

Ondanks dalende productiviteit blijven de lonen bij de overheid stijgen



Vandaag

De lonen in de publieke sector zijn de laatste jaren harder gestegen dan de lonen in de private sector. De productiviteit daalt echter bij de overheid. Hierdoor is er sprake van welvaartsverlies. Het nieuwe kabinet zal hier sterk op in moeten grijpen, aangezien deze situatie niet houdbaar is.

Inleiding

Een nieuw Kabinet komt onvermijdelijk voor de vraag te staan op welke beleidsterreinen moet worden bezuinigd. Het CPB en DNB geven met enige regelmatig aan dat bij ongewijzigd beleid op de lange termijn de overheidsfinanciën steeds verder in de knel komen. Tegelijkertijd dienen zich in de laatste jaren een aantal nieuwe grote uitgavenposten aan, zoals defensie en klimaat. Deze zullen de bezuinigingsopdracht alleen maar vergroten. Het zijn overigens niet alleen de overheidsfinanciën die in het geding zijn. Ook het groeiende beroep dat de overheid doet op de krappe arbeidsmarkt maakt het noodzakelijk om tot een fundamentele herijking te komen van de publieke dienstverlening.

Bezuinigingen richten zich dikwijls op het verminderen van de dienstverlening of het verbeteren van de productiviteit. Bij het laatste valt te denken aan het terugdringen van de administratieve lastendruk en het toepassen van innovaties. Beleidsmakers kunnen hun focus echter ook richten op het beheersen van de prijscomponent, in het bijzonder op de arbeidsbeloning. Uit onderzoek van SEO blijkt dat werknemers in de publieke dienstverlening een hogere arbeidsbeloning krijgen dan werknemers in andere sectoren en het CBS laat in een recent onderzoek zien dat in de periode 2014-2024 het beloningsverschil is toegenomen (CBS, 2025; Heyma et al., 2023). Het beheersen van de arbeidsbeloning in de publieke sector kan bijdragen aan het beheersen van de uitgaven.

Analyses over een beperkte tijdspanne, zoals die van het CBS, kunnen een vertekend beeld geven omdat aanpassingen van de arbeidsvoorwaarden in de verschillende sectoren niet altijd met elkaar in de pas lopen. Voor een beter inzicht is het van belang om naar de langjarige trend

van de arbeidsbeloning te kijken. De analyse in dit artikel richt zich daarom ook op de periode 2006-2023. Centraal staan de volgende drie vragen:

1. Hoe heeft de arbeidsbeloning zich in publieke en marktsectoren ontwikkeld?
2. Hoe groot was de spreiding in de groei van de arbeidsbeloning tussen publieke sectoren?
3. Loopt de groei van de arbeidsbeloning in de pas met de groei van de productiviteit?

Voor wat de marktsectoren betreft richt dit artikel zich op de industrie, de bouwnijverheid, de handel en de zakelijke dienstverlening. Bij de publieke dienstverlening ligt de nadruk op de sectoren in het onderwijs, ziekenhuizen en de grote uitvoeringsorganisaties. Eerst wordt kort ingegaan op theorieën over loonvorming, de gehanteerde gegevens en de methodologie. Daarna volgen de resultaten, conclusies en beleidsaanbevelingen.

Loonvorming

Binnen de economische wetenschappen is een grote hoeveelheid aan literatuur over loonvorming beschikbaar. De loonvorming wordt vooral gezien als het resultaat van de vraag naar en aanbod van arbeid, de productiviteitsgroei, bestaande instituties en arbeidsmarktimperfecties.

Evident is dat een groeiende vraag naar arbeid de lonen opdrijft, evenals een groeiend aanbod de loonontwikkeling dempt. De hoogte van het loon wordt primair bepaald door de productiviteit en de marginale opbrengst van arbeid. Hogere arbeidsproductiviteit leidt op competitieve markten tot hogere lonen. Dit geldt met name in de marktsector, waar loon en productiviteit sterk(er) gecorreleerd zijn. Menselijk kapitaal en scholing kunnen de individuele arbeidsproductiviteit in positieve zin beïnvloeden (Becker, 1964).

Wetgeving met betrekking tot het minimumloon, ontslagbescherming, loonbelasting en sociale zekerheid beïnvloeden netto- en brutolonen (OECD, 2022) en dus ook verhoudingen in vraag en aanbod. Voor een deel is wetgeving uniform over sectoren, maar voor een deel kunnen die per sector ook verschillen.

Loonvorming is overigens niet louter een marktproces. Vakbonden en werkgeversorganisaties beïnvloeden cao's sterk (Boeri & Van Ours, 2013). In sectoren met een hoge organisatiegraad is de loonspreiding kleiner en ligt het loonniveau gemiddeld hoger. In het bijzonder geldt dat ook professionals een machtspositie hebben, zoals onderwijzers, agenten en rechters. Door hun specifieke opleidingseisen zijn vraag en aanbod niet snel en eenvoudig op te vangen.

