

Stimuleren productiviteit peloton verhoogt welvaart én beperkt herverdeling

De productiviteitsgroei in Nederland stukt. Als het peloton van middenproductieve bedrijven geen aansluiting vindt bij de productieve koplopers, dreigt een vicieuze cirkel van stagnerende productiviteitsgroei, groeiende primaire inkomensongelijkheid, en een steeds complexer herverdelingsstelsel.

IN HET KORT

- Het productiviteitsverschil tussen de kopgroep en het peloton neemt toe, wat duidt op een haperende kennisdiffusie.
- De afvlakkende productiviteitsgroei drukt de loonontwikkeling, terwijl herverdeling steeds duurder en complexer wordt.
- Er dreigt een vicieuze cirkel waarbij toenemende herverdeling productiviteitsverhogende investeringen verdringt.

SANDOR GAASTRA

Secretaris-generaal van het Ministerie van Economische Zaken en waarnemend secretaris-generaal van het Ministerie van Klimaat en Groene Groei

Met een vergrijzende bevolking en in een wereld die in economische machtsblokken uiteenvalt, heeft Nederland een hoge arbeidsproductiviteitsgroei nodig om de welvaart op peil te houden. Helaas neemt die productiviteitsgroei al twee decennia af (CBS, 2024).

De productiviteitsvertraging is het gevolg van een complex samenspel van factoren (CBS, 2021). Zo blijft bijvoorbeeld de productiviteitsontwikkeling van de publieke sector achter (Blank et al. 2021). Hoewel een taakstelling een prikkel kan zijn voor productiviteitsverbetering, ontbreekt het in de huidige kabinetsplannen aan een doordachte grondslag en ruimte voor investeringen in productiviteitsverhoging, zoals de inzet van AI.

In toonaangevende publicaties over productiviteit, zoals het Draghi-rapport, ligt de focus vaak op bedrijven in de technologische voorhoede (EC, 2024). Dat is met goede reden, aangezien innovaties van koplopers een belangrijke bijdrage leveren aan de algehele productiviteitsgroei. Ook is er, onder andere door de coronasteun, de laatste jaren aandacht voor laagproductieve bedrijven (CPB, 2021). Over laagproductieve bedrijven is er economische consensus dat deze niet door overheidssteun in stand gehouden moeten worden (Erken et al., 2024) en dat eventuele ontduiking van arbeidsregels en loonnormen aangepakt moet worden. De productiviteitspotentie van middenproductieve

ve bedrijven wordt vaak over het hoofd gezien, terwijl het over een grote groep gaat. In dit artikel richt ik de aandacht op de productiviteit van middenproductieve bedrijven, oftewel het peloton.

De afgelopen jaren blijft het peloton in toenemende mate achter bij de koplopers (CPB, 2024). Ik betoog dat het verbeteren van de productiviteit van het peloton twee vliegen in één klap slaat. Het draagt bij aan de gemiddelde productiviteitsgroei en zorgt ervoor dat de voordelen van deze groei breder neerslaan in de inkomensverdeling. Dit kan de noodzaak tot herverdeling verminderen. Dat is gunstig, aangezien het toeslagenstelsel tegen zijn grenzen aanloopt en leidt tot een welvaartsverlies.

Haperende kennisdiffusie

In veel OESO-landen blijft de productiviteitsgroei bij de meest productieve bedrijven redelijk stabiel, terwijl het peloton achterblijft (Andrews et al., 2016). Een hypothese uit de literatuur is dat een groeiende kloof tussen koplopers en het peloton leidt tot lagere productiviteitsgroei, hogere marktconcentratie en afnemende bedrijfsdynamiek (Aghion et al., 2019).

In Nederland was er lange tijd geen sprake van deze divergentie (CPB, 2018), mede omdat middelgrote Nederlandse bedrijven sterk concurreren op internationale markten. Tussen 2010 en 2019 is echter ook in Nederland het productiviteitsverschil tussen koplopers en het peloton met 3,8 procent toegenomen (CPB, 2024). Volgens het Nederlands Comité voor Ondernemerschap (2024) duidt dit erop dat kennisdiffusie minder effectief verloopt dan men in goed functionerende innovatieve ecosystemen mag verwachten.

