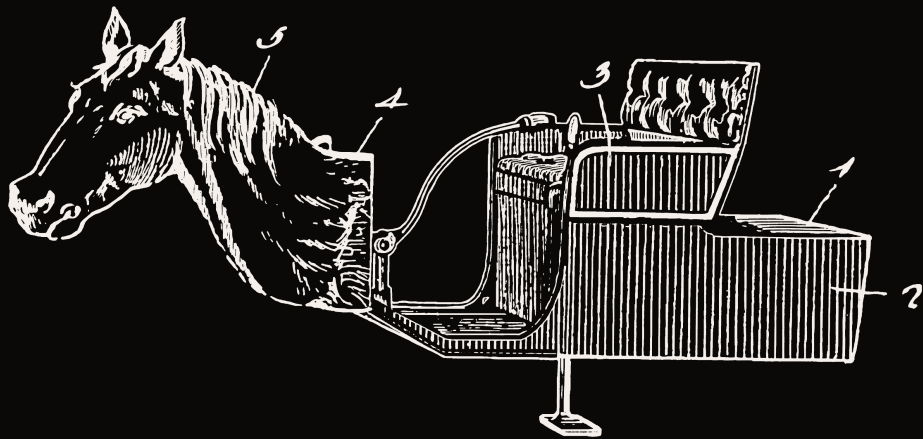


Pikt AI mijn baan in ? Kijk eerst naar wat er al met ons loon gebeurde

Het beste vertrekpunt ligt niet in de toekomst. Al in 1973, vijftig jaar voor de komst van AI, hield het loon op de productiviteit te volgen, en dat is nooit meer hersteld. AI doet werkenden niets nieuws aan; het maakt dat proces alleen sneller af. Dat betekent dat de oplossing niet ligt in wéér een omscholingstraject, maar in eigendom.

Fig. 1.



David Vanheeswijck

Uit het boek *The Horse Is Here to Stay* · Augustus 2026

De meeste zorgen over kunstmatige intelligentie gaan over de toekomst. Neemt de machine mijn baan over, en wanneer?

Dat is het verkeerde vertrekpunt. Tientallen jaren voordat deze technologie bestond, gebeurde er al iets met het verband tussen werk en loon. Als je dat eenmaal begrijpt, wordt de vraag rond AI een stuk overzichtelijker.

WAT ER AL GEBEURDE

Stel je een grafiek voor met twee lijnen, van 1948 tot nu. De ene lijn toont wat een uur werk oplevert. De andere lijn toont wat een gewone werknemer voor dat uur mee naar huis krijgt, gecorrigeerd voor inflatie.

Tot 1973 lopen die twee lijnen zo dicht langs elkaar dat het er bijna één lijkt. In die kwart eeuw stijgt de productie per uur met 96,7 procent. Het loon stijgt met 91,3 procent. Loon zat muurvast aan productie geklonken, en iedereen ging ervan uit dat een economie nu eenmaal zo werkte.

In 1973 breekt die verbinding. De productie blijft stijgen. De lonen vlakken af. Wat er daarna ook gebeurde (drie economische herstelperiodes, twee periodes van hoogconjunctuur en jaren van historisch lage werkloosheid), de lijnen kwamen nooit meer bij elkaar.

Mensen produceren al vijftig jaar lang steeds meer zonder daarvoor betaald te worden. Dat is geen voorspelling voor de toekomst. Het is je ouders al overkomen.

HOE GROOT IS HET GAT NU ECHT?

Economen debatteren al veertig jaar over de precieze omvang. Die discussie wordt vaak gebruikt om het hele probleem weg te wuiven, dus het loont om de feiten te kennen.

Volgens de hoogste schatting steeg de productie per uur tussen 1973 en 2014 met 72,2 procent, terwijl een doorsnee loon met slechts 9,2 procent toenam. Critici brengen daartegen in dat beide lijnen met verschillende goederenmanden voor inflatie worden gecorrigeerd: de ene volgt de prijzen van wat werknemers kopen, de andere de prijzen van wat bedrijven produceren. Het is alsof je beoordeelt of een salaris op peil bleef door te kijken naar de prijs van televisies in plaats van de huurprijs. Televisies werden spotgoedkoop, de huur niet.

