

Samenwerken voor arbeidsproductiviteitsgroei

Briefadvies 25/04 | juni 2025

Inhoud

Advies op hoofdlijnen	3
Waarom inzetten op hogere groei van de arbeidsproductiviteit?	4
Mogelijkheden via kapitaal, arbeid en technologie	5
Oplossingsrichtingen voor sociale partners en kabinet	9
 Samenstelling commissie Sociaal-Economische Aangelegenheden	 12
Eindnoten	14
Colofon	16



Advies op hoofdlijnen

Inzetten op arbeidsproductiviteitsgroei is belangrijk voor de toekomst van de brede welvaart in Nederland. Dit komt ook naar voren in de Kamerbrief *Uitwerking productiviteitsagenda* van 13 december 2024. Sociale partners willen graag een rol spelen bij de uitwerking van de genoemde productiviteitsagenda. Met dit briefadvies pleit de SER voor een productieve en inclusieve economie en het verhogen van de arbeidsproductiviteitsgroei via de volgende sporen:

Investeer in menselijk kapitaal en in de kwaliteit van werk

Verbeter het funderend- en beroepsonderwijs, investeer in een gezondere (beroeps)bevolking, draag bij aan de samenhangende aanpak voor leven lang ontwikkelen, versterk digitale vaardigheden, bevorder de mobiliteit naar productiever werk, integreer kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt, en zorg voor het ontwikkelen en toepassen van kennis en innovatie. Bezuinigingen op onderwijs zijn ongelukkig en hebben negatieve gevolgen voor kansengelijkheid.

Zet in op arbeidsproductiviteitsgroei door investeringen in productiviteitsverhogende technologie

Daarvoor is het van belang dat reële lonen voldoende stijgen in lijn met de toename van de arbeidsproductiviteit.

Bevorder groei arbeidsproductiviteit via vernieuwend ondernemerschap

Creëer ruimte voor nieuwe uitdagers en voor de doorgroei van innovatieve mkb-bedrijven op regionaal, nationaal en internationaal niveau. Investeer in hogere R&D-uitgaven. Ondersteun nieuwe verdienmodellen en neem onnodige administratieve lasten weg. De EU is aan zet voor een grotere toegankelijkheid van de interne markt. Nederland moet zich blijven inzetten voor de mogelijkheden voor internationalisering.

Veranker arbeidsproductiviteitsgroei in de jaarlijkse beleidscyclus

Richt de cyclus op het verbeteren, monitoren en evalueren van voor arbeidsproductiviteitsgroei relevant beleid en versterk de betrokkenheid van sociale partners, het kabinet, de Tweede Kamer, en sectoren. Verstevig de rol van de National Productivity Board zodat die niet alleen analyseert, maar ook adviseert (op macro- en op sectoraal niveau).

Geen tijd te verliezen

Inzetten op arbeidsproductiviteitsgroei is voorwaardelijk om te komen tot brede welvaart in Nederland. De SER vindt het daarom belangrijk dat de productiviteitsagenda van het kabinet geen vertraging oploopt vanwege zijn demissionaire status.



Waarom inzetten op hogere groei van de arbeidsproductiviteit?

De arbeidsproductiviteitsgroei in Nederland staat sterk onder druk. Dit is bedreigend voor het streven naar brede welvaart. De SER pleit dan ook voor een langetermijnvisie waarin bedrijven en overheden innoveren, en effectiever en efficiënter omgaan met het beschikbare personeel, kapitaal en de fysieke ruimte. Arbeidsproductiviteitsgroei stimuleert het verdienvermogen van de Nederlandse economie op lange termijn. Daarnaast kan het verhogen van de arbeidsproductiviteit de werkdruk verlagen en werkomstandigheden verbeteren. Dit vraagt vooral om slimmer werken. Arbeidsmarktkrapte door vergrijzing vergroot de noodzaak hiertoe: het aantal ouderen per werkende Nederlander stijgt, terwijl de vraag naar arbeid stijgt door vervangings- en uitbreidingsvraag in verband met een hogere zorgvraag en het realiseren van transitie.¹

Groei van de arbeidsproductiviteit moet worden gezien in samenhang met het streven naar een inclusieve en productieve arbeidsmarkt. Een focus op arbeidsproductiviteitsgroei alleen zou de aandacht af kunnen leiden van het integreren van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. Het nog onbenutte arbeidspotentieel is per gewerkt uur immers minder productief en de stijging van de participatie in de afgelopen jaren werkt dem-

pend op de productiviteitsgroei per gewerkt uur. Verhoging van de arbeidsproductiviteitsgroei is daarom geen doel op zich, maar moet dienstbaar zijn aan het hogere doel van brede welvaart. Brede welvaart vraagt immers om een inclusieve en productieve arbeidsmarkt waarin elk talent tot zijn recht komt.