Ik bespreek drie mogelijke verklaringen voor de afname van kennisdiffusie: het toenemende belang van immaterieel kapitaal, de tweedeling op de Nederlandse arbeidsmarkt en de beperkte inzet van Leven Lang Ontwikkelen (LLO).

Toenemende belang van immaterieel kapitaal

Een van de mogelijke verklaringen voor een afname van kennisdiffusie is de verschuiving van investeringen in fysiek kapitaal naar immaterieel kapitaal, zoals software, kunstmatige intelligentie, organisatiekapitaal en procesinnovatie. De innovaties die hiermee gepaard gaan, zijn moeilijker te repliceren (De Ridder, 2019).

Met dank aan Gabriella Villanueva en Abel d'Ailly

Middenproductieve bedrijven beschikken daarnaast vaak niet over de benodigde absorptiecapaciteit om technologische innovaties effectief te implementeren (Veering, 2024), of kunnen de benodigde investeringen niet opbrengen. Onderzoek toont bijvoorbeeld aan dat wanneer mkb-bedrijven in gedigitaliseerde sectoren minder toegang hebben tot financiering, de kloof met de kopgroep toeneemt (Berlingieri et al., 2020).

Tweedeling op de Nederlandse arbeidsmarkt

De productiviteitsgroei en kennisdiffusie wordt ook belemmerd door de tweedeling van zekerheden die de Nederlandse arbeidsmarkt vertoont. Ongeveer veertig procent van de werkenden heeft een flexibel contract of werkt als zelfstandige, wat internationaal gezien hoog is. Het groeiende aandeel zzp'ers en tijdelijke contracten vermindert de productiviteit door het gebrek aan schaalvoordelen en minder mogelijkheden tot kennisopbouw binnen organisaties (Kleinknecht, 2020).

Tegelijkertijd drukt de strikte ontslagbescherming bij vaste contracten op de productiviteitsgroei. In Nederland genieten werknemers met een vast contract een in internationaal perspectief bovengemiddelde ontslagbescherming (OESO, 2020). Dit maakt het relatief moeilijker om minder productieve werknemers te ontslaan. Daarnaast maakt strikte ontslagbescherming het voor bedrijven riskant om met vernieuwende technologieën te experimenteren omdat ze bij tegenslag niet zomaar afscheid kunnen nemen van hun daartoe aangenomen personeel (Bartelsman et al., 2016).

Onvoldoende Leven Lang Ontwikkelen

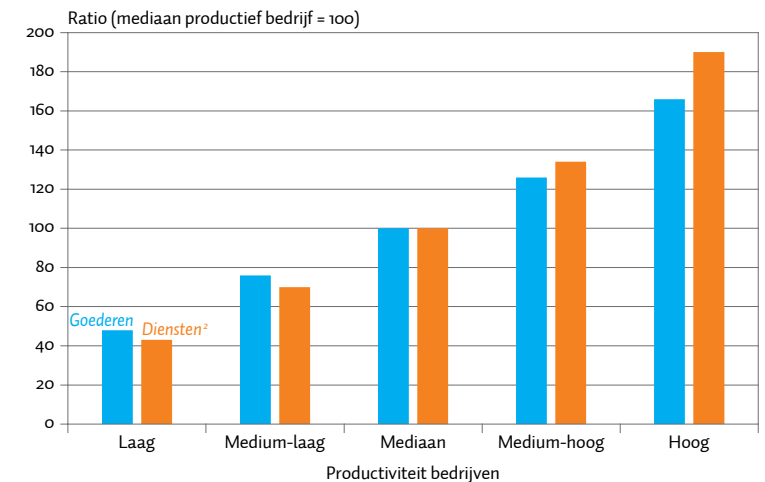
Een andere verklaring voor de haperende kennisdiffusie is het gebrek aan scholing tijdens het werkzame leven (Leven Lang Ontwikkelen; LLO). Door de snelle opkomst van nieuwe technologieën en digitalisering moeten zowel bedrijven als werknemers voortdurend nieuwe vaardigheden ontwikkelen om deze technologieën effectief toe te kunnen passen. Een structurele en gerichte inzet van LLO stelt werknemers in staat digitale vaardigheden te ontwikkelen, wat de verspreiding van nieuwe technologieën bevordert. Dit verkleint het verschil tussen koplopers en het peloton, vooral in digitaal- en skills-intensieve sectoren (Berlingieri et al., 2020) en biedt werknemers de mogelijkheid om de baten te plukken van nieuwe technologieën.