Daar zit wat in, en die correctie verklaart ongeveer een derde van de kloof. Kijk daarom naar het getal waar niemand over twist: zelfs na álle correcties die critici hebben aangedragen, blijft er nog altijd een verschil van twintig tot dertig procentpunt over. Die ondergrens geven ook de sceptici toe, en het blijft een van de grootste inkomensverschuivingen uit de moderne geschiedenis. Het is bovendien niet louter een Amerikaans verschijnsel. In meer dan vijftig landen daalt het aandeel van het nationaal inkomen dat naar werkenden gaat al sinds het begin van de jaren tachtig.

HOE DAT ERUITZAG OP DE WERKVLOER

Vlak buiten Marseille stond een theeverpakkingsfabriek die in 1972 door Unilever werd overgenomen. In de loop van twintig jaar bouwden de arbeiders de productielijn eigenhandig om. Ze ontwierpen machines opnieuw en losten storingen op die voor de grootste vertragingen zorgden. Zonder externe adviseurs of nieuwe investeringen maakten ze de lijn meer dan 50 procent sneller. De fabriek werd aanzienlijk winstgevender.

Toen een werknemer later werd gevraagd wat het bedrijf met die winst deed, vertelde hij dat het geld nooit bij hen terechtkwam. Het ging evenmin naar nieuw personeel of nieuwe machines. Het ging naar managers die vanuit het hoofdkantoor werden gestuurd en een reden zochten om hun functie te rechtvaardigen. Uiteindelijk kwam een van hen met de voor de hand liggende efficiëntieslag: sluit de fabriek, ontsla de werknemers en verplaats de productie naar Polen.

De fabriek sloot in 2010. Het personeel bezette het terrein 1.336 dagen lang en wist in 2014 alle bezittingen definitief over te nemen. Ze maakten er een coöperatie van die vandaag de dag nog steeds actief is.

Onthoud dat verhaal goed. De arbeiders werden niet vervangen door een machine. Ze maakten zichzelf productiever, maar de opbrengst ging naar een ander.

WAAR HET GELD NAARTOE GING

Een deel ging naar de top. In 1965 verdienden de topbestuurders van de grootste Amerikaanse bedrijven ongeveer 21 keer zoveel als een gewone werknemer. In 2024 was dat 281 keer zoveel, en het grootste deel daarvan wordt uitgekeerd in aandelen in plaats van salaris. Zie het als twee mensen

die in dezelfde bakkerij werken: de een wordt betaald voor de gewerkte uren, de ander krijgt stukjes van de bakkerij. Slechts één van beiden wordt rijker als de bakkerij beter draait.

Een deel ging naar de eigenaren van het bedrijf.

Het grootste deel verdween naar een minder zichtbare plek. Stel je een winkelstraat voor waar elke winkelier zijn personeel jaar in jaar uit hetzelfde percentage van de omzet blijft betalen. Geen enkele winkelier besluit ooit minder te betalen. Maar in dertig jaar tijd verliezen de winkels met twintig medewerkers hun klanten aan een nieuw soort winkel die de hele stad bedient met slechts drie mensen personeel. De totale loonsom in de straat keldert alsnog.

Dat is grofweg wat de Amerikaanse bevolkings- en bedrijfsdata laten zien. Toen een team van economen onder leiding van David Autor de cijfers bedrijf voor bedrijf uitploos, ontdekten ze dat het doorsnee bedrijf het aandeel voor zijn werknemers nauwelijks had verlaagd. Ongeveer 96 procent van de daling kwam doordat economische activiteit verschoof naar bedrijven met heel weinig personeel. Die bedrijven betalen hun handjevol werknemers vaak uitstekend. Het zijn er alleen niet veel.

WAT DIT VOOR JOU BETEKENT

De geruststellende verklaring luidt dat werkenden niet meer meekonden: de vaardigheden schoten tekort, dus is omscholing het antwoord.

De feiten laten iets heel anders zien. In diezelfde vijftig jaar werd de beroepsbevolking ouder, ervarener en aanzienlijk hoger opgeleid. Volgens de gangbare maatstaven steeg de kwaliteit van arbeid na 1973 zelfs iets sneller dan daarvoor. Mensen werden niet minder productief.

Ze konden alleen steeds minder aanspraak maken op hun aandeel. Zie de bedrijfswinst als een pot geld midden op tafel, waaromheen werknemers, managers, eigenaren en de fiscus zitten. Wat iedereen meepakt, hangt minder af van wat iemand heeft bijgedragen dan van hoe stevig iemands positie aan tafel is. Wat tussen 1980 en 2010 werd afgebroken, was niet iemands inzet. Het waren de stoelen.