Arbeidsproductiviteitsgroei en reële loongroei moeten gelijk opgaan, zodat werkenden evenredig meedelen in de extra toegevoegde waarde als gevolg van een stijgende productiviteit. De reële loonontwikkeling moet niet te langzaam gaan (ten opzichte van de arbeidsproductiviteitsgroei), zodat bedrijven geprikkeld worden om te investeren in nieuwe productiviteitsverhogende technologie.² Het moet ook niet te snel gaan, omdat het risico bestaat dat Nederland zich dan uit de markt priijst.³ Iedereen is gebaat bij een passende beloning en een goede balans tussen kapitaal en arbeid.

Het Draghi-rapport laat ten slotte zien dat de EU als geheel al enkele decennia achterblijft bij de VS in termen van zowel het niveau als de groei van de arbeidsproductiviteit,⁴ terwijl het Letta-rapport wijst op fragmentatie en barrières in de interne markt die de EU op achterstand zetten.⁵

Wanneer de EU en de VS zonder de ICT-sector met elkaar worden vergeleken, dan blijkt dat de productiviteitsgroei de afgelopen twintig jaar in beide economieën aan elkaar gelijk zijn.⁶ Draghi wijt het toenemende verschil ('the rising productivity gap') dan ook aan de technologische voor- sprong die de VS sinds de jaren negentig heeft, vooral op het gebied van digitale technologie. Letta wijst op het belang van het voltooiën van de interne markt om efficiënter te produceren en de schaalvoordelen van de Europese markt beter te benutten. Het is volgens deze rapporten zaak de trend te keren door te investeren in nieuwe technologie ten dienste van een sterke Europese economie en weerbare samenleving.

Mogelijkheden via kapitaal, arbeid en technologie

Versterking van de arbeidsproductiviteitsontwikkeling in Nederland raakt alle facetten van de economie. Dit maakt dat niet één factor is aan te wijzen die de productiviteitsontwikkeling versterkt. Globaal gaat het om de volgende dimensies:

1. Kapitaalverdieping: o.a. door het inzetten van extra of nieuwe machines en ICT in gebruik per eenheid arbeid. Door efficiënter kapitaal kunnen werkenden meer productie per uur realiseren, waardoor zij productiever zijn.
2. Hogere kwaliteit van arbeid: o.a. door het beter benutten van menselijk kapitaal en het slimmer organiseren van werk. Beter opgeleide werkenden zijn productiever per uur, omdat de match met hun werkzaamheden beter is en zij eenvoudiger inspringen op veranderende omstandigheden.
3. Groei van technologische en procesinnovatie (Total Factor Productivity): door het toepassen van nieuwe technologie (TFP-innovatie) of door het efficiënter inzetten van productiemiddelen zoals arbeid en kapitaal (TFP-allocatie).

Hierna worden deze onderdelen kort toegelicht, zonder ze uitvoerig te beschrijven. Er zijn vele studies verschenen over het alomvattende onderwerp arbeidsproductiviteit, en over deelonderwerpen.⁷

Arbeidsproductiviteit versterken via kapitaalverdieping

Verschillende analyses wijzen op knelpunten in Nederland voor investeringen in kapitaalverdieping. Publieke en private investeringen blijven achter bij vergelijkbare EU-landen.⁸ Er is meer ruimte nodig voor nieuwe koplopers.⁹ Een derde knelpunt is dat het Nederlandse MKB weinig doorgroei vertoont.¹⁰



Nader onderzoek is nodig naar wat hier de onderliggende oorzaken zijn:

- Blijven investeringen achterwege vanwege een gebrek aan gekwalificeerde arbeid?
- Is het Nederlandse belastingsysteem voldoende gericht op het faciliteren van productieve investeringen door bedrijven?
- Er is sprake van een tekortschietende bedrijvendynamiek (het toe- en uittreden van bedrijven (CPB, 2025). Wat is hier aan de hand?

Hoe kan de bedrijvendynamiek c.q. creatieve destructie worden vergroot (ook richting een meer digitale economie)?

- Arbeidsmarktinstituties en loonvorming; hoe kunnen werkenden meer worden gestimuleerd en gefaciliteerd om nieuwe vaardigheden te ontwikkelen en/of productiever werk te zoeken? In hoeverre stimuleert loonvorming dat werkgevers voldoende investeren in productiviteitsverhogende maatregelen?

Het gezamenlijk formuleren en uitzetten van dergelijke onderzoeksvragen moet onderdeel uitmaken van de jaarlijkse beleidscyclus gericht op het verhogen van arbeidsproductiviteitsgroei. In paragraaf 3.3 komen we daarop terug.

Er is daarnaast sprake van marktfalen op het gebied van mkb-financiering in Nederland.¹¹ Dit vraagt om een andere financiële infrastructuur in ons land. Zo heeft Nederland een onderontwikkelde markt voor risicofinanciering voor innovatieve bedrijven. Innovatieve scale-ups (startups die willen uitbreiden maar die nog niet toe zijn aan grootschalige commercialisatie) kunnen in Nederland moeilijker aan voldoende durfkapitaal komen in vergelijking met de VS. Het gaat hierbij typisch om bedragen vanaf circa 50 miljoen euro. Dit houdt in dat innovatieve mkb-bedrijven ofwel nauwelijks financiering kunnen krijgen om door te groeien, ofwel moeten uitwijken naar buiten-

lands (veelal Amerikaans) durfkapitaal. Ook het reguliere mkb (klein en groot) ervaart financieringsknelpunten om investeringen te doen. De financiële infrastructuur in ons land moet ook het reguliere mkb in staat stellen om productiever te worden, om door te groeien en om de groene en digitale transities mee te kunnen maken.

