



## De uitdaging: Duitse technologie, Nederlandse lonen

**Auteur(s):**

Soskice, D.  
Wissenschaftszentrum für Sozialforschung Berlin en Oxford University.

**Verschenen in:**

ESB, 83e jaargang, nr. 4137, pagina 78, 30 januari 1998

**Rubriek:****Trefwoord(en):**

loonvorming, Duitsland, economische, orde

*Werkgelegenheid, technologische dynamiek en bestrijding van armoede zijn de belangrijkste toetssteen voor instituties. Duitsland en Nederland kunnen meer van elkaar leren dan van het Anglo-Amerikaanse voorbeeld. Loonmatiging lijkt in Duitsland echter weinig kansrijk.*

**De economie staat voor drie grote uitdagingen: werkgelegenheid, technologische vernieuwing en het vermijden van armoede. De Verenigde Staten is succesvol bij werkgelegenheid en innovaties. het Amerikaanse voorbeeld wordt echter ontsierd door de groeiende kloof tussen arm en rijk. Ondanks deze smet zullen weinig mensen betwisten dat meer concurrentie, deregulering en sterkere prikkels voor de individuele burger in Europa gewenst zijn. Dit geldt zeker voor de collectieve sector. Ik meen echter dat grootschalige deregulering naar Amerikaans of Engels voorbeeld niet de enige manier is om werkgelegenheid te scheppen en technologische vernieuwing tot stand te brengen. Binnen het Nederlandse en Duitse institutionele kader zijn beide mogelijk. Wat de werkgelegenheid betreft, kan Duitsland van Nederland leren; andersom zou Nederland van Duitsland kunnen leren op het gebied van de technologische innovatie. En wanneer landen als Nederland en Duitsland in staat zijn zich op overtuigende wijze te vernieuwen en werkgelegenheid te scheppen, dan zou hun economische model navolging kunnen krijgen. Dit model is immers succesvol gebleken bij het voorkomen van toenemende inkomensongelijkheid en armoede, in tegenstelling tot dat van de VS en Groot-Brittannië.**

### Werkgelegenheid

Tussen 1983 en 1990 groeide de Nederlandse werkgelegenheid jaarlijks 0,7% sneller dan de Duitse en tussen 1990 en 1996 zelfs 2,6% sneller. In de eerstgenoemde periode liet de Nederlandse werkgelegenheid een groei zien van 1,9%, vergeleken met 2,4% in de VS en 1,8% in Groot-Brittannië; in de periode erna bedroeg de Nederlandse werkgelegenheids groei 1,5% en was daarmee hoger dan die van de VS (1,1%) en van Groot-Brittannië (0,8%).

Het Nederlandse succes behoeft enige nuancering. Hoewel het door de OESO gestandaardiseerde werkloosheidscijfer laag is, is het cijfer van de 'werkloosheid in brede zin', zoals de OESO dit noemt, veel hoger. Dit cijfer omvat tevens WAO-gerechtigden en vervroegd uitgetreden. Aan de andere kant heeft Nederland een groot etnisch probleem: hoewel de allochtonen slechts 10% van de bevolking uitmaken, vormen zij meer dan een derde van het aantal werklozen. Verder wordt wel eens gezegd dat het Nederlandse succes eenvoudigweg de afspiegeling is van een verschuiving naar meer deeltijdwerk. Maar de Nederlandse prestaties in de jaren negentig komen verhoudingsgewijs ver boven die van Duitsland en Groot-Brittannië uit en zelfs enigszins boven die van de VS, ook wanneer rekening wordt gehouden met de deeltijdfactor.

Wat ligt er aan dit succes ten grondslag? Niet deregulering. Het systeem van arbeidsverhoudingen en loononderhandelingen is niet wezenlijk veranderd, terwijl ook het beroepsonderwijs en het sociale-zekerheidsstelsel grotendeels intact is gebleven. Zoals in *Challenging neighbours* wordt aangetoond, hebben diegenen die in de Nederlandse succesformule een voorbeeld zien van geslaagde deregulering van de arbeidsmarkt het eenvoudigweg bij het verkeerde eind. Bovendien is er - zoals te verwachten was - weinig dat duidt op een toenemende inkomensongelijkheid of armoede.

