



Universiteit  
Leiden  
The Netherlands

## Waar blijven onze hogere lonen?

Visser, M.

### Citation

Visser, M. (2022). Waar blijven onze hogere lonen? *Bestuurskundige Berichten*, 37(1), 44-47. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/3303751>

Version: Publisher's Version

License: [Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0 license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/3303751>

**Note:** To cite this publication please use the final published version (if applicable).



# Waar blijven onze hogere lonen?



Marc Visser

---

**De omvang van de Nederlandse economie is enorm. Het bruto binnenlands product van 2020 bedroeg 800 miljard euro.<sup>1</sup> In de wereldranglijst van economische productiviteit levert dit de zeventiende plek op. Net voor Turkije, Saudi-Arabië en Polen. Dit zijn landen, waar de koek onder veel meer inwoners verdeeld moet worden. Maar hoe zit dat eigenlijk met de verdeling van die koek in ons land? Een terechte vraag die steeds meer gesteld wordt door burgers in onze samenleving. Burgers zagen hun netto beschikbaar inkomen namelijk nauwelijks groeien over de afgelopen dertig jaar.<sup>2</sup> De verdeling van het nationaal inkomen en het collectieve inkomen van het werk neemt daarnaast steeds meer af.<sup>3</sup> Anders gezegd, er gaat steeds minder koek naar de beloning van arbeid. Om de trend in de lonen te verklaren, passen we hedendaagse ontwikkelingen in de arbeidsmarkt toe op loonvormingstheorieën uit de klassieke economische theorie.**

---

Hoe werkt loonstijging? En is het verbonden met de stijging van productiviteit? Loonvorming is een belangrijk onderwerp binnen de economie. David Ricardo, een van de grote klassieke economen uit de 20ste eeuw, stelt zelfs dat de verhouding van het loon tegenover het nationaal inkomen een van de belangrijkste onderwerpen binnen de economie is.<sup>4</sup> Binnen de economie is er een pluraliteit aan verschillende loonvormingstheorieën. In dit artikel zal de ontwikkeling van de lonen verklaard worden aan de hand van twee economische theorieën van loonvorming: de Marginal Productivity Theory en de Bargaining Theory.

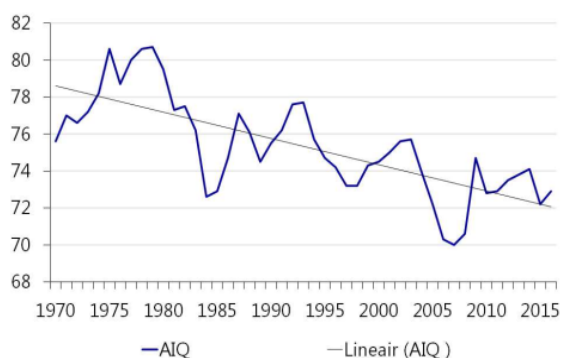
De Marginal Productivity Theory (1908) is een loonvormingstheorie, ontwikkeld door econoom John Bates Clark. Het inkomen is volgens Clark maar één van de productiefactoren waarvan een bedrijf gebruik kan maken. Arbeid en kapitaal worden gecombineerd om productiviteit te produceren. In de korte termijn staat het kapitaal in een bedrijf vast, en kan enkel het aantal werknemers variëren. Een werknemer wordt aangenomen als de productiecapaciteit groter is dan de

waarde van het loon waar de arbeider voor wil werken, ofwel de marginale opbrengsten van arbeider groter zijn dan de marginale kosten. Als dit niet het geval is, bijvoorbeeld als de marginale opbrengsten hoger zijn dan de marginale kosten van arbeid, laat het bedrijf geld liggen. Een extra werknemer zou immers meer geld opleveren dan hij zou kosten. In een markt van perfecte concurrentie komt het inkomen tot stand door een evenwicht in de marginale kosten en marginale opbrengsten van arbeid. Vanuit het perspectief van de werkgever zullen werkgevers worden aangenomen totdat de zone van indifferentie is overschreden. Deze 'zone' beschrijft de marge waarin bedrijven extra mensen aan het werk kan zetten zonder daarover verlies of winst te maken. De zone van indifferentie wordt vaak ook gedeeld over de sectoren waarin mensen werken. Als dit niet het geval is zouden werkgevers met minder kapitaal, en daardoor een lagere arbeidsproductiviteit, een leegstroom zien van hun arbeidskrachten.<sup>5</sup>