Ook door de fragmentatie van de interne markt heeft het Europese bedrijfsleven minder mogelijkheden voor doorgroei dan bedrijven in landen als China en de VS. De potentie van de interne markt wordt zo onvoldoende benut. Het eerder genoemde Letta-rapport signaleert dat slechts 17 procent van het industriële mkb naar andere EU-lidstaten exporteert. Draghi (2024) signaleert een stapeling van gecompliceerde en soms zelfs tegenstrijdige wet- en regelgeving, zowel uit nationale als uit Europese hoek. Door hun kleine schaal kunnen mkb-bedrijven hier slecht mee overweg en maken ze relatief hoge kosten om aan de eisen te voldoen. Draghi (2024) wijst ook op een gebrek aan risicofinanciering op Europees niveau, waardoor Europese uitdagers (ook op ICT-gebied) moeilijk tot bloei kunnen komen. Juist een kleine open economie als de Nederlandse zal profiteren van een beter werkende interne Europese markt.

Blijf ook inzetten op de wereldmarkt. De beperkte omvang van de Nederlandse markt maakt het gewenst om ook verder te kijken dan de Europese

interne markt. Onderzoek van het CPB toont aan dat internationalisering het Nederlandse bedrijfsleven helpt om zijn productiviteit te verbeteren. In dit tijdsgewricht, waarin de meerwaarde van wereldwijde waardeketens ter discussie staat, verdient dit extra aandacht.

Arbeidsproductiviteit door hogere kwaliteit van werk

Van alle mogelijke factoren die de arbeidsproductiviteit beïnvloeden lijkt beter onderwijs het meest eenduidig. Helaas zien we op dat terrein verkeerde tendensen in Nederland. Zo staat de kwaliteit van funderend onderwijs onder druk (Onderwijsraad, OESO, Europese Commissie), wat onder andere blijkt uit achterblijvende PISA-scores.¹³ Dit zal op termijn ook de kwaliteit van arbeid en de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt nadelig beïnvloeden.

Ook om- en bijscholing zijn belangrijk voor een productieve arbeidsmarkt. Dit geldt zeker nu er diverse transities naar een groene en digitale economie gaande zijn met een sterke uitbreidingsvraag en vergrijzing leidt tot een hoge vervangingsvraag. Vooral kleinere werkgevers hebben echter te weinig prikkels om te investeren in de generieke kennis en vaardigheden van hun werknemers. Deze kennis is niet bedrijfsgebonden en komt bij vertrek van personeel ook ten goede



aan de concurrent. Dit vraagt om middelen voor werkenden om te investeren die los staan van de huidige betrekking. De SER en de Commissie Regulering van Werk onderschrijven het belang van een systeem van leerrechten.¹⁴ Bij bedrijfsspecifieke kennis gaat het om kennis die is opgedaan door werkervaring, zoals met innovatieve projecten in het verleden.¹⁵ Het behoud van deze kennis vraagt om langdurige en stabiele arbeidsrelaties, waarin de meerwaarde van de match wordt bevestigd in een hoger productiviteitsniveau.

Gezondheid is, naast kennis, de belangrijkste dimensie van de kwaliteit van menselijk kapitaal.¹⁶

Een stijging van gezondheid met één procent leidt tot een vier à acht procent hoger bbp per capita.¹⁷ Uit een analyse van 800 Europese regio's blijkt dat de economie in regio's met een goede gezondheid (levensverwachting) het hardst gegroeid is.¹⁸ Ook is de arbeidsdeelname van gezondere mensen hoger dan van mensen met gezondheidsproblemen: een relevant gegeven in een samenleving waarin chronische ziektes steeds vaker voorkomen. Preventiebeleid kan een belangrijke bijdrage leveren aan de gezondheid van mensen, aan het terugdringen van ziekteverzuim, en daarmee aan de economie en brede welvaart.¹⁹ Gezondheid vraagt ook om een schoon

leef- en werkmilieu. Vergroening van de werkomgeving kan zelfs leiden tot een stijging van de arbeidsproductiviteit²⁰.