Het ontbreken van een directe koppeling tussen productiviteit en arbeidsbeloning in de publieke sector komt tot uitdrukking in de productiviteit-loonkloof [...] Is de kloof negatief dan geldt in de markt georiënteerde sector dat een deel van de bedrijven failliet zal gaan. Voor een publieke sector betekent dit dat de omvang en de kwaliteit van de dienstverlening op den duur zal worden uitgehold.

Bij imperfecte concurrentie, zoals in situaties van monopolies van werkgevers, kunnen lonen afwijken van productiviteitsniveaus (Manning, 2013). In de publieke sector, waar de werkgever vaak monopolist is, ontstaan lonen die minder door marktdruk worden bepaald. Denk hierbij aan de overheid als grootste vrager van personeel in onderwijs en zorg.

In de marktsector zullen lonen sterker meebewegen met productiviteit, economische conjunctuur en vraag-aanbodverhoudingen. Sectorale verschillen kunnen groot zijn vanwege verschillende omstandigheden op afzetmarkten. In de publieke sector zijn de beschikbare budgetten het pendant van de afzetmarkten. Verruiming van budgetten biedt mogelijkheden tot verbeteringen van lonen, zonder dat dit gekoppeld is aan productiviteit of marktuitskomsten. Vooral politieke keuzes over de allocatie van budgetten zijn daarom bepalend voor de ontwikkeling van lonen.

Het ontbreken van een directe koppeling tussen productiviteit en arbeidsbeloning in de publieke sector komt tot uitdrukking in de productiviteit-loonkloof. Dit begrip geeft het verschil weer tussen de ontwikkeling van de productiviteit en de arbeidsbeloning. Dit begrip is relevant omdat het een indicatie geeft van de financieel-economische duurzaamheid van een sector. Als de kloof positief is dan is sprake van financiële duurzaamheid, omdat de (maatschappelijke) opbrengst sneller groeit dan de kosten. Is de kloof negatief dan geldt in de markt georiënteerde sector dat een deel van de bedrijven failliet zal gaan. Voor een publieke sector betekent dit dat de omvang en de kwaliteit van de dienstverlening op den duur zal worden uitgehold.

Gegevens

Voor onze berekening maken we gebruik van de loonkosten in een sector. De loonkosten omvatten meer dan salarissen alleen. Het betreft hier ook kosten die voortvloeien uit secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden^[1]. De loonkosten worden gedeeld door het totaal aantal gewerkte uren per jaar van het personeel in loondienst om de loonkosten per gewerkt uur af te leiden, in het vervolg kort aangeduid als arbeidsbeloning.

Daarnaast komen ook de zogenoemde contractuele loonkosten per gewerkt uur aan bod, zoals het CBS die rapporteert. Hier is het cao-loon uitgangspunt, inclusief bijzondere beloningen vermeerderd met premies in de sfeer van de sociale zekerheid die voortvloeien uit wettelijke regelingen en cao's. Dit duiden we verder aan als contractuele lonen.

Vooraf werknemers in de publieke dienstverlening hebben dus met een bovengemiddelde groei van de arbeidsbeloning te maken. Onder het gemiddelde treffen we alleen marktsectoren aan.

