





**Jan Eeckhout**

De **WINST  
PARA  
DOX**



**Waarom  
de macht van  
supersterbedrijven  
onze economie  
ondermijnt**

**Lannoo**

**[www.lannoo.com](http://www.lannoo.com)**

Registreer u op onze website en we sturen u regelmatig een nieuwsbrief met informatie over nieuwe boeken en met interessante, exclusieve aanbiedingen.

Vertaald vanuit het Engels door Eric Stribos

Omslagontwerp: Studio Lannoo, Mieke Verloigne

Omslagafbeelding: Wide Vercnocke

Boekverzorging: Asterisk\*, Amsterdam en Studio Lannoo

Omslagfoto: Marta Pons

Oorspronkelijke titel: *The Profit Paradox*

First published in the United States

Copyright © 2021 Jan Eeckhout

Published by arrangement with Princeton University Press, Princeton, New Jersey.

© Nederlandse vertaling: Jan Eeckhout en Uitgeverij Lannoo nv, Tiel, 2022

D/2022/45/157 – ISBN 978 94 014 8338 4 – NUR 780

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

- 1 -	Inleiding	7
-------	-----------	---

## **DEEL I**

### **De oorsprong van marktmacht**

- 2 -	De kunst van het managen van de slotgracht	31
- 3 -	Technologische verandering en superioriteit	51

## **DEEL II**

### **De schadelijke gevolgen van marktmacht**

- 4 -	Bij afgaand getij zakken alle boten	81
- 5 -	De sterreneconomie	107
- 6 -	Ongelijke monniken, ongelijke kappen	129
- 7 -	De mythe van het gouden horloge	159
- 8 -	Rijke voorstadbewoner, arme voorstadbewoner	171

## **DEEL III**

### **De toekomst van werk en het zoeken naar oplossingen**

- 9 -	Redenen genoeg om optimistisch te zijn	195
- 10 -	De toekomst van het werk	227
- 11 -	De speurtocht naar feiten	239
- 12 -	Bouwen aan vertrouwen in antitrustbeleid	259

	Epiloog	303
	Woord van dank	311
	Noten	315
	Bibliografie	329
	Register	343



- | -

# INLEIDING

Het leek wel een sciencefictionfilm. Terwijl ik op een andere telefoon keek, zag ik hoe Erin vanaf een paar duizend kilometer afstand toegang kreeg tot de telefoon van mijn dochter Elena en op zoek ging naar apps die problemen veroorzaakten. Snel gegevens versturen en ontvangen lukte niet meer en ik had de helpdesk gebeld. Nadat ik met verschillende deskundigen op een lager niveau had gesproken die allemaal dezelfde adviezen gaven – de telefoon aan- en uitzetten of de instellingen van de provider veranderden –, werd ik doorverbonden met Erin, een senior technisch adviseur. Het was al snel duidelijk dat haar kennis van de technische kenmerken van het apparaat dieper ging en ze vroeg me om instellingen te veranderen waarvan ik niet eens wist dat ze bestonden.

Ze sprak met een nadrukkelijke en zelfverzekerde stem, wat haar technische knowhow onderstreepte. Ze wekte vanaf het eerste moment de indruk dat ze het probleem zou kunnen oplossen. En dat deed ze inderdaad. Als senior technisch adviseur is het Erins taak om problemen te analyseren die technici van een lager niveau niet kunnen oplossen. Zij krijgt de moeilijke technische problemen op haar bord. In totaal hadden we vier telefoongesprekken die verspreid over enkele dagen meer dan drie uur duurden. In die tijd kreeg ze verschillende andere mensen aan de telefoon, onder wie de telecomprovider, om te vragen of er een probleem was met de simkaart. Wanneer ze een bepaald technisch probleem niet kon oplossen, ging ze het onderzoeken en belde ze me de volgende dag terug. Uiteindelijk kwam ze erachter wat het probleem was: een batch van een ouder telefoonmodel was niet compatibel met de nieuwste simtechnologie.

Toen alles achter de rug was, vroeg ik me af waarom het in zakelijk opzicht zinnig was dat een senior technisch adviseur meer dan drie uur aan ons geval besteedde. Haar uurkosten – haar loon, de werkgeversbijdrage en de overhead die met haar werkruimte gepaard gaat – moeten zeker aanzienlijk hoger zijn dan de vervangingskosten van de oudere smartphone. Die werd op dat tijdstip voor ongeveer 300 dollar verkocht, maar de productiekosten voor het bedrijf moeten wezenlijk lager zijn, naar schatting ongeveer 150 dollar. Waarom zou je geen 150 dollar uitgeven aan een vervangende telefoon in plaats van de hoge arbeidskosten van een bekwaame technisch adviseur? Als compensatie voor het technische mankement en de tijd die het kostte om het probleem op te lossen, mocht ik in de winkel van het bedrijf zelfs een accessoire van 150 dollar uitkiezen. Nadat het probleem was opgelost, vroeg ik Erin om een gesprek buiten de probleemoplossingsomgeving om te ontdekken hoe de vork in de steel zat.