Kwaliteit van arbeid gaat natuurlijk ook over de arbeidsmarkt. Een passende beloning bevordert een efficiëntere allocatie van middelen, doordat bedrijven gaan herstructureren. Het gelijk opgaan van reële loongroei en arbeidsproductiviteitsgroei heeft daarmee een positief effect op de bedrijfsdynamiek binnen en tussen sectoren en op de sectorstructuur van de Nederlandse economie. In de praktijk heeft het flexibele deel van de arbeidsmarkt gemiddeld genomen minder kans op scholing en begeleiding naar productiever werk.²¹ Werkgevers investeren ook minder in de scholing van groepen arbeidsmigranten. Verder is een toenemende inkomensongelijkheid niet gunstig voor investeringen in menselijk kapitaal, omdat groepen met een lager inkomen minder eigen mogelijkheden hebben tot scholing en ook minder vaak worden geschoold op het werk.²²

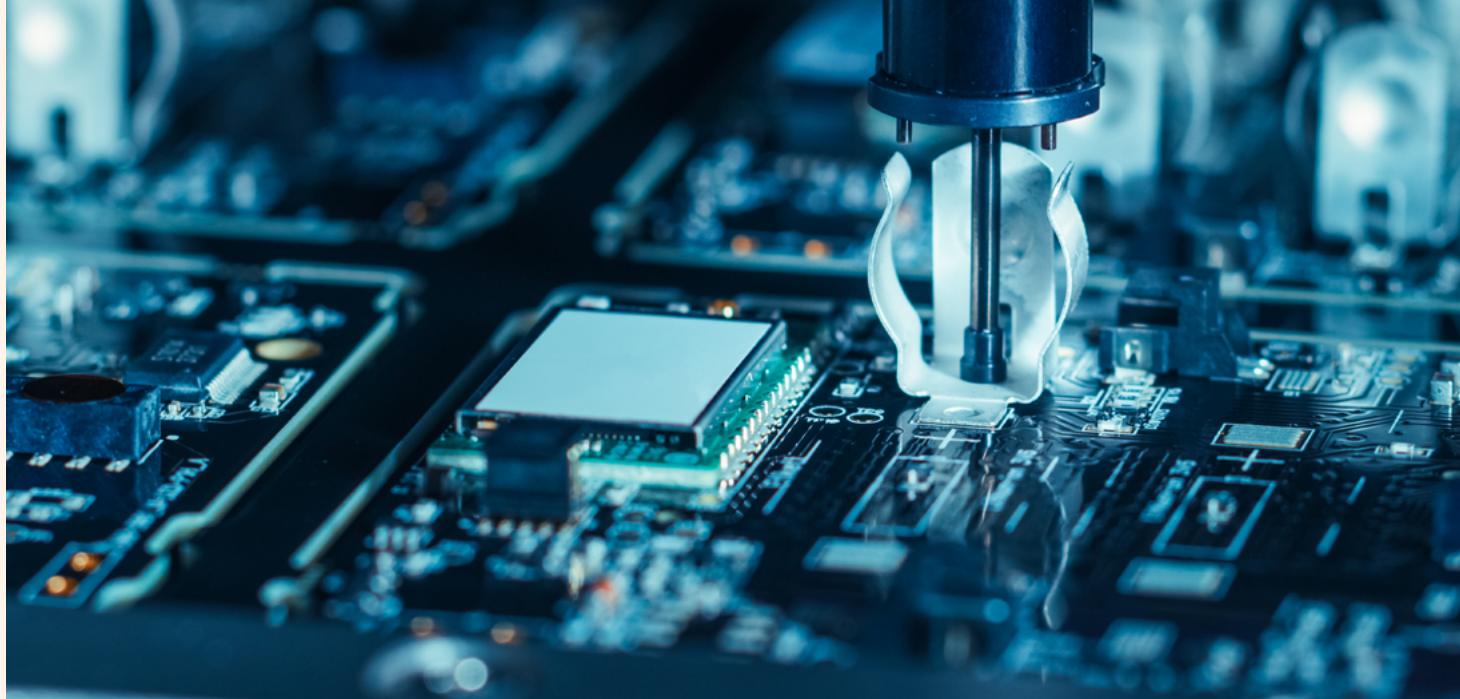
Ten slotte wordt werk niet productiever met veel regeldruk. Onnodig hoge compliance- en rapportage-eisen gaan ten koste van de tijd die besteed kan worden aan innovatie en vernieuwing, oftewel productiever werk. Er is ook een hardnekkig hoge administratieve lastendruk in de publieke sectoren: zo bedraagt de registratielast bij verpleegkundigen nog steeds 40 procent van de werktijd.²³

Arbeidsproductiviteit via nieuwe technologie

Nederlandse R&D-uitgaven (2,2 procent) blijven al jaren achter bij het gemiddelde van de OESO-landen (2,7 procent) en bij de Nederlandse en Europese ambities (3 procent).²⁴ Dat komt voor een deel door de sectorsamenstelling van Nederland met een relatief beperkt aandeel van R&D-intensieve sectoren, zoals de industrie.²⁵ Bovendien schuift de sectorstructuur trendmatig op in de richting van minder productieve sectoren.²⁶

Publieke en private uitgaven voor R&D schieten tekort om te komen tot een hogere arbeidsproductiviteitsgroei. Onderzoekers hebben meer experimenteerruimte nodig om te zien of innovaties werken en kunnen worden opgeschaald.²⁷ Kennis die voortkomt uit onderzoek aan Nederlandse kennisinstellingen wordt zeer beperkt tot de markt gebracht, in nieuwe en bestaande bedrijven (valorisatie).²⁸ In deze omgeving is het tevens moeilijk om kenniswerkers aan te trekken, te motiveren en te behouden.