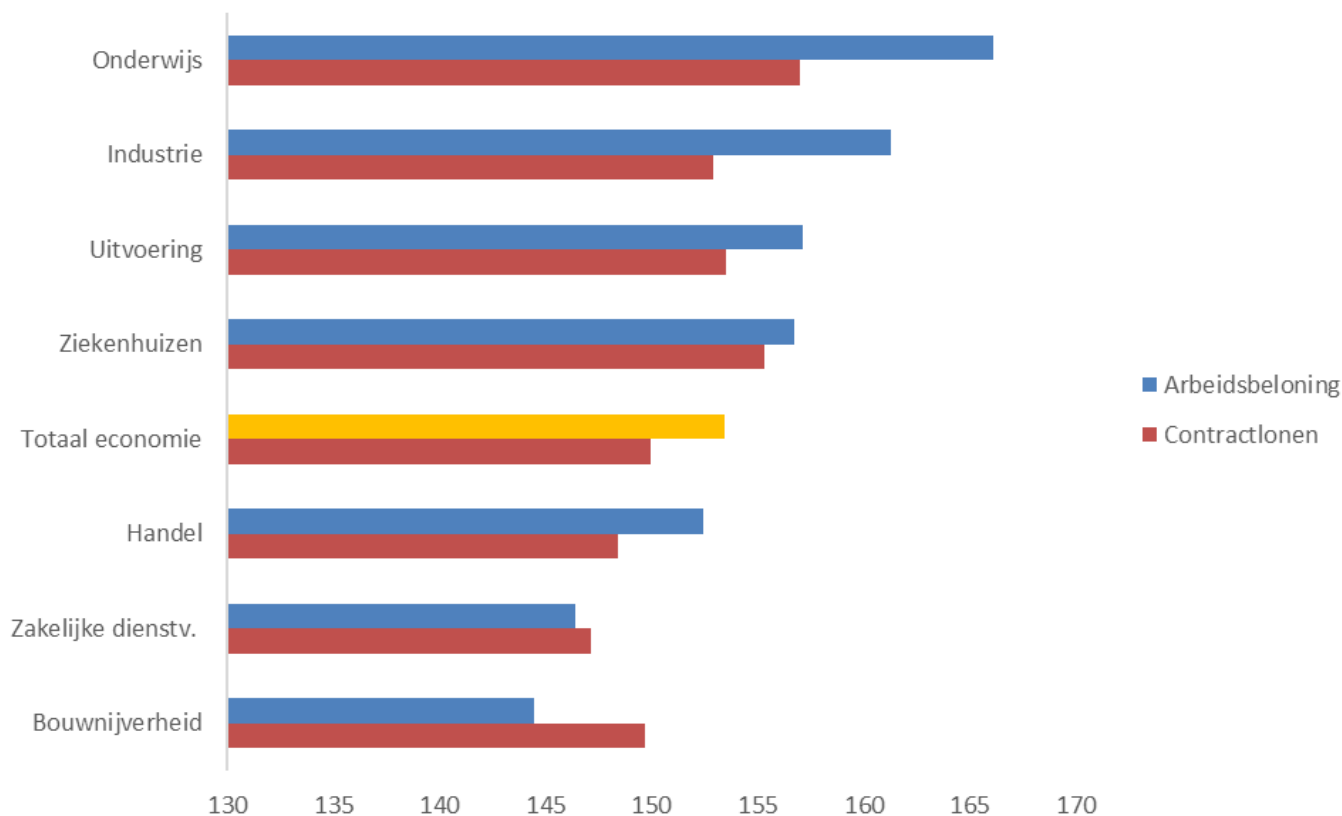
Een vergelijking van de ontwikkeling van deze twee loonbegrippen geeft een indicatie van de mate waarin werkgevers geneigd zijn boven de cao uit te betalen en in welke mate er sprake is van een schaalinflatie en dergelijke. Ook kunnen in de loop der tijd verschillen ontstaan door verschuivingen in de samenstelling van personeel^[2]. Het CBS heeft ook van dit zogenoemde structuureffect een schatting gemaakt over de afgelopen 10 jaar. Deze verschilt per sector en is beperkt.

Voor de berekening van de loonkosten en arbeidsuren in de publieke sectoren wordt gebruikt gemaakt van de trendmonitor **Trends in Publieke Sector** (<https://trendsinpubliekesector.nl/>) (TiPS) en **Trends in Uitvoering** (<https://trendsinitoeringsorganisaties.nl/>) (TiU)[3]. Data over loonkosten en arbeidsuren voor de marktsectoren en de gehele Nederlandse economie zijn afkomstig van het CBS via OpenData.

Arbeidsbeloning en contractuele loonkosten per gewerkt uur

Figuur 1 laat de groei van de arbeidsbeloning en contractuele loonkosten zien in de verschillende sectoren voor de periode 2006-2023 in indexcijfers met 2006 als basisjaar. De verschillende sectoren zijn geordend van hoog naar laag. De arbeidsbeloning in de totale economie groeit in deze periode met 53 procent. Voor de sector onderwijs geldt een groeipercentage van 66 procent. Andere bovengemiddelde groeiers zijn de industrie (+61%), uitvoeringsorganisaties (+57%) en ziekenhuizen (+57%). De arbeidsbeloning van werknemers in de sectoren handel (+52%), zakelijke dienstverlening (+47%) en bouwnijverheid (+45) laten een aanzienlijk lagere groei zien. Vooral werknemers in de publieke dienstverlening hebben dus met een bovengemiddelde groei van de arbeidsbeloning te maken. Onder het gemiddelde treffen we alleen marktsectoren aan.

Figuur 1. Groei arbeidsbeloning en contractuele loonkosten, verschillende sectoren 2006-2023 (2006 = 100).



