innovation, and Technology Adoption: New insights from the cross-country evidence, Working Paper, School of Accounting, Economics and Finance, Deakin University Australia, SWP 2010/16.
- Fase, M.M.G. and Tieman, A.F. (2000), Wage moderation, innovation and labour productivity: myths and facts revisited, *Research Memorandum WO&E*, De Nederlandsche Bank, No. 635.
- Gottschalk, S. et al. (2007), *Start-ups zwischen Forschung und Finanzierung: Hightech-Gründungen in Deutschland*, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, Mannheim.
- Heylen, F. and Van de Kerckhove, R. (2010) Fiscal policy, employment by age, and growth in OECD economies, *Paper presented at the 25<sup>th</sup> Annual Congress of the European Economic Association*, Glasgow, August 2010 ([www.sherppa.be](http://www.sherppa.be)).
- Huizinga, F. and Broer, P. (2004), Wage moderation and labour productivity, *CPB Discussion Paper*, N° 28, Centraal Planbureau, Den Haag.
- IMF (2010), Navigating the fiscal challenges ahead, *Fiscal Monitor*, World Economic and Financial Surveys, IMF.
- Kleinknecht, A. and Naastepad, C.W.M. (2004), Loonmatiging schaadt productiviteitsontwikkeling wel, *Economisch Statistische Berichten*, 89, N° 4441, 413-419.
- Krueger, D. and Kumar, K.B. (2004) US-Europe differences in technology-driven growth: quantifying the role of education, *Journal of Monetary Economics*, 51, 161-190.
- Lucas, R.E. (1993), Making a miracle, *Econometrica*, 61, 251-272.
- OECD (2010), *OECD Economic Surveys: Germany*, OECD, Paris.
- Zhou, H., Dekker, R. and Kleinknecht, A. (2011), Flexible labor and innovation performance: Evidence from longitudinal firm-level data, *Industrial and Corporate Change*, forthcoming.

## Appendix.

### Concurrentiekracht: loonkost per eenheid product in gemeenschappelijke munt (index, 2002=1)



Bron: OECD Statistical Compendium, Economic Outlook (30/11/2010).

Noot: De data betreffen de verwerkende nijverheid.

Stapunt beleidsrelevant onderzoek 2007-2011



# fiscaliteit en begroting