Maak beter gebruik van kennis, vaardigheden en inclusieve technologie. Nieuwe kennis rendert vooral in een gezonde en goed opgeleide beroepsbevolking met een hoog adoptievermogen. Meer kennis en (digitale) vaardigheden bevorderen de adoptie van nieuwe technologie, zoals AI en daarmee de arbeidsproductiviteit.



De gemiddelde leeftijd van de beroepsbevolking is echter relatief hoog (lang geleden in de schoolbanken) en door het achterblijven van een ‘leven lang ontwikkelen’ cultuur zijn kennis en vaardigheden niet altijd voldoende *up to date*. Dit vraagt om een flexibel aanbod van toekomstgericht (beroeps)onderwijs, scholing, gezondheid en begeleiding naar productiever werk en om gedetailleerde informatie en kennis over de ontwikkeling van werktaken (vraag) en vaardigheden (aanbod) op de arbeidsmarkt.²⁹ Dalende PISA-scores en onvoldoende scholingsmogelijkheden voor flexibele werkenden zijn dan niet bevorderlijk (zie paragraaf 2.1). De basis moet op orde zijn in die zin dat mensen niet alleen kunnen lezen en schrijven, maar ook de

digitale basisvaardigheden beheersen. Zonder dat is verdere ontwikkeling moeilijk.

Versnel de digitale transformatie. De OESO schat dat AI de arbeidsproductiviteitsgroei met 0,4 à 0,9 procent per jaar kan verhogen³⁰, al lopen de schattingen hierover sterk uiteen.³¹ Het is zaak dat Europa en Nederland de kansen van AI benutten en zich niet te afhankelijk maken van China of de VS³². Verhoog de productiviteit via technologie-adoptie in het MKB door het MKB meer bij de hand te nemen. Stimuleer en faciliteer nieuwe (digitale) bedrijven en bedrijvigheid. Investeer naast fysieke ook in de digitale infrastructuur als vitale voorziening, voortbouwend op de positie van Nederland als digitale mainport.

Oplossingsrichtingen voor sociale partners en kabinet

Wat moeten de sociale partners en de overheid doen om de arbeidsproductiviteitsgroei in Nederland te verhogen? Hiervoor bestaat geen wondermiddel, omdat het verhogen van de arbeidsproductiviteitsgroei een integrale aanpak van arbeid, kapitaal en technologie vergt met een lange adem. Arbeidsproductiviteitsgroei valt niet met enkele eenvoudige maatregelen op korte termijn te verhogen. De SER vindt het wel aannemelijk dat veel valt te winnen via het verhogen van de kwaliteit van werk en via het ruimte bieden aan vernieuwend ondernemerschap. In aanvulling daarop pleit de SER voor een jaarlijkse beleidscyclus gericht op het verhogen van de arbeidsproductiviteitsgroei met voldoende betrokkenheid van sociale partners.

De drie genoemde sporen raken ook aan de Europese dimensie. Bij alle drie de sporen geldt dat er veel te winnen valt bij de uitbouw van de interne markt en bij verdere Europese samenwerking. De noodzaak hiervan wordt om geopolitieke redenen toch al steeds urgenter.

Groei arbeidsproductiviteit via kwaliteit van werk en slimmer werken

Bijdrage van sociale partners:

- Zet gezamenlijk in op reële loongroei in lijn met de groei van de arbeidsproductiviteit. Dit moet tevens een bijdrage leveren aan het opwaarderen van de Nederlandse sectorstructuur naar sectoren en verdienmodellen die het meest bijdragen aan brede welvaart.
- Maak werk van arbeidsproductiviteit via leven lang ontwikkelen, via bevordering van vitaliteit en gezondheid van werkenden, en via het verhogen van de mobiliteit op de arbeidsmarkt ('upskilling en reskilling', TNO, 2025) mede middels sectorale ontwikkelpaden.
- Maak (cao-)afspraken over productiviteit en de kwaliteit van werk, onder meer via het bevorderen van sociale innovatie,³³ het stimuleren van om- en bijscholing, het bevorderen van de mobiliteit naar productiever werk, het inzetten op een goed functionerende en dekkende arbeidsmarktinfrastructuur, zowel regionaal als intersectoraal.
- Maak (cao-)afspraken over het integreren van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt (mensen die onder hun niveau werken, aanpakken discriminatie, bevorderen diversiteit en inclusie).

Aanbevelingen aan het kabinet:

- Verhoog de kwaliteit van het funderend onderwijs, geef de (beroeps)bevolking via eigen regie meer prikkels voor leven lang ontwikkelen en help degenen die dat zelf moeilijker voor elkaar krijgen, stimuleer voldoende investeringen in de gezondheid van alle generaties en voor het beter ondersteunen van mensen (diversiteit en inclusie, gezondheidsaandoeningen) om te kunnen deelnemen.
- Ondersteun de ontwikkeling van een goed werkende arbeidsmarktinfrastructuur. Biedt in dit verband publieke en private dienstverlening aan op het gebied van werk en scholing via één Werkcentrum per arbeidsmarktregio.³⁴
- Verbeter de kwaliteit van werk door het werk slimmer en leerrijker te organiseren, verlaag de administratieve lastendruk en verminder overbodig werk in de publieke sectoren door het SER-advies *Waardevol werk* uit te voeren.³⁵
- Bevorder de gezondheid van de (beroeps-)bevolking, o.a. door de sociale en fysieke omgeving gezonder en groener te maken, door de arbeidsdeelname verder te verhogen, door gezondheid in alle beleidsterreinen mee te nemen, en door de werkkostenregeling te verruimen³⁶.