De Bargaining Theory, ontwikkeld door econoom John Davidson, stelt dat het loon niet louter tot stand komt uit



een evenwicht in arbeidsproductiviteit en arbeidskosten. Het loon komt tot stand door onderhandeling tussen werkgevers en werknemers. De onderhandelingen vinden plaats binnen de kaders die door de werkgevers en werknemers worden samengesteld. Onderhandelingsmacht bepaalt waar het loon binnen de kaders zal vallen. De kaders van de werkgever worden, net als bij de Marginal Productivity Theory, bepaald door de marginale opbrengsten die arbeid oplevert. De kaders van de werknemer worden bepaald door het nut en de nadelen van arbeid. De partij met de meest onderhandelingsmacht zal de onderhandelingen het meest naar zich toe kunnen trekken, en de lonen zullen vervolgens het dichtst bij zijn kaders vallen.<sup>6</sup>



Figuur 1: Arbeidsinkomstenquote (AIQ) over de jaren heen. Bron: Badir (2018)

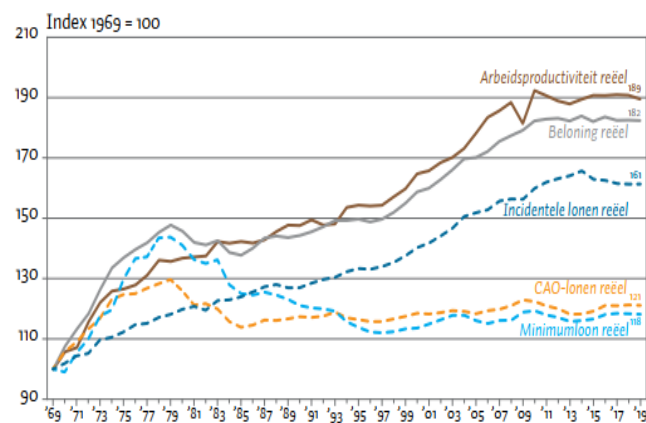
## De loonontwikkeling in Nederland

De ontwikkelingen van lonen ten opzichte van productiviteitsgroei wordt gemeten aan de hand van de arbeidsinkomensquote, ofwel AIQ. De arbeidsinkomstenquote meet de beloning van arbeid tegen het totaal verdiende inkomen van het land. AIQ geeft een indicatie over de mate waarin werknemers profiteren van de economie, en de economische ontwikkeling.<sup>7</sup> De arbeidsinkomstenquote in Nederland is geïntroduceerd in de tijd dat de lonen sterk aan het stijgen waren. De stijgende lonen in de jaren 70' vertaalden zich in een sterke stijging van het AIQ, zelfs tot 'onverantwoordelijke hoogtes' aldus Van der Beld (de toenmalige directeur van het CPB).<sup>8</sup> De hoge AIQ aan het einde van de jaren 70' heeft gezorgd voor een nieuwe golf aan loonmatigingsbeleid onder leiding van de kabinetten Lubber (en de daaropvolgende kabinetten). Dit beleid heeft gezorgd dat de trend is omgebogen. Dit zet zich, met schommelingen, voort tot vandaag, zoals te zien in figuur 1. Een dalende AIQ impliceert dat werknemers niet volledig mee profiteren van de economische groei. In eerste instantie zorgt een lagere AIQ voor een vernauwing van de bestedingsruimte van

werknemers. Op lange termijn zal dit een negatief effect hebben op de consumptie, en dus het BBP.<sup>9</sup>