### Loonkosten

Wat is dan wel het cruciale verschil tussen de Nederlandse en Duitse economische strategie? Het antwoord is de strategie van de sociale partners en de ontwikkeling van de reële lonen. Bij de cao-onderhandelingen in Nederland stonden twee doelstellingen centraal: enerzijds herstel van de winstgevendheid en een verbetering van de concurrentiepositie in de open sector van de economie, en anderzijds een herstel van de overheidsfinanciën.

Vergeleken met Duitsland zijn de cijfers niet mis te verstaan. Het beslag van het arbeidsinkomen op de toegevoegde waarde in de verwerkende industrie is in Nederland gestegen van iets meer dan 50% in 1960 tot een hoogtepunt van meer dan 75% in het begin van de jaren tachtig. Het liet vervolgens een dramatische terugval zien, en in 1995 bedroeg het nog maar 60%. Het beslag van het arbeidsinkomen in de Duitse verwerkende industrie maakte tussen 1960 en het begin van de jaren tachtig een vergelijkbare ontwikkeling door: het steeg van 55% tot iets meer dan 70%, maar tussen die periode en 1995 vertoonde het loonaandeel geen daling maar een verdere stijging tot ongeveer 75%. Het huidige loonpeil in de verwerkende industrie is in Nederland ongeveer 20% lager dan het (West-)Duitse, terwijl de arbeidsproductiviteit hoger is. En wanneer we een vergelijking trekken tussen de Duitse en Nederlandse inflatiepercentages in de periode van 1983 tot nu (bij een vaste nominale wisselkoers), dan blijkt dat deze door het bovengenoemde verschil in loonpeil en

arbeidsproductiviteit zijn beïnvloed: tussen 1983 en 1990 lag de inflatie in Nederland met 1,2% per jaar 0,4% lager dan de Duitse en tussen 1990 en 1996 0,7% per jaar lager. Ten slotte is het Nederlandse financieringsstekort in de periode van 1983 tot 1996 gestaag teruggedrongen van ruim 6% tot minder dan 3%.

## Loonmatiging

Het scheppen van werkgelegenheid zonder dat dit tot inflatie leidt, kent zowel een aanbodzijde als een vraagzijde. De voorwaarde aan de aanbodzijde is dat ondernemingen kunnen inspelen op een toename van de vraag zonder de kosten te verhogen of, op markten waar geen sprake is van prijsconcurrentie, dat ondernemingen bijvoorbeeld nieuwe producten kunnen ontwikkelen. De voorwaarde aan de vraagzijde is dat er een vraag is waarop ondernemingen kunnen inspelen. Loonmatiging heeft steevast een positief effect op de aanbodzijde, maar houdt niet automatisch een verbetering voor de vraagzijde in.

Kostenverlaging stelt ondernemingen in staat lagere prijzen te berekenen of de winstgevendheid te herstellen. Het laatste was de afgelopen twintig jaar in de open sectoren van de economie van groot belang. Het blijft nodig omdat de reële lange-termijnrente wereldwijd momenteel beduidend hoger is dan in jaren zestig en zeventig: van belang voor de investeringen is het verschil tussen de reële winst en de reële rente. In de tweede plaats opereren ondernemingen op exportmarkten die veel meer risico's met zich meebrengen dan tot dusver het geval was. Dat leidt tot een scherpere concurrentiestrijd waarbij nieuwe, meer diverse producten worden ingezet. Deze additionele risicofactor vereist een hogere reële winst. Ten derde, om doeltreffender op deze markten te kunnen concurreren hebben ondernemingen ruimte nodig voor meer investeringen in onderzoek en ontwikkeling en in menselijk kapitaal.