Erin heeft twee bachelordiploma's van verschillende universiteiten, een in de journalistiek en een in sociale psychologie. Ze heeft ook een masterdiploma sociologie van een derde universiteit, waar ze onderwijs-assistent was. Toen ik haar voor het eerst sprak, hoorde ik tot mijn verrassing dat ze geen opleiding in de techniek of bètawetenschappen had. Ze vertelde me dat persoonlijke vaardigheden de belangrijkste troef zijn om promotie te verdienen.

Deze sociale vaardigheden, waaronder bijvoorbeeld het tonen van empathie of begrip voor de situatie van een klant, kun je niet echt op school leren, deels omdat er zelden les in wordt gegeven. Erin beschreef hoe mensen boos werden aan de telefoon, waarbij ze al haar zelfbeheersing nodig had om haar kalmte te bewaren, zodat ze de situatie kon de-escaleren zonder dingen persoonlijk op te vatten. De technische vaardigheden kwamen op de tweede plaats en vereisten geen formele opleiding. Zodra je de klant tot bedaren hebt gebracht, kun je gemakkelijk overstappen op de technische problemen.

Toen ze de baan kreeg, begon ze onderaan de ladder en in minder dan een jaar was ze opgeklimmen tot het hoogste niveau als technisch adviseur. Hoewel ze het hoogste technische niveau had, had ze niet de leiding over de anderen. Technische mensen van lager niveau gaven problemen aan haar door maar ze legden geen verantwoording aan haar af.



Nadat ze haar diploma had behaald en van het leven in New Mexico had genoten, besloot Erin aan te blijven als technisch adviseur. De lokale vestiging van haar bedrijf had maar één klant, een groot smartphonebedrijf. Terwijl de smartphonefabrikant de technische ondersteuning uitbesteedde, hield deze als moederbedrijf de operaties nauwlettend in de gaten en stelde de kwaliteitsnormen voor de geleverde service vast. Extern leek het alsof het moederbedrijf contact had met de klant: de technische adviseurs noemden het moederbedrijf als ze zich voorstelden en hun mailadres eindigde bij wijze van spreken op '@NAAM-MOEDERBEDRIJF.COM'. De technische ondersteuning leverden ze per telefoon, via e-mail en door de besturing van het apparaat van de klant op afstand over te nemen.

Hun werk werd nauwlettend gevolgd en gemeten aan de hand van allerlei parameters, zoals de gemiddelde duur van de afhandelingstijd, de benodigde tijd na het gesprek, de stiptheid waarmee de technisch adviseur op de afgesproken tijd terugbelde, en natuurlijk door klantonderzoeken.

Telefoongesprekken werden opgenomen, en de vertegenwoordigers van de smartphonefabrikant luisterden mee. De fysieke omgeving was voor de uitbraak van COVID-19 onaantrekkelijk. Er zaten veel mensen opgepakt in een grote open ruimte. Om een werkplek te vinden moest je vroeg komen. Toch was de interactie met collega's erg prettig volgens Erin. Je kon collega's vragen stellen over moeilijke problemen, de chefs waren vriendelijk en de trainers waren uiterst behulpzaam. 'Het was zeker een stuk plezieriger dan werken voor kleine bedrijven, wat ik via een uitzendbureau gedaan had. In zekere zin was het hier in zo'n groot dienstverlenend bedrijf vol halve werkhokjes veel minder onpersoonlijk dan bij die kleine bedrijven. De bedrijfsleiding in die firma's is veel hinderlijker.'

Met haar twee bachelordiploma's en haar masterdiploma is Erin hoog opgeleid en behoort ze op het onderwijsvlak tot de bovenste 15 procent van de Amerikanen.<sup>1</sup> Jarenlange scholing is anderzijds natuurlijk niet de beste maatstaf voor productiviteit. Velen verdienen zonder universitaire diploma's buitensporige hoeveelheden geld op Wall Street, terwijl sommige afgestudeerde kunsthistorici horecabaantjes hebben. Erin doet technisch werk en heeft uitstekende sociale en intermenselijke vaardigheden, maar ondanks haar functie als senior technisch adviseur vereist de inhoud van haar werk geen hogere opleiding. Ze doet dit werk omdat ze