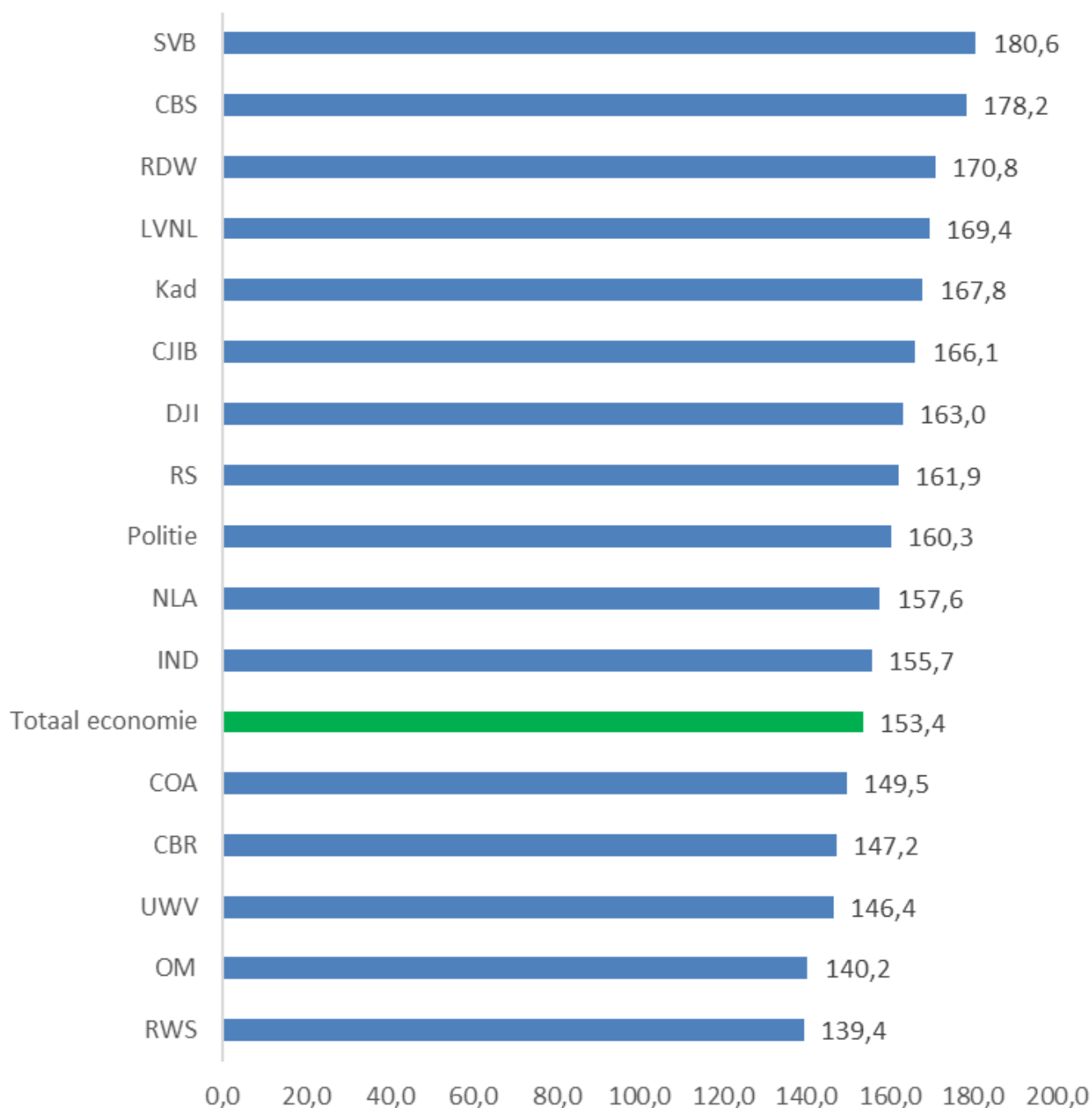
De ontwikkeling van de arbeidsbeloning wijkt in veel gevallen af van die van de contractuele loonkosten. In de meeste sectoren ligt de groei van de arbeidsbeloning boven de contractuele loonkosten. Uitzondering zijn de marktsectoren zakelijke dienstverlening en bouwnijverheid. Vooral in het onderwijs en de industrie is er sprake van een aanzienlijk verschil. Opvallend in dit

verband is dat het CBS voor het onderwijs een negatief structuureffect rapporteert over de periode 2014-2024. Met andere woorden, de groei van de arbeidsbeloning is nog groter als hier rekening mee zou worden gehouden.

Het bovenstaande betekent overigens niet dat iedere sector of publieke organisatie binnen een sector in dezelfde mate profiteert van de groei in arbeidsbeloning. Dit blijkt uit figuur 2, waarin de arbeidsbeloning voor verschillende uitvoeringsorganisaties staat weergegeven. Het valt op dat de ontwikkeling van de arbeidsbeloning per uitvoeringsorganisatie aanzienlijk verschilt. Bij RWS groeit bijvoorbeeld de arbeidsbeloning met slechts 39 procent, terwijl dat voor het SVB maar liefst ruim 80 procent is en voor het CBS 78 procent.