Voor generieke scholing, zoals vaardigheden die breed inzetbaar zijn in verschillende sectoren, ontbreekt een prikkel. Werkgevers en werknemers kunnen gezamenlijk inspelen op specifieke leerbehoeften, bijvoorbeeld via opleidings- en ontwikkelingsfondsen. Voor generieke scholing hebben werkgevers echter geen garantie dat zij de baten van de scholing zullen ontvangen (Goudswaard en Caminada, 2009).

Bovendien ontbreekt er in Nederland een leercultuur, net als in veel andere landen. Volgens de OESO (2023) geeft twee op de drie werknemers aan niets nieuws te hoeven leren voor hun werk. Bij veel werknemers ontbreekt het doenvermogen om zelf scholing te volgen (WRR, 2017). Tegelijkertijd denkt een vergelijkbaar aantal leidinggevenden dat hun werkzaamheden niet zullen veranderen

Productieve bedrijven betalen gemiddeld een hoger loon in veertien OESO-landen¹

FIGUUR 1



¹ De cijfers betreffen gemiddelden in de jaren 2000–2018; Nederland zit niet in de sample

² Diensten zijn exclusief financiële dienstverlening

Bron: OESO (2024) | ESB

(Thunnissen, 2021). Deze passieve houding leidt ertoe dat ontwikkelbudgetten bij bedrijven vaak onbenut blijven, vooral voor praktisch opgeleide werknemers, mkb-werknemers, flexwerkers en 50-plussers (ROA, 2022).

Consequenties voor inkomensverdeling

Er zijn in Nederland dus structurele factoren die kennisdiffusie belemmeren. Aangezien de divergentie tussen koplopers en het peloton in andere landen al langer gaande is, valt te verwachten dat deze divergentie ook in Nederland doorzet. Dit heeft niet alleen consequenties voor de productiviteitsgroei, maar raakt ook de inkomensverdeling.

De achterblijvende productiviteitsgroei van middenproductieve bedrijven vergroot de ongelijkheid in primaire inkomens (Furman en Orszag, 2018; OESO, 2018). Loonverschillen tussen bedrijven hangen namelijk nauw samen met verschillen in productiviteit (Cunningham et al., 2022). Internationaal gezien is het gemiddelde loon in de top tien-procent van de meest productieve bedrijven in de dienstensector bijna *twee* keer zo hoog als in het mediane bedrijf (OESO, 2024, zie figuur 1). De toename van loonverschillen wordt ook in Nederland voornamelijk verklaard door verschillen *tussen* bedrijven en niet *binnen* bedrijven (Schneck, 2021).

Door de productiviteitskloof tussen koplopers en het peloton ontvangen werknemers in hoogproductieve bedrijven hogere lonen. Tegelijkertijd blijven zelfstandigen en werknemers in laag- en middenproductieve bedrijven vastzitten in banen met lagere lonen en beperkte doorgroei-mogelijkheden. Een verdere productiviteitsdivergentie kan zich dus vertalen in een nog grotere ongelijkheid van de primaire inkomens.