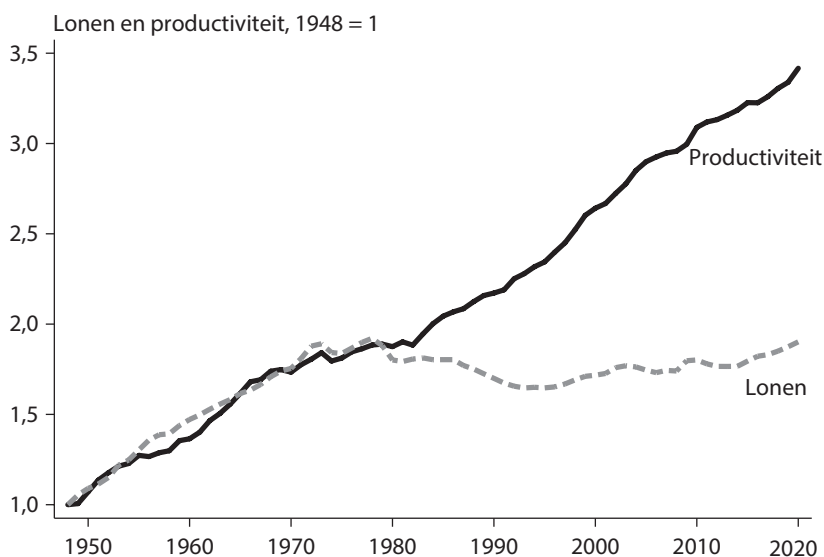
geen baan kan vinden die bevredigender is en waarvoor ze is opgeleid. Toen Erin me vertelde hoeveel ze verdient, was ik stomverbaasd: 12 dollar per uur bruto en ze had geen betaalde vakantiedagen. Ze werkt ongeveer 40 uur per week en verdient zo 480 dollar per week, of 23.000 dollar per jaar als ze 48 weken werkt. Dat is aanzienlijk lager dan het landelijke mediaanloon van 917 dollar per week (47.684 dollar per jaar voor 52 weken).<sup>2</sup> Typische banen op dit terrein voor degenen die net van school komen en geen ervaring hebben, leveren zelfs minder op – 9 dollar per uur. Zij werkt echter als senior technisch adviseur met ervaring en heeft een postdoctorale opleiding, maar ze verdient slechts iets meer dan het mediaanloon.

Zo wordt het logisch dat het smartphonebedrijf ervoor kiest drie uur van de tijd van een senior technisch adviseur te besteden aan het oplossen van een technisch probleem in plaats van een nieuwe telefoon te sturen. Bij een uurloon van 12 dollar liggen haar totale arbeidskosten inclusief sociale premies ergens tussen de 15 en 20 dollar. De arbeidskosten voor het oplossen van problemen bedroegen waarschijnlijk 50 à 60 dollar, aanzienlijk lager dan de vervangingskosten. Het bedrijf besteedde zelfs meer met het cadeau van 150 dollar.

## **Erin is de enige niet**

Het salaris van Erin is representatief voor het werk voor de meeste mensen in de huidige economie. Sinds de jaren tachtig zijn de lonen gestagneerd voor werknemers die geen leidinggevenden zijn, voor degenen die routinewerk uitvoeren en voor degenen met minder opleidingsjaren. Deze drie categorieën vormen de meerderheid van alle banen. Minder dan een op de vijf mensen heeft een leidinggevende rol, en zelfs vandaag de dag nog betreffen veel banen een routinematige activiteit, zoals secretaressewerk of autorijden,<sup>3</sup> en meer dan 55 procent van alle werknemers heeft geen universitair diploma.<sup>4</sup> In de praktijk zijn de desbetreffende lonen na aanpassing voor inflatie vrijwel constant gebleven.

Wat nog opvallender is: gedurende dezelfde periode, van de jaren tachtig tot nu, zijn werknemers steeds productiever geworden. De werknemersproductiviteit (de totale waarde die in de economie wordt geproduceerd, gedeeld door alle werknemers, inclusief hoger betaalde



**Figuur 1**

Gemiddelde lonen van niet-leidinggevende productiewerknemers en productiviteit van alle werknemers. Bron: U.S. Bureau of Labor Statistics, Current Employment Statistics. Voor meer details, zie [www.TheProfitParadox.com](http://www.TheProfitParadox.com)

werknemers) is gestaag gegroeid met gemiddeld 1,7 procent per jaar, zoals blijkt uit figuur 1.<sup>5</sup> De waarde van wat de werknemers produceren, is gestegen, maar wat de meeste arbeiders krijgen in ruil voor hun productie heeft daarmee geen gelijke tred gehouden. Sinds 1980 is er een duidelijke breuk tussen de ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit en die van de lonen voor de meeste werknemers.