De vraag of loonmatiging ook een positief effect heeft op de vraagzijde hangt voor een belangrijk deel af van de openheid van de economie. In een zeer open economie zoals de Nederlandse leiden prijsverlagingen en verbetering van de niet-prijsgebonden concurrentiepositie door verhoogde winstgevendheid op de langere termijn tot een toename van de buitenlandse vraag en substitutie van de invoer. Matiging van de reële lonen in Nederland is in feite een impliciete reële devaluatie, althans in verhouding tot de belangrijkste handelspartners en Duitsland in het bijzonder.

Op de korte termijn heeft loonmatiging een negatief effect op de binnenlandse vraag, omdat de koopkrachtvermindering van werknemers zelden wordt gecompenseerd door een toename van de investeringen. In een kleine economie wegen de negatieve interne effecten niet op tegen de positieve externe. Aangezien investeringen worden gestimuleerd door een combinatie van verhoogde winstgevendheid en positieve groeiverwachtingen, ligt het bovendien voor de hand dat het per saldo positieve effect op de vraagzijde op de langere termijn zal leiden tot meer investeringen.

## Loononderhandelingen

De stelling dat Duitse loononderhandelaars debet zijn aan de hoge reële lonen is onjuist. Zij hebben echter niet de matiging betracht die nodig is voor herstel van de winstgevendheid. Waarom hebben de Duitse loononderhandelaars zich anders opgesteld dan hun Nederlandse collega's? De eerste oorzaak ligt op het institutionele vlak. Hoewel de collectieve onderhandelingen in beide landen op vergelijkbare wijze per bedrijfstak worden gevoerd, wordt de cruciale besluitvorming in Nederland in sterkere mate gekenmerkt door centralisatie en een cultuur van overleg. *Challenging neighbours* zet dit systeem tegenover de Duitse 'Tarifautonomie'.

In Nederland bepalen de vakbonden in de verschillende sectoren hun standpunt op basis van aanbevelingen van hun overkoepelende organisaties. Daarnaast nemen ook werkgeversorganisaties een gemeenschappelijk standpunt in, dat formeel niet-bindend is. Bovendien treden werknemers- en werkgeversorganisaties met elkaar in overleg in de Stichting van de Arbeid, waarin alle economische sectoren vertegenwoordigd zijn. Ook de overheid is hierin vertegenwoordigd en in dit overlegorgaan kan een gemeenschappelijk beleidsplan worden ontwikkeld dat dient als richtlijn voor onderhandelingen in de verschillende bedrijfstakken. In Nederland is het institutionele kader dan ook beschikbaar voor een gecentraliseerd streven naar overeenstemming en dit vormt het belangrijkste instrument voor het ontwikkelen van algemene beleidslijnen en algemeen aanvaarde richtlijnen voor de onderhandelingstafel. Een bijkomend gegeven is dat de Nederlandse vakbonden minder macht hebben dan hun Duitse tegenhangers vanwege hun bescheidener rol binnen de onderneming. Ten dele is dit het gevolg van het ontbreken van het zogenoemde leerlingenstelsel in het Nederlandse systeem en ten dele van de rol van de staat bij individueel en collectief ontslag. Hoe het ook zij: in Nederland is de positie van vakbonden zwakker en zijn werkgevers beter in staat hun gemeenschappelijke doeleinden te verwezenlijken.

De onderhandelingen in Duitsland zijn meer op de sectoren afzonderlijk gericht. Belangrijke onderhandelingsresultaten, die gewoonlijk in de metaalnijverheid bereikt worden, worden overgenomen door de meeste andere sectoren; IG Metall en Gesamtmetall zijn zich bewust van de invloed die hun onderhandelingsuitkomsten hebben op de rest van de economie. Hoewel de afstemming zich vaak binnenskamers afspeelt en de vakcentrales geen richtlijnen hanteren, streven de onderhandelaars voor een bepaalde sector ernaar om rekening te houden met de externe effecten van hun onderhandelingsstrategie. Verder moet men met de Bundesbank rekenen, die dreigende looninflatie met een krasser monetair beleid zou kunnen bestrijden.