Internationaal gezien is de verdeling van het Nederlandse besteedbaar inkomen opmerkelijk gelijk en al zo'n dertig jaar stabiel. De verdeling van het primaire inkomen is echter ongelijker geworden (Vethaak en Jongen, 2024). Het primaire inkomen is het inkomen voor belastingheffing en toeslagen, zoals loon of winst. Zo steeg het reëel

besteedbaar huishoudensinkomen van de laagste twintig procent tussen 1989 en 2021 jaarlijks met 0,6 procent. Tegelijkertijd bleef het primaire inkomen van deze groep vrijwel onveranderd, terwijl dat van de laagste tien procent zelfs afnam.

De inkomensgroei aan de onderkant is dus niet het gevolg van een hoger inkomen uit loon of winst, maar van een stijging in toeslagen en uitkeringen, gecombineerd met een verlaging van belastingen. Om de inkomensverdeling stabiel te houden grijpt de Nederlandse overheid dus steeds vaker in.

Er zijn verschillende redenen om inkomensverschillen te willen beperken. Politieke voorkeuren spelen een rol, waarin visies op de wenselijkheid van gelijkheid verschillen. Daarnaast kan inkomensongelijkheid de ontwikkeling van menselijk kapitaal en economische mobiliteit belemmeren (Berg et al., 2018). Bovendien kan inkomensongelijkheid sociale en politieke spanningen veroorzaken, wat investeringen en economische groei negatief beïnvloedt (Alesina en Rodrik, 1994).

Het Nederlandse herverdelingsstelsel kent echter drie nadelen. Ten eerste zijn de uitgaven aan toeslagen fors toegenomen. Terwijl in 2006 nog 9 miljard euro werd uitgegeven aan toeslagen, is dit in 2024 opgelopen tot 20 miljard (Ministerie van Financiën, 2024). Ondanks deze stijging blijft de lastendruk – voor huishoudens en bedrijven gemiddeld – in Nederland al jaren redelijk stabiel (CBS, 2022). Het risico is dan dat deze stijgende herverdelingsuitgaven productiviteitsverhogende uitgaven verdringen. In het Hoofdlijnenakkoord worden bijvoorbeeld middelen vrijgemaakt voor koopkrachtsteun, terwijl tegelijkertijd wordt bezuinigd op onderwijs, innovatie en onderzoek. Vooral investeringen in onderwijs dragen bij aan hogere productiviteit (Baarsma, 2024) en beperken de primaire inkomensongelijkheid (Muszyńska en Wędrowska, 2023). In meer landen is een trend gaande waarin sociale overheidsuitgaven ten koste gaan van investeringen in productiviteitsgroei (The Economist, 2024), wat op de lange termijn leidt tot lagere overheidsinkomsten.

Ten tweede is het welvaartsverlies van herverdeling aanzienlijk. Door de hogere marginale belastingdruk loont werken minder, wat leidt tot een lagere arbeidsparticipatie en lagere investeringen in menselijk kapitaal. Jacobs (2015) schat het welvaartsverlies in Nederland op zo'n vijftig cent voor elke additionele euro die wordt herverdeeld.

Ten derde stuit extra herverdeling op uitvoeringsproblemen. Zonder hervorming wordt het steeds moeilijker om de inkomstenbelasting effectief in te zetten voor herverdeling (CPB, 2022). Het toeslagenstelsel staat al twee kabinetten ter discussie vanwege de vele nadelen, zoals complexiteit, hoge administratieve lasten, fouten in uitkeringen en een hoog risico op terugvorderingen.

Vicieuze cirkel dreigt

Als de productiviteitsverschillen tussen koplopers en middenproductieve bedrijven verder toenemen, dreigt er een vicieuze cirkel van afnemende productiviteitsgroei en verergerende primaire inkomensongelijkheid (OESO, 2018). Het risico is dat de resulterende inkomensongelijkheid wordt bestreden met herverdeling, wat ten koste kan gaan

van investeringen die de productiviteit van het peloton verhogen, en kan leiden tot een hogere marginale druk en een complexer stelsel.