De daling van het AIQ is niet enkel een gevolg van loonmatigingsbeleid. Ook andere maatschappelijke factoren zijn van kracht. De eerste verklaring is de toegenomen mate van globalisering. Er zijn banen verhuisd naar lagelonenlanden, en bedrijven die nog niet zijn verhuisd hebben een betere onderhandelingspositie door de reële dreiging van 'offshoring'.<sup>7</sup> De tweede verklaring is de verschuiving van economische activiteit naar kapitaalintensieve sectoren. Dit houdt in dat er steeds meer economische productiviteit wordt behaald in sectoren waar kapitaal, en niet arbeid, verantwoordelijk zijn voor productiviteit.<sup>3</sup> Een andere methode om de loonontwikkeling te evalueren is door de reële beloning te vergelijken met reële arbeidsproductiviteit, zie figuur 2. Hoewel de reële beloning van arbeid is mee gestegen met de reële arbeidsproductiviteit, loopt de beloning nog achter. Over de periode van 1969 tot 2019 is de arbeidsproductiviteit gestegen met 89 procent, terwijl de gemiddelde lonen zijn gegroeid met 82 procent. Dat betekent dat de lonen op dit moment gemiddeld 3,8 procent te laag zijn.

De loongroei is in vrijwel alle sectoren achtergebleven op de arbeidsproductiviteitsgroei. Opvallend is dat de inkomens in sectoren met de grootste arbeidsproductiviteitsontwikkeling het meest achterlopen. In de bouwnijverheid en delfstoffenwinning, dertig- en honderd procent respectievelijk.<sup>9</sup> In figuur 2 is ook te zien dat de CAO lonen en het minimumloon sterk achterlopen op de gemiddelde reële arbeidsproductiviteit. Dit suggereert dat burgers met een lagere verdien capaciteit niet profiteren van de economische ontwikkeling.



Figuur 2: Ontwikkeling arbeidsproductiviteit en lonen. Bron: Koopmans (2021)



## Waar gaat het geld heen?

De baten van deze groei komen steeds minder bij de arbeiders terecht, dat roept de vraag op; waar gaat al het geld heen? Om een verklaring te geven zullen maatschappelijke ontwikkelingen gekoppeld worden aan de bovengenoemde theorieën van loonvorming.

De eerste theorie van loonvorming, de Marginal Productivity Theory, benadrukt het evenwicht van marginale kosten en opbrengsten. Als we kijken naar de marginale opbrengst van een werknemer dan hebben we het over arbeidsproductiviteit. De arbeidsproductiviteit is een indicator van de hoeveelheid toegevoegde waarde van een bepaalde arbeider per tijdseenheid. De marginale kosten van arbeid staat voor alle kosten die een werkgever heeft aan het inhuren van een werknemer. Dit bevat zowel loon, sociale premies, belastingen en andere arbeidsgerelateerde kosten. Hoewel de Nederlandse economie in de periode 1969-2016 met is gestegen van 34- naar 783 miljard<sup>1</sup> is dat steeds minder te danken aan de arbeidsproductiviteitsgroei. Dit komt omdat kapitaalintensieve sectoren een steeds groter onderdeel uitmaken van de economische groei.<sup>3</sup> Als een bedrijf meer productiviteit behaalt uit het investeren in kapitaal, denk aan magazijnrobots in een fabriek, zullen zij hier ook meer middelen naartoe schuiven. Middelen die eerst misschien waren besteed aan inkomens. Een bedrijf kan meer productiviteit halen door input van kapitaal, denk aan magazijnrobots, met als gevolg dat er minder over is voor de inkomens van de werknemers. Hoewel de rol van kapitaal een deel van de verklaring biedt voor de stagnatie van de lonen, loopt de beloning van arbeid nog achter op de marginale opbrengst. Over de periode 1969 tot 2019 is de achterstand van de beloning op de arbeidsproductiviteit opgelopen tot 4 procent. Deze achterstand is nog groter bij sectoren met de meeste arbeidsproductiviteitswinst.<sup>3</sup> Dit is opvallend omdat een hogere arbeidsproductiviteit, conform de theorie, ook een hogere beloning zou moeten betekenen- er is dus een andere verklaring nodig voor de achterstand van de lonen.