Dit stelsel leidt echter niet tot een soortgelijke loonmatiging als het Nederlandse. Voor de Duitse vakbonden is het allesbehalve eenvoudig om zich vast te leggen op een lange-termijnstrategie die gebaseerd is op matiging van de reële lonen en herstel van de winstgevendheid. Ten dele is dit het gevolg van de nauwe banden tussen vakbonden en ondernemingsraden in Duitsland, hetgeen het vinden van een draagvlak bemoeilijkt voor verlaging van de reële lonen bij zowel winstgevende als niet winstgevende ondernemingen. Hierdoor is het niet gemakkelijk om in Duitsland een meer gecentraliseerde institutionele structuur te ontwikkelen, met een grotere nadruk op de overlegeconomie.

## Monetair en budgettair beleid

Maar er is nog een lastiger obstakel op de weg naar overeenstemming over loonmatiging. Ik doel hierbij op de omvang van de Duitse economie en de onwaarschijnlijkheid dat loonmatiging zal leiden tot het scheppen van werkgelegenheid - en dat er sprake zal zijn van een positief effect op de vraagzijde. De bonden zouden wel eens het standpunt kunnen innemen dat het gunstige uitvoer- of investeringsresultaat niet opweegt tegen het negatieve effect van een koopkrachtvermindering op de werkgelegenheid. Volgens hun huidige opvatting kunnen monetaire of budgettaire beleidsmaatregelen dit effect evenmin tenietdoen. In een fase van langzame groei, zo

redeneren de Duitse bonden, zou een verlaging van de reële lonen de zaak slechts erger maken.

Algemeen wordt erkend dat de VS een flexibel monetair en budgettair beleid voeren, dat de economie in haar langzame groeifasen kan stimuleren. De snelle groei van de economie en de werkgelegenheid die president Reagan in het begin en midden van de jaren tachtig tot stand heeft gebracht, was het gevolg van forse belastingverlagingen en van een verhoging van de defensie-uitgaven. Bovendien onderhoudt de Fed, die onafhankelijk heet te zijn, nauwe banden met de centrale overheid en is niet ongevoelig voor pressie uit die hoek. Als het scheppen van werkgelegenheid in de VS enkel en alleen te danken was geweest aan een deregulering van de arbeidsmarkt, zouden we ons moeten afvragen waarom Groot-Brittannië - waar vrijwel gelijke omstandigheden heersen - hier in de jaren tachtig en begin jaren negentig geen succes heeft geboekt. Het succes kwam pas nadat het stelsel van vaste wisselkoersen van het EMS werd verlaten en een ruimer monetair en budgettair gebied werd gevoerd. Kortom, het succes van de Angelsaksische landen hangt samen met beleid met betrekking tot zowel de aanbod- als de vraagzijde.

Het budgettaire en monetaire beleid in Duitsland biedt daarentegen weinig speelruimte. Het budgettaire beleid is gericht op herstel van de overheidsfinanciën. Het monetair beleid van de Bundesbank is gericht op het minimaliseren van de binnenlandse inflatie. In het verleden, toen Duitsland nog klein genoeg was, kon het in een periode van recessie op de handel met het buitenland vertrouwen. Maar tegenwoordig hangt de groei van de belangrijkste exportmarkten in West-Europa af van de binnenlandse groei. De uitzonderlijke toename van de werkloosheid in Duitsland en in West-Europa als geheel in de afgelopen vijf jaar kan voor een groot deel worden toegeschreven aan het deflatoire beleid dat de Bundesbank in het begin van de jaren negentig heeft gevoerd. Dit beleid was volledig gerechtvaardigd in het licht van de binnenlandse doelstelling van de Bundesbank, gericht op het tegengaan van inflatie. En deze situatie is nog verergerd door de bepaling in het Verdrag van Maastricht die een vermindering van het vorderingentekort tot 3% voorschrijft.