Ook binnen een sector kunnen er tussen verschillende categorieën werknemers aanzienlijke groeiverschillen optreden. Zo bleek uit een eerdere studie van SEO binnen de sector zorg dat er ook grote verschillen bestaan tussen de ontwikkelingen in arbeidsbeloning van werknemers in lage en hoge schalen (Heyma et al., 2023).

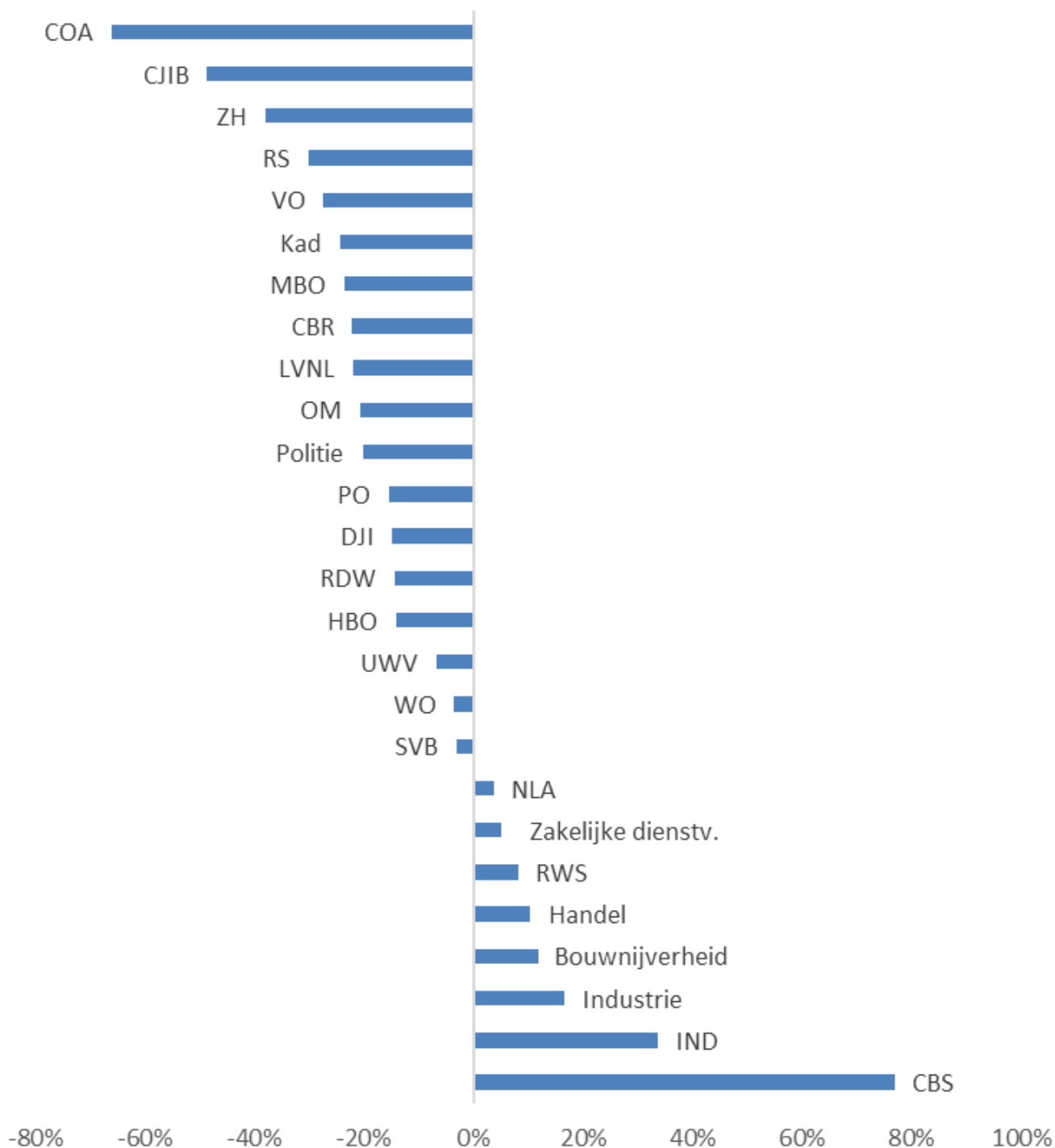
Figuur 2. Arbeidsbeloning , uitvoeringsorganisaties 2006-2023.



Productiviteit-loonkloof

Een belangrijke vraag is of de productiviteitsgroei voldoende is om de groei van de reële arbeidsbeloning te dekken. Als de groei van de productiviteit lager is dan de groei van de reële arbeidsbeloning dan is er sprake van welvaartsverlies^[4]. Figuur 3 geeft de kloof tussen de groei van de productiviteit en de reële arbeidsbeloning weer. Een positieve uitkomst geeft aan dat er sprake is van welvaartsgroei, een negatieve uitkomst duidt op welvaartsverlies.

Figuur 3. Productiviteit-loonkloof, verschillende sectoren 2006-2023.