Dat bepaalt alles voor de stappen die we nu moeten zetten. Als het probleem bij vaardigheden ligt, is omscholing het antwoord. Maar als het probleem ligt bij de macht om je deel op te eisen, leidt omscholing alleen maar af en ligt het antwoord onvermijdelijk in eigendom.

EN HOE ZIT HET DAN MET AI?

Nu kunnen we de angst precies benoemen.

Vijftig jaar lang eisten bedrijven een steeds groter deel op van wat werknemers produceerden, terwijl die werknemers nog gewoon op de werkvloer stonden. Dat kostte moeite: Marseille moest worden bedreigd met Polen, de vakbond moest worden gebroken, de stoel aan tafel moest worden weggehaald. Er zat aan de overkant van de tafel altijd nog iemand die kon weigeren.

Het verschil is dat die moeite nu niet meer nodig is. In juni 2026 haalde een technologiebedrijf in een paar dagen tijd zo'n 80 miljard dollar op, voor een investeringsprogramma van 185 miljard. Geen cent daarvan was gebonden aan een looneis, want met wat ermee wordt gefinancierd, hoeft over geen enkel salaris meer te worden onderhandeld.

Het eerlijke antwoord op de angst is dan ook dit: de machine doet je niets nieuws aan. Ze maakt af wat in 1973 begon, en doet dat in een hogere versnelling. Dat laat meteen zien waar de oplossing niet ligt: in wéér een cursus. Het antwoord zit in wie de machine bezit.

* * *

Waar de bewijsvoering te vinden is. Het vijftigjarige bewijs, de correcties van de critici en het verhaal uit Marseille staan in hoofdstuk 4 van *The Horse Is Here to Stay*. Het lopende overzicht van nieuwe gebeurtenissen wordt bijgehouden in [the Stable](#).

Dit essay maakt deel uit van een reeks gratis gidsen bij de hoofdstukken van The Horse Is Here to Stay. Het boek bevat alle bewijzen, bronnen en tegenargumenten. Deze gidsen worden gepubliceerd onder een Creative Commons Naamsvermelding-GelijkDelen-licentie: vertaal ze, gebruik ze in het onderwijs, citeer eruit en bouw erop voort.

BRONNEN

1. Bivens & Mishel, Understanding the Historic Divergence Between Productivity and a Typical Worker's Pay, EPI Briefing Paper 406 (2015) — the productivity-pay series, the terms-of-trade decomposition and the labour-quality figures
<https://www.epi.org/publication/understanding-the-historic-divergence-between-productivity-and-a-typical-workers-pay-why-it-matters-and-why-its-real/>
2. EPI CEO pay series (Gould, Bivens & Kandra, 2025 update) — 21:1 (1965), 281:1 (2024), 1,094% vs 26% growth (1978-2024)
<https://www.epi.org/publication/ceo-pay/>
3. Autor, Dorn, Katz, Patterson & Van Reenen, The Fall of the Labor Share and the Rise of Superstar Firms, QJE 135:2 (2020) — the between-firm 96% decomposition on US Census micro-data
<https://www.nber.org/papers/w23396>
4. Stansbury & Summers, The Declining Worker Power Hypothesis, Brookings Papers (2020) — labour rents fell from ~12% to ~6% of net value added, more than accounting for the labour-share decline
<https://www.nber.org/papers/w27193>
5. Karabarbounis & Neiman — the global labour-share decline of ~5pp since the early 1980s across 50+ countries
<https://www.nber.org/papers/w19136>
6. Graeber, Bullshit Jobs (2018), pp. 178-179, and the French press record of the Fralib/SCOP-TI occupation (1,336 days, cooperative constituted 2014)
<https://scop-ti.com/>
7. Alphabet June 2026 equity raise (~\$80bn) against the ~\$185bn 2026 capex programme, as carried in the book's chapter 4 closing (sourced there)
<https://abc.xyz/investor/>

Geschreven en vertaald met AI, onder menselijke redactionele controle: David Vanheeswijck leest elk essay na voor publicatie en draagt de redactionele verantwoordelijkheid.

Creative Commons BY-SA 4.0: deel, vertaal en bewerk, met naamsvermelding, onder dezelfde licentie.

david.vanheeswijck.com/questions