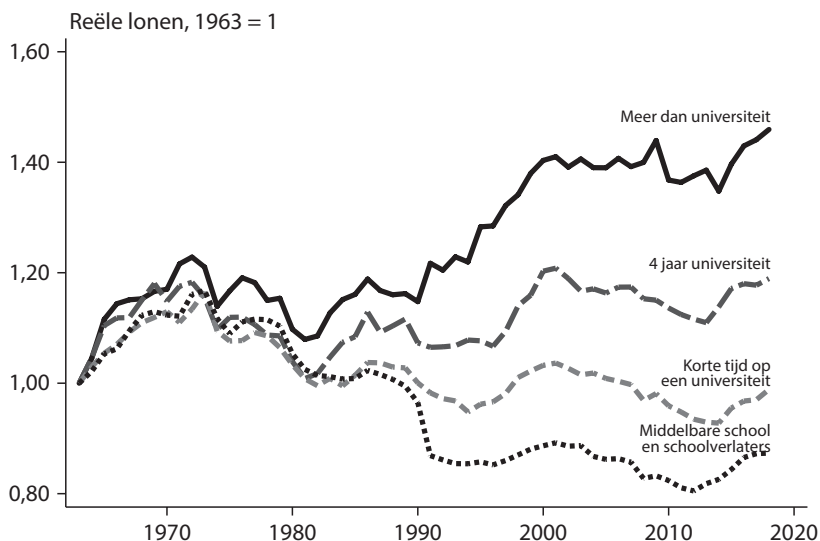
Deze groeiende kloof tussen vaste lonen voor de meeste werknemers en stijgende productiviteit geeft duidelijk aan dat de meerderheid van de werknemers een kleiner stuk van de taart krijgt. De opvallende ontwikkeling is dus niet zozeer dat de lonen in dollars stagneren als wel dat arbeiders er nu slechter voor staan in verhouding tot de welvaart die ze genereren. Het deel van de opbrengst van de economie dat naar de lonen gaat – wat economen het arbeidsaandeel noemen – neemt af.

Gewone werkende mensen merken dat ze slechter af zijn dan hun ouders. Hoewel ze hard werken, dalen ze op de sociale ladder. Het is niet dat de werknemers wandelen maar toch niet vooruitkomen – ze rennen en gaan toch achteruit.

## Niet alle werknemers zijn slechter af

De stagnatie in de lonen is niet gelijk verdeeld. Figuur 2 illustreert hoe de ontwikkeling van de gemiddelde lonen sterk verschilt naargelang de opleiding. Werknemers met alleen een middelbareschooldiploma of middelbareschoolverlaters hebben hun loon met 15 procent zien dalen. Zelfs mensen met een universitaire opleiding – bijvoorbeeld een tweejarige beroepsopleiding – hebben geen stijging ervaren. De werknemers in deze twee opleidingscategorieën vormen de overgrote meerderheid van de beroepsbevolking (80 procent in 1980).

Terwijl de lonen van de lager opgeleiden zijn weggezaakt, zijn de lonen van de hoger opgeleiden gestegen. Studenten met een vierjarige universitaire opleiding hebben sinds 1980 een stijging van 20 procent gezien, en dan vooral degenen met een hogere opleiding, zoals masterdiploma's en een doctorstitel, hebben de hoogste loonstijging meegemaakt. De sterke stijging sinds de jaren tachtig van de loonkloof tussen mensen met een volledige universitaire opleiding en mensen zonder wordt vaak de *college premium*, de universiteitspremie, genoemd. In de Verenigde Staten verdient een werknemer met een universitair diploma of hoger nu ge-



**Figuur 2**

Loon en salaris. Bron: U.S. Census Bureau, Current Population Survey.  
Voor meer details, zie [www.TheProfitParadox.com](http://www.TheProfitParadox.com).

middeld 96 procent meer dan een werknemer met hoogstens een middelbareschooldiploma, tegen 46 procent meer in 1980.<sup>6</sup>

De ontwikkeling van de universiteitspremie is moeilijk uit te leggen met standaardverklaringen. Vergeleken met 1980 hebben nu twee keer zoveel werknemers een universitaire opleiding. Nu er meer geschoolde werknemers concurreren om banen die een hoge opleiding vereisen, zou het voor bedrijven makkelijker moeten zijn om hooggeschoolde werknemers in te huren. Daarom zouden we verwachten dat de lonen die deze bedrijven moeten betalen om deze afgestudeerden in te huren hoger zijn.

Het idee dat hardere concurrentie tussen afgestudeerden leidt tot lagere lonen, staat duidelijk haaks op wat de gegevens ons vertellen: dat de universiteitspremie stijgt. Dit is des te opvallender als we erkennen dat er veel werknemers als Erin zijn die wel een universitaire graad hebben, maar geen universitaire baan hebben – en daarom een laag loon krijgen. Hoeveel van onze meest intelligente, universitair opgeleide musici zijn kelner in Nashville?