Om een vicieuze cirkel tussen vertragende productiviteitsgroei en verergerende primaire inkomensongelijkheid te voorkomen, is het van belang dat het peloton van middenproductieve bedrijven aansluiting vindt bij de productieve koplopers. Hoewel de overheid beperkt invloed heeft op veel van de onderliggende trends, zoals de ontwikkeling van immaterieel kapitaal en de toenemende vraag naar technologische vaardigheden, zijn er wel degelijk maatregelen die genomen kunnen worden om de productiviteit van het peloton te verhogen.

Voer een systeem van leerrechten en leerplichten in

De beperkte investeringen in LLO vormen een marktfaal, waarvoor de overheid met een structureel stimulerend en normerend beleid moet ingrijpen. Zo zou de overheid bijvoorbeeld een systeem van leerrechten en leerplichten kunnen invoeren. Leerrechten kunnen regressief worden toegekend, waarbij groepen die minder jaren onderwijs hebben gevolgd, meer leerrechten krijgen (Ter Weel et al., 2024). Daarnaast zou het in veel meer beroepsgroepen wenselijk zijn om leerplichten voor medewerkers in te voeren, zoals bijvoorbeeld een bijscholingsplicht in het onderwijs. Dergelijke systemen worden nu bijvoorbeeld al toegepast in de advocatuur, zorg en accountancy.

Hervorm de arbeidsmarkt

De ongelijke verdeling van zekerheid op de arbeidsmarkt belemmert kennisdiffusie, innovatie en arbeidsmobiliteit. Daarom verdienen hervormingen om flexwerkers meer zekerheden te geven prioriteit, zoals de handhaving van de wet tegen zzp-schijnconstructies en de invoering van een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering.

De Raad van State (2024) merkt echter terecht op dat er fundamentele hervormingen ontbreken om het vaste contract te hervormen. Dat is jammer, want dergelijke hervormingen kunnen niet alleen de productiviteit verhogen (Bartelsman et al., 2016), maar verkleinen ook de verschillen op de arbeidsmarkt tussen werknemers met een vast en flexibel contract (insiders en outsiders). De overheid zou daarom de loonbetaling bij ziekte kunnen verkorten naar één jaar of de ontslagbescherming vereenvoudigen en versoepelen (Commissie Regulering van Werk, 2020). Bovendien zou de transitievergoeding geormerkt kunnen worden als ontwikkelbudget en het concurrentiebeding verder beperkt kunnen worden.

Herijk fiscale ondernemingsregelingen

Om de productiviteitsgroei van het peloton te verhogen is het raadzaam kritisch te kijken naar regelingen ter bevordering van ondernemerschap en innovatie. Het ministerie van Economische Zaken (EZ) heeft een aantal doelmatige regelingen ter bevordering van innovatie, zoals de Wet Bevordering Speur- en Ontwikkelingswerk (WBSO). Uit onderzoek blijkt echter dat oudere, grotere bedrijven vaker gebruikmaken van het innovatie- en financieringsinstrumentarium van EZ dan jonge, kleinere bedrijven (Sleijpen-Snoek et al., 2024). Dit wordt voornamelijk verklaard

doordat grotere bedrijven meer capaciteit hebben om subsidieaanvragen in te dienen.

De EZ-middelen die wel bij het peloton terechtkomen, prikkelen niet altijd om te investeren in productiviteit. Een aantal fiscale ondernemingsregelingen, waaronder de zelfstandigenaftrek en de startersaftrek, zijn recent als (zeer) beperkt doeltreffend geëvalueerd (Schwartz, 2024). Bovendien kan het stimuleren van zelfstandig ondernemerschap juist een negatief effect hebben op de productiviteitsontwikkeling vanwege de lagere productiviteit van zelfstandigen (Roelandt et al., 2019).