De tweede theorie die in dit artikel wordt toegepast op de hedendaagse loonontwikkeling is de Bargaining Theory. In deze theorie komt het loon tot stand door onderhandelingen tussen de werknemers en de werkgevers. Het uiteindelijke loon wat de werknemer ontvangt wordt vastgesteld aan de hand van kaders die door de werkgever en werknemers worden gezet. Vervolgens zal de onderhandelingsmacht de hoogte van het loon, binnen de kaders, bepalen.<sup>6</sup> Zoals beschreven in de vorige alinea is de gemiddelde arbeidsproductiviteit hoger dan

de gemiddelde beloning. Dit valt volgens de Bargaining Theorie te verklaren omdat de arbeidsproductiviteit enkel de onderhandelingskaders beïnvloed. Het verschil tussen de arbeidsproductiviteit en de reële beloning wordt bepaald door de onderhandelingspositie van de arbeider. De onderhandelingspositie is in de arbeidsmarkt is ontwikkeling op verschillende vlakken. De eerste ontwikkeling is de groeiende flexibilisering van de arbeidsmarkt. De flexibilisering gaat over het stijgende aandeel van de arbeidsmarkt die als zelfstandige of via flexibele arbeidsconstructies arbeid leveren. Volgens de traditionele economische theorie zouden flexwerkers juist meer betaald moeten krijgen omdat zij meer risico nemen. In de realiteit blijkt dit echter niet zo te zijn. Flexwerkers in het lagere inkomenssegment hebben vaak minder alternatieve arbeidsmogelijkheden, hierdoor hebben de werkgevers een sterke onderhandelingspositie in het zetten van de lonen.<sup>10</sup> De andere ontwikkeling die invloed heeft op de arbeidsmarkt is de toegenomen vrijheid van arbeid, goederen en kapitaal, binnen de EU als wereldwijd. De Nederlandse arbeidsmarkt heeft zowel met het vrije verkeer van personen (binnen de EU) en mondiale globalisering te maken. Dit heeft als gevolg dat werknemers binnen de EU met elkaar concurreren om steeds minder arbeidsplaatsen, met verslechtering van de onderhandelingspositie als gevolg.<sup>7</sup> Tot slot zijn steeds minder mensen vertegenwoordigd in een vakbond. Over de periode 1970 tot 2015 is de participatie in vakbonden bijna gehalveerd, zie figuur 3.<sup>11</sup> Het is de verwachting dat deze neerwaartse trend verder zal doorzetten omdat participatie onder de jongere generaties erg laag is. De dalende participatie zorgt voor minder representativiteit en daardoor voor minder onderhandelingsmacht voor de vakbonden.<sup>8</sup> Het verliezen van onderhandelingsmacht geeft werknemers minder gelegenheid om loonsverhoging te bewerkstelligen. Bij groepen met een lagere verdien capaciteit heeft dit de



Figuur 3: Percentage werknemers die aangesloten zijn bij een vakbond Bron: Badir (2018)



grootste impact. Zij ervaren een concurrentie van zowel arbeidsmigranten en kapitaal, en kunnen zich het minst goed organiseren door de toegenomen flexibilisering. Dit verslechtert de onderhandelingspositie, en dus ook de loonontwikkeling.<sup>6</sup>

### Conclusie

De lonen in Nederland zijn achtergebleven. Jaarlijks wordt er een steeds kleiner aandeel van het nationale inkomen besteed aan de beloning voor arbeid. Dit is deels te verklaren omdat een steeds groter deel van de productiviteit in Nederland gedreven wordt door inzet van kapitaal. Echter, blijkt dat de beloning voor arbeid ook achterloopt op de arbeidsproductiviteit. Onderliggend aan deze stagnatie zitten verschillende maatschappelijke ontwikkelingen: globalisering, technologisering en flexibilisering.