Er is iets anders aan de hand. De meest in het oog springende verklaring is dat de techniek op zo'n manier veranderd is dat ze geschoolde werknemers onevenredig productiever maakt. Informatietechnologie (IT) stelt een logistiek manager in staat om de efficiëntie in duizenden winkels van een groothandel als Walmart of Amazon te veranderen. Goedkopere kapitaalgoederen, zoals computers en software, hebben veel meer invloed op de productiviteit van de softwareontwikkelaar in het hoofdkantoor bij Uber dan op de chauffeurs. De technologie maakt de chauffeurs bijvoorbeeld productiever omdat de stilstandtijd tot een minimum wordt beperkt, maar die winst komt voort uit de input van de ontwikkelaars, niet uit de input van de chauffeurs.

De werknemers die aan de basis staan van deze winst, worden daarvoor ook naar verhouding beloond. En dan is er nog de omvang van de markt. Met betere communicatietechnologie en goedkoper transport en verzending reikt de invloed van de technologie extreem ver. Met een kleine innovatie kunnen bedrijven nu de wereldmarkt veroveren, terwijl ze vóór 1980 veel meer beperkt werden door de lokale markt. In het geval van Uber zorgt dit voor een *winner-takes-all*-winst, die buitengewoon lucratief is voor degenen die bijdragen aan de verbetering van de productie, het product, de efficiëntie of de verkoop, maar heel weinig verandering brengt voor de chauffeur. Evenzo kan een nieuwe aantrekkelijke eigen-

schap van een mobiele telefoon die op het hoofdkantoor is ontwikkeld, de verkoop aanzienlijk verhogen, maar verbetert deze weinig voor een senior technisch adviseur als Erin.

Dergelijke technologische veranderingen zijn het meest zichtbaar in de economie van supersterren.<sup>7</sup> Voordat hoogwaardige opnametechnologie beschikbaar kwam, kon je alleen muziek beluisteren of een toneelstuk zien door een bezoek aan een concertzaal, het operagebouw of het theater. Er zijn maar zoveel stoelen in elke zaal en er zijn maar zoveel uitvoeringen die een artiest kan geven. De beste operazanger eist misschien een iets hogere ticketprijs en het grootste operahuis, maar er is niet veel anders dat zijn of haar betere vaardigheden opschaalt.

Toen radio, televisie en de algemene opnametechnologie alom beschikbaar kwamen, explodeerde het aantal mensen die konden zeggen dat ze Maria Callas hadden horen zingen van een paar duizend tot miljoenen of zelfs miljarden. Een supersterhonorarium weerspiegelt dan gewoon het feit dat haar stem en persona enorme economische waarde genereren. Op dezelfde manier hebben Mick Jagger en Adam Levine astronomische inkomsten omdat miljoenen mensen betalen om hun muziek te streamen; Leo Messi en Neymar Jr. verdienen miljoenen aan salaris en royalty's vanwege de televisierechten op hun wedstrijden en de shirts met hun naam erop, die van Peking tot Buenos Aires worden verkocht.

Dit betekent niet per se dat de beste operazanger van vandaag beter is dan de beste operazanger van honderd jaar geleden, of dat de verdiensten van supersterren een even enorm verschil weerspiegelen in hun capaciteiten en uitvoeringen. De rol van het supersterfenomeen is dat zelfs kleine verschillen in talent versterkt worden tot enorme verschillen in sterrendom en inkomsten.

Dit zijn de *winner-takes-all*-markten. De winnaar die niet alleen de beker wint maar ook meer shirts verkoopt, zal de volgende wedstrijd meer kijkers hebben enzovoort. De superster die hiertoe in staat is, is goed voor een deel in het resultaat dat overeenkomt met het winstbedrag dat zijn of haar bijdrage genereert. De beloning van een superster geeft aan hoeveel zijn of haar capaciteiten bijdragen aan het resultaat dat hij of zij genereert. Technologische verandering in een geglobaliseerde economie maakt het spel van de superster zichtbaar voor meer ogen en leidt in de hele wereld tot de verkoop van meer shirts met zijn of haar naam.

Diezelfde vaardigheid als vroeger zorgt nu voor een hoger inkomen voor de winnaar.

Of het nu gaat om de beroemde superster of de niet zo beroemde datawetenschapper, arts of Wall Street-bankier, technologische veranderingen hebben sommige werknemers onevenredig veel productiever gemaakt. Bijgevolg verdienen ze een veelvoud van wat Erin krijgt als senior technisch adviseur. Technologische verandering is echter niet de enige drijvende kracht achter de toenemende inkomensongelijkheid. Dezelfde beslissende factoren die leiden tot een dalend loon voor de gewone werknemer, drijven ook een wig tussen de veel en de weinig verdienende werknemers: de groei van de marktmacht van dominante bedrijven.