Het EZ-instrumentarium zou bedrijven sterker moeten prikkelen en belonen om te investeren in hun productiviteit, bijvoorbeeld door te innoveren. Dit kan bereikt worden door minder effectieve fiscale ondernemerschapregelingen, zoals de zelfstandigenaftrek en de startersaftrek, af te bouwen en deze middelen te benutten om innovatie te stimuleren. Deze middelen kunnen bijvoorbeeld worden gebruikt om procesinnovatie in het mkb te stimuleren.

Conclusie

Het verhogen van de productiviteit van het middenproductieve peloton slaat twee vliegen in één klap: het verhoogt het algehele welvaartsniveau en vermindert de noodzaak tot herverdeling. Door deze bedrijven productiever te maken, voorkomen we dat Nederland vast komt te zitten in een vicieuze cirkel, waarin de kloof tussen koplopers en het peloton, en tussen hoge en lage inkomens, steeds groter wordt. Het implementeren van de voorgestelde maatregelen kan een eerste stap zijn richting een 'virtueuze' cirkel van groei, gelijkheid en welvaart.

Literatuur

Aghion, P., A. Bergeaud, T. Boppart et al. (2023) A theory of falling growth and rising rents. *The Review of Economic Studies*, 90(6), 2675–2702.

Alesina, A. en D. Rodrik (1994) Distributive politics and economic growth. *The Quarterly Journal of Economics*, 109(2), 465–490.

Andrews, D., C. Criscuolo en P.N. Gal (2016) *The best versus the rest: The global productivity slowdown, divergence across firms and the role of public policy*. OECD Productivity Working Paper, 5.

Baarsma, B. en F. d'Orey Neves (2024) Onderwijs belangrijkste determinant van groei arbeidsproductiviteit, ESB, 109(4837S), 11–15.

Bartelsman, E.J., P.A. Gautier en J. de Wind (2016) Employment protection, technology choice, and worker allocation. *International Economic Review*, 57(3), 787–826.

Berg, A., J.D. Ostry, C.G. Tsangarides en Y. Yakhshilikov (2018) Redistribution, inequality, and growth: New evidence. *Journal of Economic Growth*, 23(3), 259–305.

Berlingieri, G., S. Calligaris, C. Criscuolo en R. Verlhac (2020) *Laggard firms, technology diffusion and its structural and policy determinants*. OECD Science, Technology and Industry Policy Paper, 86.

Blank, J.L.T., A.A.S. van Heezik en B. Blank (2021) *Kosten en prestaties kerndepartementen in kaart*. IPSE Studies Publicatie, oktober.

CBS (2021) *De Nederlandse productiviteitspuzzel*. CBS Discussion Paper, 8 juni.

CBS (2022) *Belastingen: Materiële welvaart in Nederland 2022*. CBS Longreads Hoofdstuk 8. Te vinden op longreads.cbs.nl.

CBS (2024) *Arbeidsproductiviteit neemt steeds minder toe in afgelopen 50 jaar*. CBS Statistiek, 8 augustus.

Commissie Regulering van Werk (2020) *In wat voor land willen wij werken?* Eindrapport, 23 januari. Te vinden op www.rijksoverheid.nl.

CPB (2018) *Frontier firms and followers in the Netherlands: Estimating productivity and identifying the frontier*. CPB Background Document, juli.

CPB (2021) *The contribution of business dynamics to productivity growth in the Netherlands*. CPB Discussion Paper, augustus.

CPB (2022) *Ongelijkheid en herverdeling*. CPB Policy Brief, maart.

CPB (2024) *National Productivity Board 2023 annual report*. CPB, mei.

Cunningham, C., L. Foster, C. Grim et al. (2022) Dispersion in dispersion: Measuring establishment-level differences in productivity. *The Review of Income and Wealth*, 69(4), 999–1032.

EC (2024) *EU competitiveness: Looking ahead*. Europese Commissie.

Erken, H., I. Džambo en W. Vincent (2024) Verwachte faillissementsgolf geen reden tot paniek. ESB, 109(4838), 458–461.