- Neem de aanbevelingen uit het SER-advies over sociale innovatie over. Bevorder sociale innovatie door mkb-bedrijven meer te laten profiteren van beschikbare kennis en inzichten. Creëer een gerichte stimuleringsregeling voor het mkb en een ‘platform sociale innovatie’ vanuit de overheid en sociale partners.

Groei arbeidsproductiviteit via vernieuwend ondernemerschap

Bijdrage van sociale partners:

- Om aan de EU-doelstelling voor 2030 te voldoen is het nodig dat het Nederlandse bedrijfsleven meer investeert in onderzoek en ontwikkeling. Op deze manier ontstaan leereffecten voor nieuwe innovatierondes en vliegwieleffecten naar een ‘ander groeipad’. Het verbreden van R&D-investeringen naar meer en ook kleinere en nieuwe bedrijven vergroot de potentie voor spillovers.³⁷
- Zet in op de toepassing van technologische, digitale en sociale innovaties in de (mkb) praktijk en op het vergroten van kennis spillovers (TNO, 2025).
- Moedig Nederlandse pensioenfondsen aan om MKB-financiering op te nemen in een beleggingsmix die zowel bijdraagt aan het toekomstige verdienvermogen van Nederland als aan de rendementsdoelstelling op de langere termijn.³⁸

- Benut de (cao-)afspraken over om- en bijscholing, het bevorderen van mobiliteit naar productiever werk, en de goed functionerende arbeidsmarktinfrastructuur om te voorzien in de vacatures van tekortsectoren.
- Draag bij aan de samenhangende aanpak voor LLO zoals geschetst in het betreffende SER-advies.³⁹
- Beperk het beroep op het concurrentiebeding tot de weinige situaties waarin dat echt nodig is. Dit bevordert de mobiliteit op de arbeidsmarkt en draagt er toe bij dat nieuwe bedrijven sneller aan goede mensen kunnen komen.
- Zet in Brussel in op een ambitieuzer pakket voor de kapitaalmarktunie in lijn met de inzet van het Nederlandse kabinet.⁴⁰

Aanbevelingen aan het kabinet:

- Maak concrete beleidsdoelen en voer die consistent uit. Dit zal leiden tot meer duidelijkheid voor ondernemers. Draghi (2024) signaleert dat het verminderen van onnodige administratieve lasten de groeikansen van bedrijven vergroot.
- Investeer in hogere publieke R&D-uitgaven en valoriseer de resultaten daarvan, met oog voor de Europese context. Benut de kansen van R&D investeringen door Defensie (en dual use) en andere departementen. Geef onderzoekers meer ruimte voor experimenten en valorisatie.
- Ondersteun de ontwikkeling van nieuwe verdienmodellen via marktontwikkeling

(launching customer), via consequent transitiebeleid (normeren, handhaven en beprijzen) en via tijdige investeringen in complementaire infrastructuren (waterstof, elektriciteit, het afvangen en opslaan van CO₂).

- Stimuleer de doorgroei van het Nederlandse mkb. Breng in kaart waar regelgeving blokkades opwerpt (tekort aan financieringsmogelijkheden, financiële regelgeving, fiscaal beleid, administratieve lasten, regeldruk). Voer sectorbeleid in den brede (niet alleen topsectoren). Werk aan een faciliterend ecosysteem voor mkb-ondernemers door concrete afspraken over coaching, kenniscentra, (regionale) ecosystemen en andere stappen die de diffusie van koplopers naar de bredere groep van mkb bevorderen.
- Draag zorg voor een faciliterende financiële infrastructuur voor mkb-bedrijven door opvolging van de punten uit het Nationaal Convenant MKB-Financiering. Bevorder de mogelijkheden voor institutionele beleggers om de doorgroei van start up naar de productievere fase van scale up te kunnen financieren.
- Laat het kabinet jaarlijks rapporteren over knelpunten in het financieringslandschap die nadelig uitwerken voor de productiviteitsontwikkeling in Nederland. Het kan dan zowel gaan om belemmeringen in de financiële markten als om gevolgen van het beleid gericht op de financiële sector.

Veranker productiviteitsgroei in de jaarlijkse beleidscyclus

De SER vindt dat de groei van de arbeidsproductiviteit hoger op de beleidsagenda moet komen. Dat geldt voor het beleid van sociale partners, voor het beleid van de nationale overheid, voor het beleid van private en publieke sectoren en voor de beleidsafstemming in het Europees Semester. De SER pleit voor een jaarlijkse beleidscyclus voor:

- het monitoren van de productiviteitsontwikkeling (macro én naar sectoren⁴¹).
- het formuleren van urgente beleidsvragen en het uitzetten van onderzoek.