De kracht achter de wegwijnende arbeidsmarkt is het verval van de concurrentie voor goederen en diensten op de markt. Van techniek tot textiel wordt onze tijd gekenmerkt door snelle technologische vooruitgang – vooruitgang die betekent dat slechts een paar bedrijven nu de spoorlijnen van de draadloze technologie domineren. Deze technologische vooruitgang geeft die paar bedrijven een enorme macht. Het daarmee gepaard gaande gebrek aan concurrentie zorgt op zijn beurt voor meedogenloos ongelijke gevolgen bij werknemers.

Als we kijken naar de wortels van de toegenomen loonongelijkheid, is het duidelijk dat bedrijven daarbij een cruciale rol spelen. Het leeuwendeel van de toename van de loonongelijkheid komt voort uit het feit dat bedrijven nu steeds meer van elkaar gaan verschillen. De meeste bedrijven hadden vroeger flinke groepen laag- én hoogopgeleide werknemers op de loonlijst. Nu hebben sommige bedrijven bijna uitsluitend de hoogst gewaardeerde en hoogst betaalde werknemers onder dak, waarbij ze afhankelijk zijn van externe bedrijven voor meer ondergeschikte diensten als schoonmaken en koken.

Dit geldt zelfs in de hightechindustrie, waarin er een aantal bedrijven vol extreem hoogopgeleide werknemers met mooie salarissen en secundaire arbeidsvoorwaarden is, vooral in Silicon Valley. Wie wil er nu geen goedbetaalde programmeur zijn op het hoofdkantoor van Google, waar gesubsidieerde voorzieningen als haute cuisine, een wasservice en kinderopvang beschikbaar zijn in het gebouw?

In die hightechindustrie zijn er echter ook bedrijven zoals dat waar Erin als senior technisch adviseur werkt. Daar zitten zij en de meeste an-

dere werknemers aan de onderkant van de loonschaal, vooral in vergelijking met de salarissen op het Google-hoofdkantoor in Silicon Valley. Je kunt het bedrijf van Erin zien als de helpdeskfunctie binnen ongeacht welk bedrijf. Alleen is de helpdeskfunctie nu uitbesteed aan een ander bedrijf.

Het resultaat is twee bedrijven, het ene met lage salarissen dat de helpdesktaken uitvoert, en het andere een hoofdkantoor met de ontwerp- en ontwikkelingstaken. Enige tijd geleden waren de twee taken hoogstwaarschijnlijk in hetzelfde bedrijf aanwezig. Net zoals de schoonmakers en het beveiligingspersoneel vroeger binnen het bedrijf werden ingehuurd, besteden de meeste bedrijven nu al die functies uit.

Hierdoor is de toename van de loonongelijkheid die we zien bijna volledig te wijten aan het feit dat bedrijven nu meer van elkaar verschillen. De ontwerpers van de telefoons, evenals de programmeurs en ontwikkelaars, hebben een hoog salaris, en de medewerkers van het bedrijf dat de helpdeskfunctie verzorgt, hebben een laag loon. De stijging van de loonongelijkheid die we waarnemen, wordt voornamelijk veroorzaakt door de toenemende ongelijkheid tussen bedrijven, waarbij sommige bedrijven hoge lonen betalen aan al hun hoogproductieve arbeiders wier werk een verschil kan maken, en andere bedrijven lage lonen betalen aan hun arbeiders die ondergeschikte diensten verlenen.

Terwijl de ongelijkheid tussen bedrijven is toegenomen, neemt de ongelijkheid in lonen binnen bedrijven weinig toe. De werknemer uit de bovenste 1 procent verdient nu gemiddeld twintig keer meer dan de werknemer in de 99 procent daaronder van dezelfde firma, wat maar weinig meer is dan het was in 1980. Toch is er over de economie als geheel een veel scherpere toename aan loonongelijkheid geweest, en meer dan twee derde van die toegenomen loonongelijkheid is te wijten aan de toegenomen ongelijkheid tussen bedrijven.<sup>8</sup>

Dat impliceert natuurlijk dat bedrijven er zeer verschillend uitzien: werken op het Google-hoofdkantoor met één dag per week om aan je eigen project te werken, is iets heel anders dan de werkomgeving van Erin met hokjes, lage plafonds en een vlekkerige en opbollende vloerbedekking. Tot 1980 bevonden ze zich misschien allemaal op dezelfde locatie, niet zo luxueus als Google en ook niet zo eenvoudig als de technische ondersteuningssite. En als de locaties waar de mensen werken verschillen, dan geldt dat ook voor de lonen. De kloof tussen bedrijven en tussen de



lonen die ze betalen, is sinds 1980 gegroeid. De toegenomen loonongelijkheid in de economie als geheel wordt gedreven door dit gat tussen bedrijven.