Furman, J. en P. Orszag (2018) *Slowing productivity and higher inequality: Are they related?* Peterson Institute for International Economics, Working Paper, 18-4.

Goudswaard, K.P. en C.L.J. Caminada (2009) Het belang van scholing. *Tijdschrift voor Openbare Financien*, 41(1), 45–71. Te vinden op www.wimdressfonds.nl.

Jacobs, B. (2015) *De prijs van gelijkheid*. Amsterdam: Prometheus.

Kleinknecht, A.H. (2020) The (negative) impact of supply-side labour market reforms on productivity: An overview of the evidence. *Cambridge Journal of Economics*, 44(2), 445–464.

Ministerie van Financien (2024) *Eindrapport Toekomst Toeslagenstelsel*. Te vinden op rijksoverheid.nl.

Muszyńska, J. en E. Wędrowska (2023) Does education affect income inequality? A comparative review of fourteen European countries. *Economy of Regions*, 19(2), 397–409.

Nederlands Comité voor Ondernemerschap (2024) *Perspectief op productiviteit: Verdienvermogen mkb nu versterken*. Jaarbericht Staat van het mkb 2024. Te vinden op cms.staatvanhetmkb.nl.

OESO (2018) *The productivity-inclusiveness nexus*. OESO Rapport, 21 september. Parijs: OECD Publishing.

OESO (2020) *OECD Employment Outlook 2020: Worker security and the COVID-19 crisis*. OECD Publishing.

OESO (2023) *Skills Outlook 2023: Skills for a resilient green and digital transition*. OECD Rapport, 6 november. Parijs: OECD Publishing.

OESO (2024) *Productivity and business dynamism*. Parijs: OECD Topics.

Raad van State (2024) *Wetsvoorstel Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelaties en Rechtsvermoeden (VBAR)*. Raad Van State, 11 november. Te vinden op www.raadvanstate.nl.

Ridder, M. de (2019) Immateriële productiefactoren kunnen groei van productiviteit afremmen. ESB, 104(4779), 517–519.

ROA (2022) *Leven lang ontwikkelen in Nederland*. ROA Rapport, 001.

Roelandt, T., M. Akkermans, M. Polder en H. van der Wiel (2019) De mondiale productiviteitspuzzel voor Nederland. ESB, 104(4778), 468–471.

Schneck, C. (2021) Trends in wage inequality in the Netherlands. *De Economist*, 169(3), 253–289.

Schwarz, T., D. van Vuuren, J. Knol et al. (2024) *Evaluatie fiscale ondernemerschapregelingen*. SEO-rapport 2024-74.

Sleijpen-Snoek, S., S. Hoving en M. Seip (2024) *De invloed van bedrijfsleeftijd op instrumentgebruik: Geen intrinsiek voordeel voor oudere bedrijven*. Artikel op www.mejudice.nl, 26 augustus.

The Economist (2024) Governments are bigger than ever: They are also more useless. *The Economist*, 23 september.

Thunnissen, M. (2021) Een leven lang ontwikkelen: een verkennend onderzoek naar regionale samenwerking. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 37(4), 438–459.

Veering, A. (2024) Midden- en kleinbedrijf raakt verder achterop bij grote ondernemingen. *Het Financieel Dagblad*, 13 november.

Vethaak, H. en E. Jongen (2024) *Stille wateren hebben diepe gronden: Een analyse van de inkomensverdeling en haar determinanten over de afgelopen veertig jaar*. Universiteit Leiden, Rapport, 2024.01. Te vinden op www.universiteit-leiden.nl.

Vries, K. de, en E. van Leeuwen (2024) Groei Nederlandse productiviteit relatief laag door afbouw gaswinning. ESB, te verschijnen.

Weel, B. ter, H. Bussink, en J. Knol (2024) *Naar een systeem van leerrechten*. SEO-rapport 2023-137.

WRR (2017) *Weten is nog geen doen: Een realistisch perspectief op redzaamheid*. Rapport, 97.