Het is dan ook niet verwonderlijk dat de Duitse bonden verdere verlagingen van het reële nettoloon van de hand wijzen als het onwaarschijnlijk is dat een dergelijke strategie een toename van de werkgelegenheid kan garanderen. *Bundnis für Arbeit* - aanpassingen van de reële lonen in ruil voor een werkgelegenheidsgarantie - biedt voor veel ondernemingen nauwelijks een werkbare oplossing. Bovendien doet het niets aan het werkelijke probleem, namelijk dat de totale vraag voor dit doel tekortschiet. Het is een aardige gedachte dat het overnemen van de Nederlandse overlegcultuur de Duitse bonden, werkgevers, regering en Bundesbank rond de onderhandelingstafel zou kunnen brengen, om serieus in debat te gaan over aanpassingen van het reële loon teneinde de vraagzijde te stimuleren. Dit lijkt echter onwaarschijnlijk, en met deze constatering stuiten we naar mijn mening op het voornaamste obstakel bij het oplossen van het Duitse werkgelegenheidsprobleem.

Of de Europese Monetaire Unie een oplossing voor dit dilemma kan bieden is onzeker. De combinatie van een politiek onafhankelijke Europese Centrale Bank en de bepalingen van het Stabiliteitspact over financieringstekorten, doet vermoeden dat de EMU niet zal voorzien in een vraagzijdecomponent voor het scheppen van werkgelegenheid. Ik ben echter hoopvoller gestemd. Mijn optimisme baseer ik ten dele op de constatering dat als de EMU eenmaal is opgericht, het onwaarschijnlijk is dat de Franse regering, en wellicht ook de Engelse en Italiaanse regering bij hun eventuele toetreding, een zwak geformuleerde werkgelegenheidsparagraaf zullen accepteren. Indien bijvoorbeeld de euro ten opzichte van de Amerikaanse dollar in waarde toeneemt doordat de Europese Centrale Bank aan geloofwaardigheid wint, zouden er wel eens stemmen kunnen opgaan voor een gecoördineerde verlaging van de btw-tarieven in de EU-lidstaten, en het is ook niet ondenkbaar dat dit zou leiden tot voorstellen om het Stabiliteitspact niet van toepassing te verklaren op verhoogde uitgaven voor onderwijs en scholing in de afzonderlijke lidstaten.

## Technologische vernieuwing

Technologische vernieuwing en, wat hiermee nauw samenhangt, onderwijs en scholing vormen het andere deel van de voorwaarde die de aanbodzijde stelt aan kosten en winstgevendheid. Dat is dan ook de tweede uitdaging voor de toekomst. Het is evenzeer van belang voor de werkgelegenheid als loonmatiging en de vraagzijdefactoren die ik eerder heb besproken.

Duitsland blinkt niet uit in technologische innovatie. Dit geldt met name voor de biotechnologie, software en halfgeleiders (hoewel er belangrijke en mogelijk leerzame uitzonderingen zijn, zoals SAP). Er zijn betrekkelijk weinig beginnende hightech-ondernemingen en risicodragend kapitaal heeft geringe betekenis. Vormt dit een probleem voor de Duitse economie en hoe zou dit kunnen worden verholpen?