- het formuleren van beleidsaanbevelingen, nagaan of deze worden uitgevoerd en wat de effecten ervan zijn.
- het implementeren van veelbelovend beleid, het monitoren van ontwikkelingen en het evalueren of het ingezette beleid goed werkt dan wel aanpassing behoeft.

In de jaarlijkse beleidscyclus moet de National Productivity Board (NPB) een belangrijke rol spelen. Nederland heeft de rol van NPB bij het CPB neergelegd. Het CPB maakt een jaarlijkse analyse van de productiviteitsontwikkeling in Nederland.

Onlangs heeft de Europese Commissie onderzocht hoe deze NPB instellingen functioneren.⁴² De SER signaleert – net als de Europese Commissie – dat de jaarlijkse CPB-rapportages van hoog niveau zijn. De SER signaleert evenwel dat er meer met deze rapportages kan worden gedaan. Het is van belang om op korte termijn de onafhankelijke NPB zo in te richten, dat deze niet alleen analyseert, maar ook adviseert. Daarbij moet het gaan om de volle breedte van de economie (private en publieke sectoren, op macro- en sectoraal niveau).

De rapportages van de NPB kunnen ook meer impact krijgen door de betrokkenheid van sociale partners te versterken. Bij de onderwerpkeuze zou het CPB vooraf in SER-verband informatie kunnen ophalen. Na publicatie zou de SER de rapportage kunnen aanvullen met aanbevelingen aan kabinet en sociale partners. De SER zou ook een rol kunnen spelen bij het formuleren van relevante onderzoeksvragen. Er moet dan voldoende budget zijn om deze vragen uit te kunnen zetten. Ten slotte kan een (verplichte) reactie van de minister naar de Tweede Kamer de zichtbaarheid en effectiviteit van de NPB vergroten.

Bovenstaande werkwijze kan deel uitmaken van de jaarlijkse beleidscyclus in de aangekondigde meerjaren-agenda.⁴³ Deze benadering vraagt wel om voldoende capaciteit en commitment van alle betrokken actoren, waaronder het kabinet, het CPB als NPB, sociale partners en private en publieke sectoren.



Samenstelling commissie Sociaal-Economische Aangelegenheden

Leden

Onafhankelijke leden

prof. dr. B.J. (Bas) ter Weel (voorzitter)

dr. P.F. (Pieter) Hasekamp

prof. dr. O.C.H.M. (Olaf) Sleijpen

Ondernemersleden

K. (Krijn) van Beers (VNO-NCW / MKB-Nederland)

E. (Edward) Feitsma (VNO-NCW / MKB-Nederland)

H.J.H. (Hans) Koehorst (LTO Nederland)

A. (Anthony) Stigter (VNO-NCW / MKB-Nederland)

Werknemersleden

P. (Petra) Bolster-Damen (FNV)

J.P. (Jan-Pieter) Daems (CNV)

A.C. (Amerik) Klapwijk MSc (VCP)

J.J. (Jacob Jan) Koopmans (FNV)

dr. H. (Henk) van der Velden (FNV)

Adviserende leden

dr. T.R.P.J. (Tjerk) Kroes (DNB)

prof. dr. M.P. (Marcel) Timmer (CPB)