De hogere lonen van een minderheid van de werknemers zijn niet genoeg om de lagere salarissen voor de meerderheid, de gewone werknemers, te compenseren. Zelfs als we kijken naar de salarissen van alle werknemers, inclusief degenen in hoogbetaalde banen en de supersterren, is het bedrag dat de economie aan arbeid uitgeeft sinds 1980 gestaag gedaald. Het arbeidsaandeel – de totale loonuitgaven als aandeel van de productie in de economie – lag historisch rond twee derde, ofwel 65 procent. Het resterende derde betreft uitgaven voor kapitaal en winst. Tegenwoordig bedraagt het arbeidsaandeel minder dan 58 procent.<sup>9</sup> Een daling van 7 procentpunten – of 10 procent – lijkt misschien klein, maar dat arbeidsaandeel neemt ook de salarissen van al die topverdieners in rekening, niet alleen van de laagbetaalde werknemers. Het betekent dat arbeid in totaal een 10 procent kleiner deel van de taart uitmaakt.

Dat is een enorme daling zonder precedent. Nog verrassender is het dat ook het kapitaaltaandeel is gedaald. Bedrijven besteden ook een kleiner aandeel aan het investeren in kapitaal. Sinds 1980 zijn de winsten in de economie als geheel sterk gestegen.

Dat is een bewijs dat grote bedrijven de markten domineren van de goederen die ze verkopen. Dit is een fundamentele verandering in de economie, die de compensatie die werknemers ontvangen voor hun arbeid vermindert, terwijl degenen die de bedrijven bezitten – inclusief wij allemaal die deelnemen aan pensioenfondsen die in die bedrijven investeren – het beter doen.

De daling van het arbeidsaandeel is echter niet alleen de herverdeling ten nadele van werkenden en ten gunste van kapitaalbezitters, met enkele winnaars en enkele verliezers. In dit boek zal ik beargumenteren dat wat er in de economie gebeurt, ten koste gaat van iedereen, uitgezonderd een paar kapitaalbezitters. De grote verliezer is de werkende bevolking, maar de economie als geheel, inclusief de meeste kapitaalbezitters, is ook slechter af.

## De mythe van het gouden horloge

Loonstagnatie en toenemende loonongelijkheid zijn niet de enige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Sinds 1980 hebben andere langetermijntrends het werk ingrijpend veranderd. In dit boek geef ik een overzicht van de status van werk in de moderne tijd. Sommige feiten over werk zijn algemeen bekend en andere minder, of druisen zelfs tegen onze intuïtie in.

Er bestaan verschillende mythes over de economie van werk. Op basis van gegevens en onderzoek zal ik proberen deze mythes te ontcrachten. Een daarvan is de mythe van het gouden horloge. De meeste mensen geloven dat de generaties van onze ouders en grootouders banen hadden die veiliger en bestendiger waren. Vroeger was een baan iets waar je voor je hele werkende leven op kon rekenen. Je begon als jongere bij een bedrijf of de plaatselijke fabriek en je maakte geleidelijk promotie tot de dag dat je met pensioen ging, wanneer je als blijk van waardering een gouden horloge en een handdruk van de baas kreeg.

Dit goudenhorlogemoment is een mythe, omdat betrekkingen tegenwoordig gemiddeld aanzienlijk langduriger zijn dan vroeger. Het past misschien niet in ons beeld van wat er in de economie gebeurt, maar de data vertellen ons dat mensen langer in een baan zitten. Tegenwoordig duurt een aanstelling gemiddeld een jaar langer dan in de jaren tachtig.<sup>10</sup> Dit is een enorme verandering.

Als de duur van een baan langer is, betekent dit noodzakelijkerwijs dat mensen minder vaak van baan veranderen. Het is zoals bij kinderen die naar de lokale kermis gaan. Als de ritjes in de paardencarrousel langer duren, stappen de kinderen minder vaak over naar een andere attractie. De banenduur en de frequentie van het wisselen van baan zijn dus omgekeerd evenredig. Als we naar de gegevens kijken, ontdekken we dat de afname van het wisselen van baan opvallend is. De kans om in een bepaalde maand van baan te veranderen, is 31 procent lager dan wat deze was in 1994, het eerste jaar dat de gegevens werden verzameld.<sup>11</sup> Deze afname in dynamiek op de arbeidsmarkt is enorm. Als werknemers minder vaak van baan veranderen, zien we natuurlijk ook een afname in de aanpassing van de beroepsbevolking. Met andere woorden, de dynamiek in het bedrijfsleven neemt af.