COA= Centraal Orgaan opvang Asielzoekers; CJIB= Centraal Justitieel Incassobureau; ZH= Ziekenhuiszorg; RS= Rechtspraak; VO= Voortgezet Onderwijs; Kad= Kadaster; MBO= Middelbaar Beroepsonderwijs; CBR= Centraal Bureau Rijvaardigheidsbewijzen; LVNL= Luchtverkeersleiding Nederland; OM= Openbaar Ministerie; Politie= Nationale Politie; PO= Primair Onderwijs; DJI= Dienst Justitiële Inrichtingen; RDW= Rijksdienst voor het Wegverkeer; HBO= Hoger Beroepsonderwijs; UWV= Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen; WO= Wetenschappelijk Onderwijs; SVB= Sociale Verzekeringsbank; NLA= Netherlands Labour Authority; RWS= Rijkswaterstaat; IND= Immigratie- en Naturalisatiedienst; CBS= Centraal Bureau voor de Statistiek.

Het blijkt dat de productiviteit-loonkloof nog veel grotere verschillen toont dan de arbeidsbeloning. Bij driekwart van de uitvoeringsorganisaties is sprake van welvaartsverlies. De overwegend lage of zelfs negatieve productiviteitsontwikkeling is hiervoor verantwoordelijk (Blank & Heezik, 2020a, 2020c, 2022). Een lage of negatieve productiviteitsgroei in de publieke dienstverlening gaat blijkbaar dikwijls gepaard met een sterke groei van de arbeidsbeloning. De marktsectoren zakelijke dienstverlening, handel, bouwnijverheid en industrie geven allen een positieve uitkomst te zien van het verschil tussen productiviteit en arbeidsbeloning per gewerkt uur. Deze welvaartsgroei is ook te zien bij vier uitvoeringsorganisaties (NLA, RWS, IND en CBS).

Conclusie

In de afgelopen twee decennia is de arbeidsbeloning – de loonkosten per gewerkt uur – in de publieke dienstverlening veel sterker toegenomen dan in de marktsector. Vooral in het onderwijs is de groei opvallend hoog, maar ook in de uitvoering en bij ziekenhuizen is de groei van de arbeidsbeloning bovengemiddeld.

In de onderzochte publieke sectoren overtreft de groei van de arbeidsbeloning de contractuele loonkosten. Blijkbaar zijn werkgevers in de publieke sector ruimhartig met het toekennen van extra periodieken en het hoger inschalen van personeel (functie-inflatie). Ook is het niet uitgesloten dat een toenemende complexiteit van het werk ook vraagt om specialistisch en hoger geschoold personeel. Het CBS schat in dat dit effect beperkt is en in het onderwijs zelfs negatief.

Bij driekwart van de uitvoeringsorganisaties is sprake van welvaartsverlies [...] Een lage of negatieve productiviteitsgroei in de publieke dienstverlening gaat blijkbaar dikwijls gepaard met een sterke groei van de arbeidsbeloning.

Uit de analyse blijkt verder dat de verschillen binnen een sector ook aanzienlijk kunnen zijn. Uit een vergelijking van de arbeidsbeloning van verschillende uitvoeringsorganisaties blijkt de spreiding van de groei van de arbeidsbeloning erg hoog te zijn, variërend van 40 tot 80 procent. Het is dus niet zo dat iedere werknemer in de publieke sector in dezelfde mate profiteert van de forse algemene groei van de arbeidsbeloning.

Zolang de groei van de arbeidsbeloning wordt gecompenseerd of overtroffen door productiviteitsgroei is er weinig reden tot zorgen. Dat blijkt in de marktsectoren het geval. Daar is de productiviteit-loonkloof positief. Voor het overgrote deel van de onderzochte publieke sectoren geldt dit echter niet. Daar lijkt een groeiende arbeidsbeloning eerder samen te hangen met een lage of negatieve groei van de productiviteit. Deze laatste conclusie sluit aan bij eerdere constatering dat in een aantal sectoren de overheid met geld strooit. Deze ruime budgetten vertalen zich in een steeds lagere productiviteit, maar ook in een steeds hogere arbeidsbeloning.

Uit de analyse blijkt ook dat terughoudendheid in de cao's waarschijnlijk geen zoden aan de dijk zet. In alle onderzochte publieke sectoren is de groei van de arbeidsbeloning sterker dan de groei van de contractuele loonkosten. In het onderwijs komen zelfs bijzondere constructies voor waarbij mensen voor 1,2 fte's in dienst zijn en taakuren worden opgeplust om personeel in een zogenoemde (hoge) LC-schaal te plaatsen.