Plaatsvervangende leden

D. (Debby) Lanser

drs. S. (Sophie) Steins Bisschop

J. (Jurre) de Haan

A. (Anneloes) Goossens

T. (Thomas) Grosfeld

M. (Marjolijn) Bulk

V. (Viera) van den Bergh-Spanikova

drs. A.P.C.M. (Nic) van Holstein

K. (Klaas) Bangma

T. (Tijmen) de Vos

Leden

Ministeriële vertegenwoordigers

P. (Prya) Dewkinandan (EZ)
D. (Daan) Versleijen (EZ)
D. (Daan) Vodegel (SZW)
V. (Vivian) van Wingerden (Financiën)

Commissiesecretarissen

drs. A.R.G.J (Roland) Zwiers
drs. J. (Jeroen) Visser

Plaatsvervangende leden

D.C. (Daan) van Dam
S.P. (Sander) de Vries

Eindnoten

1. Staatscommissie Demografische Ontwikkelingen (2024), *Gematigde groei*.
2. SER-advies (2019), *Effecten van technologisering op de arbeidsmarkt*.
3. ING Research (2024), Nieuwsbericht *Nederland verliest langzaam arbeidsconcurrentiekracht binnen eurozone*.
4. M. Draghi (2024), *The future of European competitiveness*.
5. E. Letta (2024), *Much more than a market*.
6. P. de Ridder (2024), *Hoe Europa steeds verder achterop raakte (en raakt)*, Mejudice.nl
7. DNB (2025), *Koploper of hekkensluiter? De Nederlandse arbeidsproductiviteitsgroei in internationaal en sectoraal perspectief*. TNO (2025), *Arbeidsproductiviteit vitaal voor verdienvermogen – Oplossingen voor achterblijvende groei*; RaboResearch (2025), *Het concurrentievermogen van de Nederlandse economie gezien vanuit lonen en productiviteit*; CPB (2025), *Nationale productiviteitsmonitor 2024*; CBS (2024), *Achtergrond bij de daling van de arbeidsproductiviteitsgroei van Nederland*; DNB (2024), *Met slimmer werken personeelstekorten te lijf*; Bart van Ark (2024), *Is productiviteitsgroei de remedie voor het tekort aan arbeid?*; RaboResearch (2024), *Structureel regionaal-economisch beleid nodig*. McKinsey (2024), *Netherlands advanced – How to transform the Netherlands' approach to skills, learning and work?* Vario (2024), *Naar een hogere productiviteitsgroei*. DNB (2024), *Arbeidsmarktkrapte: het nieuwe normaal?*
8. Europese Commissie (2024), *Landverslag Nederland*.
9. CPB (2021), *The contribution of business dynamics to productivity growth in the Netherlands*.
10. Nederlands Comité voor Ondernemerschap (2024), *De staat van het MKB*.
11. Rijksoverheid (2024), *Kiezen voor baten*. IBO Bedrijfsfinanciering.
12. CPB (2025), *Nederlandse bedrijven in internationale productieketens*.
13. OECD (2022), *PISA 2022 Results (Volume I and II) – Country Notes: Netherlands*; Kohnstamm Instituut (2024), *PIAAC 2023. Kernvaardigheden van volwassenen*.
14. Commissie Regulering van werk (2020), *In wat voor land willen wij werken? Zie ook: Zie VNO-NCW, 2025, Commissiedebat arbeidsmarktbeleid en arbeidsmarktdiscriminatie*.
15. Acemoglu & Pischke (1999a en 1999b), *Beyond Becker; training in imperfect labour markets en The structure of wages and investment in general training*.
16. A. Stigter en I. de Vries (2024), *Vier prioriteiten voor een gezond Nederland*, ESB;

17. Neofytidou, A. en S. Fountas, (2020), The impact of health on GDP: A panel data investigation. *The Journal of Economic Asymmetries*, 21, e00139; Bloom, D.E., D. Canning en J. Sevilla (2001), 'The Effect of Health on Economic Growth: Theory and Evidence', *NBER Working Papers* 8587.
18. PBL (2017), *Stedelijke regio's als motoren van economische groei*.
19. CPB (2025), *Economisch perspectief op gezondheid en preventie*.
20. M. Nieuwenhuis (2014), *The Relative Benefits of Green Versus Lean Office Space*.
21. SER. *Feiten en cijfers leergedrag*.
22. ROA-rapport (2022), *Leven lang ontwikkelen in Nederland*.
23. <https://www.nivel.nl/sites/default/files/bestanden/1004510.pdf>
24. OESO-database Main Science and Technology Indicators.
25. Rathenau Instituut (2024), *R&D investeringen in internationaal perspectief*.
26. Hugo Erken (2024), *Lage groei productiviteit mede door ongunstige structuur economie*, ESB.
27. Maarten Camps (2017), *Durf te leren*, ESB.
28. Rathenau Instituut (2023), *Valorisatie voor transitie*.
29. SEO en ROA (2024), *Eindrappport Taken en vaardigheden op het werk, 2012-2024*.
30. OECD (2024), *Miracle or myth? Assessing the macroeconomic productivity gains from AI*.
31. Daron Acemoglu (2024), *The Simple Macroeconomics of AI*.
32. Zie het binnenkort te verschijnen SER-advies over AI.
33. SER-advies (2023), *Naar verdere succesvolle toepassing van sociale innovatie*.
34. Rijksoverheid (2024), *Regeerprogramma Hoofdstuk 10b Arbeidsmarktkrapte*; SER mlt-advies (2021) *Zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving*.
35. SER (2023), *Waardevol werk: publieke dienstverlening onder druk*.
36. SER-advies (2024), *Gezond opgroeien, wonen en werken*.
37. TNO Vector (2025), *Arbeidsproductiviteit vitaal voor verdienvermogen - Oplossingen voor achterblijvende groei*.
38. Draghi (2024) pleit voor een grotere rol voor EU-pensioenfondsen voor het wegnemen van financieringsknelpunten op de interne markt.
39. SER (2023), Briefadvies *Leven Lang Ontwikkelen*.
40. Minister van Financiën, Kamerbrief *Kabinetsinzet kapitaalmarktunie*, 17 maart 2025.
41. Zie ook het CBS-programma om productiviteitsontwikkeling uitgebreider te meten.
42. Europese Commissie (2024), *National productivity boards after seven years: An assessment*.
43. Minister van EZ, Kamerbrief *Uitwerking productiviteitsagenda*, 13 december 2024.



Colofon

SER

Sociaal-Economische Raad
Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK Den Haag
T 070 3499 525
communicatie@ser.nl

www.ser.nl

© 2025, Sociaal-Economische Raad

UITGAVE Sociaal-Economische Raad, Den Haag GRAFISCHE VORMGEVING
Sheila Kok (basisontwerp), SER afdeling Communicatie
BEELD Shutterstock