Een andere manier om deze arbeidsmarktdynamiek te onderzoeken, is door te kijken naar de migratiecijfers tussen steden. Aangezien de meeste mensen die van de ene stad naar de andere verhuizen dat doen vanwege een verandering van baan, tonen deze gegevens natuurlijk ook een aanzienlijke afname in verhuiscijfers binnen de Verenigde Staten. De migratiecijfers zijn met ongeveer de helft gedaald. Terwijl dertig jaar geleden het deel van de bevolking dat tussen staten verhuisde 3 procent bedroeg, is het nu 1,5 procent.<sup>12</sup>

Deze grote afname in de dynamiek van de arbeidsmarkt is zorgwekkend. Ik zal er argumenten voor aanvoeren dat ondanks de wenselijkheid van baan zekerheid, de afname van baanwisselingen schadelijk is. Het belemmert de sociale mobiliteit, aangezien werknemers minder snel promoveren en langzamer op de carrière ladder klimmen, wat sommige werknemers veel meer treft dan andere, met name jonge en pas afgestudeerden. Het duurt nu langer voordat jongeren een baan kunnen vinden, wat hen en de economie schaadt omdat ze de grootste productiviteitsgroei mislopen.

Het ontbreken van kansen op werk als ze jong zijn, is ook de reden waarom veel mensen in Europese landen tot ongeveer hun 35ste jaar bij hun ouders wonen, en waarom ze laat trouwen en laat of helemaal geen kinderen krijgen.

Bij een lage arbeidsmarktdynamiek zijn oudere werknemers die hun baan verliezen op of na hun vijftigste uitgerangeerd, omdat het veel moeilijker is een nieuwe baan te vinden. Een sprekend voorbeeld is dat van de Deense arbeidsmarkt. Tot de jaren negentig hadden werknemers in Denemarken te maken met een geringe arbeidsmarktdynamiek en dus een lange werkloosheidsduur, die vergelijkbaar was met die van werknemers in de mediterrane landen van vandaag. De Deense regering voerde beleid in dat de rigiditeit van de baan zekerheid zou wegnemen, juist om het vinden van een baan vlotter te laten verlopen. Nu kunnen zowel oude als jonge Deense werknemers sneller een baan vinden. Dat compenseert hun gebrek aan arbeidszekerheid omdat er geen doemscenario's zijn voor vijftigplussers (dit wordt in hoofdstuk 11 uitgebreid besproken).

Elke nieuwe baan komt voort uit een bedrijf dat uitbreidt. Innovatie bepaalt of een bedrijf groeit. Jonge bedrijven scheppen onevenredig meer banen dan oudere en meer gevestigde bedrijven.<sup>13</sup> Een van de opvallend-

ste feiten is dat er momenteel minder nieuwe startende bedrijven zijn dan vier decennia geleden.

Als je op een cocktailparty volhoudt dat het aantal start-ups daalt, loop je het risico niet serieus genomen te worden. Dankzij de snelle technologische veranderingen en de nieuwe, snelgroeiende bedrijven uit Silicon Valley zijn er meer start-ups dan ooit, beweren mensen. En ja, sommige zijn start-ups zoals *pets.com* die hun belofte nooit waarmaken, maar ze proberen het tenminste en ze innoveren. Dit is echter niet wat de gegevens ons vertellen.

In alle sectoren van de economie, zoals detailhandel, productie, transport, energie, bankwezen enzovoort worden elk jaar ongeveer de helft minder bedrijven gestart dan veertig jaar geleden.<sup>14</sup> De daling in het aantal start-ups is zelfs een feit in de techsector!<sup>15</sup> Wie wil er immers de concurrentie met Google of Facebook aangaan? Het komt misschien als een verrassing, maar de start-uphause is een mythe.

## ***Modern Times, vroeger***

Al deze kwalen in de huidige werksituatie – lagere lonen voor de gewone arbeider, stijgende loonongelijkheid, een dalend arbeidsaandeel, afnemende arbeidsmarktdynamiek en -mobiliteit, een dalend aantal start-ups – zijn nieuw sinds 1980. Het belangrijkste doel van dit boek is een speurtocht naar de reden waarom werk zijn glans heeft verloren.

Ongetwijfeld zijn de afgelopen veertig jaar een periode geweest van opmerkelijke technologische verandering, globalisering en een veranderde samenstelling van de bevolking. Deze ingrijpende veranderingen zijn de eerste kandidaten voor een verklaring van deze evolutie en ontwikkeling. Vooral technologie verdient de aandacht. De technologie is echter niet de schurk in dit moordmysterie. Het lijkt eerder op Javier Pereira in de tv-serie *Good Behavior* (2016-2017), waarin iedereen slecht is en hij de minst slechte. Wat nog belangrijker is: wanneer je naar de serie kijkt, krijg je de neiging met hem mee te voelen. Hetzelfde geldt voor technologische verandering: veel van de problemen die we waarnemen in data over arbeid, vinden hun oorsprong in technologie. Hoewel technologische verandering vaak de oorzaak is, is ze echter ook de oplossing.