Om de overheidsfinanciën in de komende jaren in het gareel te houden, moet de overheid snoeien in de beschikbare budgetten voor verschillende publieke sectoren. Dit zal onvermijdelijk leiden tot een pas op de plaats voor de arbeidsbeloning voor een reeks van jaren. De omvang van de dienstverlening hoeft hier niet onder te lijden. Een groot deel van het personeel zal hun goudgerande kooi niet snel verlaten. Aandachtspunt is wel dat de rekening niet weer vooral bij de werknemers aan de onderkant van het loongebouw of bij specifieke sectoren komt te liggen.

De publieke dienstverlening zal de komende jaren steeds verder onder druk komen te staan. Voor een deel vloeit dit voort uit externe factoren, zoals de demografie en de externe veiligheid, maar voor een deel ook uit een slechte staat van ons hele stelsel van voorzieningen. Naast de lage of negatieve productiviteitsontwikkeling, komt hier nog eens de excessieve ontwikkeling van de arbeidsbeloning in verschillende delen van de publieke sectoren bovenop. Om electorale redenen snijden politieke partijen deze problematiek in hun programma's niet aan. Er liggen stapels adviezen, zoals in de meest recente Staat van de Uitvoering, om wet- en regelgeving drastisch te vereenvoudigen, waarmee het nieuwe Kabinet direct aan de slag kan.

Met dank aan Alex van Heezik en Adriaen Luijks voor hun waardevolle suggesties en redactionele opmerkingen op een eerdere versie van dit artikel.

Voetnoten

[1] Denk hierbij aan pensioenpremies, tegemoetkomingen in studiekosten of vormen van zorgverlof.

[2] Bijvoorbeeld in de verhouding tussen hoog en laag opgeleid personeel of in de leeftijdsopbouw.

[3] Voor meer informatie verwijzen we graag naar deze monitors en de verschillende onderzoeken die hierop zijn gebaseerd (Blank & Heezik, 2020b, 2020a, 2022).

[4] Stel dat in een willekeurige sector de productiviteit groeit met 2 procent en de reële arbeidsbeloning met 10 procent, dan treedt per saldo een welvaartsverlies van 8 procent op.

Referenties

Becker, G. (1964). *Human Capital*. New York: Columbia University Press.

Blank, J. L. T., & Heezik, A. A. S. van. (2020a). *De effecten van Baumol, Verdoorn en Robinson in de publieke dienstverlening. Een verdiepende analyse van productiviteitstrends*. Delft.

Blank, J. L. T., & Heezik, A. A. S. van. (2020b). **Policy reforms and productivity change in the judiciary system: a cost function approach applied to time series of the Dutch judiciary system between 1980 and 2016** (<http://doi.org/https://doi.org/10.1111/itor.12716>). *International Transactions in Operational Research*, 27(4), 2000–2020.

Blank, J. L. T., & Heezik, A. A. S. van. (2020c). **Productiviteitsontwikkeling publieke sector gedetermineerd** (<https://tpconline.eicpc.nl/archief/38987/Productiviteitsontwikkeling-publieke-sector-gedetermineerd>). *TPC : Tijdschrift Voor Public Governance, Audit & Control*, 1–4.

Blank, J. L. T., & Heezik, A. A. S. van. (2022). *Productiviteit van overheidsbeleid. Samenvatting productiviteitstrends in de Nederlandse ziekenhuiszorg 1980-2019*. Delft.

Blank, J. L. T., & van Heezik, A. A. S. (2022). *Ontwikkeling beloning personeel publieke sector. De sector ziekenhuizen, 2000-2019*. Delft.

Boeri, T., & Van Ours, J. (2013). *The Economics of Imperfect Labor Markets* (2nd ed.). Princeton University Press.

CBS. (2025). **Prijs van arbeid: ontwikkeling loonkosten per gewerkt uur** (<https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/ontwikkeling-cao-lonen/prijs-van-arbeid>).

Heyma, A., Kesteren van, J., & Rutten, A. (2023). **Arbeidsvoorwaarden publieke sector vergelijking arbeidsvoorwaarden tussen overheid, onderwijs en zorg en met andere (private) sectoren** (<https://open.overheid.nl/documenten/dpc-9d51d10ff4de3ede514445ea866c351a97df65e8/pdf>). Amsterdam.

Manning, A. (2013). *Monopsony in motion: Imperfect competition in labor markets*. Princeton University Press.

OECD. (2022). *Employment Outlook*. Paris: OECD Publishing.

Te citeren als

Jos Blank, “Ondanks dalende productiviteit blijven de lonen bij de overheid stijgen”, **Me Judice** (<https://www.mejudice.nl/>), 13 oktober 2025.

Copyright

De titel en eerste zinnen van dit artikel mogen zonder toestemming worden overgenomen met de bronvermelding **Me Judice** (<http://www.mejudice.nl/>) en, indien online, een link naar het artikel. Volledige overname is slechts beperkt toegestaan. Voor meer informatie, zie onze **copyright richtlijnen** (</overig/copyright>).