Ik denk dat het een misvatting is dat Duitsland zich zou moeten inzetten voor de ontwikkeling van nieuwe hightech-ondernemingen in de fase van de radicale innovatie of de 'enerverende' technologiefase. Deze de fase wordt in verband gebracht met uiterst risicovolle beginnende ondernemingen en veel kleine beginnende en weer ten onder gaande bedrijven (zoals in het wijdverbreide beeld dat bestaat van Silicon Valley). Mijn standpunt is gebaseerd op het gegeven dat in Duitsland gevestigde ondernemingen zich op het institutionele vlak verhoudingsgewijs in een voordelige positie bevinden. Ze nemen een bevoorrechte positie in op het terrein van de gevestigde technologie, vooral waar men in de loop van tijd deskundigheid voor specifieke producten en processen heeft opgebouwd en waar technici en andere werknemers een grote mate van zelfstandigheid wordt gegund. Het institutionele kader kent regels betreffende het toezicht op de bedrijfsvoering (corporate governance) die voorzien in lange-termijnfinanciering; een innovatiesysteem en een onderwijs- en scholingssysteem dat de vereiste technologie-overdracht en verwerven van vaardigheden mogelijk maakt; en een systeem van arbeidsverhoudingen waarin het hooggekwalificeerde personeel gezamenlijk kan presteren in plaats van elkaar collectief dwars te zitten. Niet alleen worden ondernemingen aangemoedigd zich te begeven op het gebied van de gevestigde technologie, maar zij kunnen ook bekwame wetenschappers een veilige en in hoog aanzien staande carrière in het vooruitzicht stellen. *Challenging neighbours* toont deze zaken overtuigend aan door te laten zien hoe op overleg geënte institutionele systemen, zoals het Duitse en het Nederlandse, in staat zijn om op de arbeidsmarkt specifiek te investeren in de relationele sfeer. Om die reden zijn de meeste veelbelovende jonge wetenschappers in Duitsland niet erg gebrand op het doen van onderzoek in de 'radicale' technologiefase noch om een uiterst riskante poging te ondernemen een klein bedrijf op te zetten. Het ontbreken van succes op het terrein van de technologische innovatie wordt naar mijn mening niet veroorzaakt door een gebrek aan risicodragend kapitaal - Amerikaanse participatiemaatschappijen voldoen maar al te graag aan de vraag - maar door een gebrek aan bekwame wetenschappers die zich bezighouden met radicale innovatie.

In Amerika vinden we daarentegen een sterk gedereguleerde arbeidsmarkt, een gemis aan stabiele lange-termijnfinanciering en universiteiten die zich liever op technologische innovatie richten dan op bestaand onderzoek en scholing ten behoeve van het bedrijfsleven en dat alles levert totaal andere prikkels op. Net als in Groot-Brittannië, maar dan op veel grotere schaal, zijn de meest bekwame jonge wetenschappers zeer ambitieus als het gaat om het ontwikkelen van ideeën en het starten van risicovolle ondernemingen

en zijn de hoogleraren gemotiveerd om hun aandacht te richten op technologische vernieuwing en hierbij hun studenten te betrekken.

Hieruit kan men twee conclusies trekken. De eerste is dat de institutionele verandering in Duitsland die noodzakelijk is voor het scheppen van een gunstig klimaat voor nieuwe technologie zo ingrijpend zou kunnen zijn dat deze politiek onhaalbaar is. En de tweede is dat er een risico bestaat dat hiermee het kind met het badwater zou worden weggegooid. Met andere woorden, de noodzakelijke institutionele veranderingen zouden een nadelige invloed kunnen hebben op de voorsprong van Duitsland op het terrein van de gevestigde technologie en zo zijn belangrijke sterke punten op uitvoergebied kunnen ondermijnen. Duitsland heeft in institutioneel opzicht een uitzonderlijke voorsprong voor de goederen die het nu produceert; de VS en Groot-Brittannië hebben een geheel andere voorsprong.

Dit betekent allerminst dat technologie en wetenschapsbeleid geen oog zouden moeten hebben voor innovaties. Het beleid moet echter meer op toepassingen gericht zijn in de sfeer waar Duitsland uitblinkt.