In dit artikel is gebruik gemaakt van twee verschillende theorieën om de loonontwikkeling in Nederland te verklaren: de Marginal Productivity Theory, en de Bargaining Theory. De Marginal Productivity Theory stelt dat lonen tot stand komen op basis van een evenwicht tussen de marginale kosten en -opbrengsten van arbeid. In het licht van deze theorie kunnen we de ontwikkeling van de lonen koppelen aan de ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit. In de praktijk deze niet altijd samen gaan. Op dit moment lopen de gemiddelde reële lonen nog vier procent achter op de gemiddeld arbeidsproductiviteit.

De Bargaining Theory biedt een ander perspectief. De lonen worden bepaald door de onderhandelingsmacht van de werknemers en de werkgevers. Volgens deze theorie kan de stagnatie van de lonen gekoppeld worden aan het verlies van onderhandelingsmacht van de werknemers. Werknemers vinden zichzelf steeds vaker in flexibele arbeidsconstructies of moeten onvrijwillig als zelfstandige aan de slag. Dit terwijl ze steeds meer banen worden vervangen door technologische ontwikkeling of verhuizen naar lagelonenlanden. Door de verslechtering in hun onderhandelingspositie zien werknemers maar weinig van de productiviteitsontwikkeling terug in hun portemonnee. Dit zal naar verwachting niet snel veranderen.

De factoren die verantwoordelijk zijn voor de stagnatie van de lonen zijn over de afgelopen jaren alleen maar sterker geworden. Arbeid wordt in steeds grotere mate vervangen door kapitaal, en de Nederlandse arbeidsmarkt moet steeds meer internationaal concurreren – zowel binnen Europa als globaal. Deze ontwikkelingen zullen ook disproportioneel zwaar vallen onder burgers met een lagere verdien capaciteit. De overheid moet actief beleid gaan voeren om de loonontwikkeling weer op gang te brengen. Dat is immers ook in het belang van de economie.

### Bronnenlijst

- [1] De Wereldbank. (2021). GDP Netherlands (current US\$). Opgehaald op 22-1-2022, van The World Bank: [data.worldbank.org](https://data.worldbank.org)
- [2] Van Millugen, P. (2021). Economische groei en het inkomen van Nederlanders. Den Haag: Centraal Bureau van de Statistiek.
- [3] Van Bavel, B. (2016). De stijging en daling van het arbeidsaandeel over de lange termijn. In *Loonvorming* (pp. 698-702). ESB.
- [4] Ricardo, D. (1917). *On The Principles of Political Economy and Taxation* (pp. 58-70). Kichener: Batoche Books.
- [5] Clack, J. (1908). *The Distribution of Wealth*. London: The Macmillan Company.
- [6] Davidson, C. (1980). *The Bargain Theory of Wages: The Mobility of Labor, Trade Unionism and the Methods of Industrial Remuneration*. London: G. Putnam's Sons.
- [7] Storm, S., & Naastepad, R. (2016, November 17). De dalende arbeidsinkomensquote in macroeconomisch perspectief. *Economische Statistische Berichten*, pp. 701-704.
- [8] Badir, M. (2018). *Besteedbaar inkomen van huishoudens*. Utrecht: RaboResearch
- [9] Koopmans, J. J. (2021, Maart 18). Lonen blijven sterk achter bij arbeidsproductiviteit. *Economisch Statistische Berichten*, pp. 51-53.
- [10] Fransman, R. (2016, November 17). Naar een nieuwe consensus over de loonontwikkeling in Nederland. *Economische Statistische Berichten*, pp. 709-711.
- [11] De Beer, p., & Keune, M. (2017). Dutch unions in a time of crisis. In *Rough Waters - European Trade union*