Afbeelding

door '**Gerard Stolk** ([Auteurs](https://www.flickr.com/photos/gerardstolk/51175598475/in/photolist-2kYdjuK-bBDZDK-2kF8roe-JfFB6D-2hWTEq-f4DsTE-gqDj4w-2nySdb3-uYxDYX-rv167c-8uoEm5-hJKcJD-F4aYDN-2h8GwnF-2m4oNrh-2nFdHXS-2pJVvqj-9Tudxy-4G7awV-2pdvi7Z-2pdvjor-L8wiuW-2o2Pssf-2pdqVrU-2pdwse6-2pdvmVF-2pdwBsb-2pdvjqr-2pdwsp6-2pdwser-2pdwsdz-2pdxdsn-2pdqVy2-2pdxDn8-2pdvcN7-2pdqLGE-2pdvd66-2pdwsvD-2pdxFW-2pdxDux-2pdvd7o-2pdwBxS-2pdvn8e-2pdvjbY-2pdxdyK-2pdwBEf-2pdxaQo-2pdvjbN-2pdvn9r-2pdqSPE)'</p></div><div data-bbox=)



Jos Blank (<https://www.mejudice.nl/auteurs/detail/jos-blank>)

Gerelateerde artikelen



<https://www.mejudice.nl/artikelen/detail/het-verhogen-van-de-navonorm-is-gemakkelijker-gezegd-dan-gedaan>

Het verhogen van de NAVO-norm is gemakkelijker gezegd dan gedaan
(<https://www.mejudice.nl/artikelen/detail/het-verhogen-van-de-navonorm-is-gemakkelijker-gezegd-dan-gedaan>)

Om de spanning op de arbeidsmarkt te laten afnemen, is het van belang om de extra uitgaven aan defensie de komende jaren in te vullen met bezuinigen op de niet defensie-uitgaven. Extra defensie uitgaven moeten samengaan met wat we elders niet doen.



<https://www.mejudice.nl/artikelen/detail/de-bezuinigingen-op-het-ambtenarenapparaat-kunnen-een-pijnloze-ingreep-worden-mits-goed-uitgevoerd>

De bezuinigingen op het ambtenarenapparaat kunnen een pijnloze ingreep worden, mits goed uitgevoerd
(<https://www.mejudice.nl/artikelen/detail/de-bezuinigingen-op-het-ambtenarenapparaat-kunnen-een-pijnloze-ingreep-worden-mits-goed-uitgevoerd>)

Uit een analyse van de productiviteit van kerndepartementen blijkt dat er veel ruimte is voor productiviteitsverbetering. Hiermee is de bezuiniging geheel te dekken.



<https://www.mejudice.nl/artikelen/detail/longread-de-onhoudbaarheid-van-ziekenhuiszorg-in-nederland-vanuit-arbeidsmarktperspectief-een-tijdreeksanalyse-van-het-baumol-effect>

Longread: De (on)houdbaarheid van ziekenhuiszorg in Nederland vanuit arbeidsmarktperspectief: een tijdreeksanalyse van het Baumol- effect
(<https://www.mejudice.nl/artikelen/detail/longread-de-onhoudbaarheid-van-ziekenhuiszorg-in-nederland-vanuit-arbeidsmarktperspectief-een-tijdreeksanalyse-van-het-baumol-effect>)

Dit artikel beschrijft hoe de ziekenhuissector de Nederlandse arbeidsmarkt tussen 2000 en 2021 steeds meer onder druk zet.



<https://www.mejudice.nl/artikelen/detail/lonen-bij-defensie-hoger-dan-in-andere-sectoren>

Lonen bij Defensie hoger dan in andere sectoren
(<https://www.mejudice.nl/artikelen/detail/lonen-bij-defensie-hoger-dan-in-andere-sectoren>)

Justus van Kesteren, Albert Rutten en Arjan Heyma onderzochten de arbeidsvoorwaarden voor militair personeel. Uit een vergelijking blijkt dat Defensie relatief goede primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden biedt.



<https://www.mejudice.nl/artikelen/detail/hoe->

de-nederlandse-
overheid-al-veertig-jaar-
de-ziekte-van-baumol-
in-de-publieke-
dienstverlening-
aanwakkert)

Hoe de Nederlandse overheid al veertig jaar de ziekte van Baumol in de
publieke dienstverlening aanwakkert (<https://www.mejudice.nl/artikelen/detail/hoe-de-nederlandse-overheid-al-veertig-jaar-de-ziekte-van-baumol-in-de-publieke-dienstverlening-aanwakkert>)

De productiviteit in de publieke sector neemt al decennialang af, terwijl de kwaliteit niet verbetert - of zelfs verslechtert. Dit is volgens Jos Blank het gevolg van maar liefst drie chronische aandoeningen van het overheidsbeleid.