Ondernemingen die werkzaam zijn op het gebied van de gevestigde technologie hebben alle tijd om innovaties te verwerken om zo hun concurrentiepositie op de wereldmarkt te kunnen handhaven. Het Duitse wetenschaps- en technologiebeleid zou zich moeten richten op het bijbrengen van vaardigheden op het gebied van nieuwe technologie op de universiteiten en in onderzoeksinstituten en grote ondernemingen, zodat Duitse ondernemingen over deze kennis kunnen beschikken. Zo kunnen Amerikaanse radicale innovaties in een vorm worden gegoten waarin ze kunnen worden toegepast in ondernemingen die in Duitsland actief zijn. Het beste voorbeeld hiervan is de mechatronica, de toepassing van microprocessors in gereedschapswerktuigen in de jaren tachtig.

Technologie heeft een levenscyclus. Allereerst kennen we de 'enerverende' fase, die slechts door een klein aantal bedrijven wordt overleefd, omdat de risico's hoog zijn en de wetenschappelijke mobiliteit groot is. Maar na enige tijd komt de technologie in een fase van stabiliteit: ondernemingen ontwikkelen deskundigheid voor de lange termijn, de risico's zijn afgenomen en wetenschappers en technici blijven gedurende een lange periode werkzaam binnen dezelfde onderneming. Onderzoek en ontwikkeling is nog steeds van groot belang, maar innovatie wordt minder belangrijk. In een derde fase wordt de technologie gestandaardiseerd en is onderzoek minder van belang. We zouden deze drie fasen 'radicaal', 'gevestigd en op onderzoek gebaseerd' en 'gestandaardiseerd' kunnen noemen. Het Duitse systeem blinkt uit in de middelste fase.

Wat Nederland hiervan kan leren, is dat het wellicht weinig zin heeft kopieën te willen maken van Silicon Valley. Of beter gezegd, dat Nederland zich niet al te druk moet maken over zijn rol in de radicale technologiefasen. Wel van belang is de ontwikkeling van een sterk ondersteunend systeem voor marginale innovatie binnen ondernemingen. Met op de achtergrond een systeem- binnen universiteiten, onderzoeksinstituten en multinationals - dat in staat is de resultaten van radicale innovatie die in de VS en Groot-Brittannië zijn behaald over te dragen op het Nederlandse bedrijfsleven.

Zie ook de reactie van A.L. Bovenberg, [Loonmatiging en institutionele vernieuwing loont ook voor Duitsland](#)

---

## Challenging Neighbours

Eind vorig jaar publiceerde het Centraal Planbureau een vergelijkende studie over Duitse en Nederlandse economische instituties: Challenging neighbours, rethinking German and Dutch economic institutions (Springer, 1997).

Met dit project, qua aard nieuw voor het CPB, was in 1993 een begin gemaakt. Ter gelegenheid van de afronding vond op 10 en 11 september 1997 in Düsseldorf een conferentie plaats, waar verschillende wetenschappers en politici reageerden op 'Challenging neighbours'.

Dit nummer van ESB brengt een aantal van deze bijdragen bijeen. In aanvulling daarop presenteert het CPB enkele 'afruil' die de economische verschillen tussen Nederland en Duitsland typeren. Aan het slot van dit nummer wordt de recente ontwikkeling van de Nederlandse en Duitse economie in kaart gebracht.

H.A. Keuzenkamp, [Het groenste gras](#)

B. van Ark, [Duitsland moet het in de breedte zoeken](#)

G.J. Wijers, [Vernieuwing door vergelijking](#)

A.L. Bovenberg, [Reactie: Loonmatiging en institutionele vernieuwing loont ook voor Duitsland](#)

K.H. Paqué, [Het Duitse model raakt uit de tijd](#)

E.E.C. van Damme, [Marktwerking en deregulering: Duitse lessen?](#)

G.M.M. Gelauff en C. den Broeder, [Afruil](#)

» Beleid: met of zonder sociale partners

» Arbeidsmarkt: interne of externe flexibiliteit

» Loonvorming: centralisatie versus autonomie

» Leren op school versus leren op het werk

C.W.A.M. van Paridon, [Monitor: De negatieve kringloop in de Duitse economie](#)

---

Copyright © 1998 - 2003 Economisch Statistische Berichten ([www.economie.nl](http://www.economie.nl))