

DIE LISSABON-ZIELE – WAS BLEIBT UND WIE WEITER?

1. Vom Luxemburg-Prozess zur Lissabon-Strategie ..	36
2. Halbzeitbilanz und Wiederbelebung der Lissabon-Strategie	38
3. Perspektiven für den Erfolg	41
4. Die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen fördern	42
5. Makroökonomischer Policy-Mix	43
6. Investitionen in Forschung, Qualifikation und lebensbegleitendes Lernen	45

Auszug aus WISO 3/2006

isw

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Gruberstraße 40–42

A-4020 Linz, Austria

Tel.: +43(0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889

E-Mail: wiso@akooe.at

Internet: www.isw-linz.at

Reiner Hoffmann

**Stv. Generalsekretär
des Europäischen
Gewerkschaftsbundes
„EGB“**

*soziale
Desintegration
ist keine Antwort*

Die Europäische Union ist seit den 70er Jahren mit erheblichen Arbeitsmarktproblemen konfrontiert und die Erfolge bei der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit sind bis heute eher bescheiden ausgefallen. Gerade die Kritiker des Europäischen Gesellschaftsmodells legen daher eine Therapie nahe, die auf eine weitgehende Deregulierung der Arbeitsmärkte setzt, und verweisen unter anderem auf die Erfolge des US-amerikanischen Gesellschaftsmodells. Ohne Zweifel stellt die hohe Arbeitslosigkeit eine der größten wirtschaftlichen und sozialen Herausforderungen Europas dar. Allerdings sind Lösungsansätze, die auf die soziale Desintegration setzen, keine Antwort, um das europäische Gesellschaftsmodell unter den Bedingungen der Globalisierung wetterfest zu machen. Erfolgversprechender dürfte daher der Weg sein, der mit der von den Staats- und Regierungschefs unter der portugiesischen EU-Präsidentschaft im März 2000 beschlossenen Lissabon-Strategie verbunden ist.

1. Vom Luxemburg-Prozess zur Lissabon-Strategie

*mit Amsterdamer
EU-Vertrag wurde
Beschäftigungs-
politik zur
Angelegenheit von
gemeinsamem
Interesse*

Bis zum Frühjahr 1997 galt es noch als unwahrscheinlich, dass es überhaupt gelingt, die Europäische Union stärker in die beschäftigungspolitische Pflicht zu nehmen. Es war vor allem der EGB, der sich seit vielen Jahren beharrlich für eine europäische Beschäftigungsstrategie eingesetzt hat. Mit dem Amsterdamer EU-Vertrag wurde die Beschäftigungspolitik als eine Angelegenheit von gemeinsamem Interesse anerkannt und die Entwicklung einer koordinierten Beschäftigungsstrategie verbindlich vereinbart. Zwar wurden nicht, wie im Falle des Maastrichter Vertrages, verbindliche Konvergenzkriterien vereinbart, die im Falle der Nichteinhaltung sanktionsfähig sind. Herausgebildet hat sich vielmehr eine Methode der offenen Koordinierung, die den regionalen Besonderheiten der europäischen Arbeitsmärkte gerecht wird und qualitative und quantitative Benchmarks enthält. Den Sozialpartnern wurde bei der Entwicklung, Umsetzung und Bewertung dieser koordinierten Beschäftigungsstrategie eine aktive Rolle zugesprochen.

Seit 1997 werden von der EU-Kommission jährlich beschäftigungspolitische Leitlinien vorgelegt, die von den Mitgliedsstaaten in sogenannte nationale Aktionspläne (NAP) umgesetzt werden müssen. Dieses als „Luxemburg Prozess“ praktizierte Verfahren hat einen erkennbaren politischen Richtungswechsel herbeigeführt. Während auf dem ersten beschäftigungspolitischen Gipfel im November 1997 in Luxemburg (daher Luxemburg-Prozess) noch große Zurückhaltung bei den vereinbarten Zielkriterien an den Tag gelegt wurde, konnten mit der Lissabon-Strategie die Konturen der europäischen Beschäftigungspolitik geschärft werden, indem auch quantitative Benchmarks vereinbart wurden, von denen man 1997 noch weit entfernt war. Des Weiteren wurde auf dem Lissabonner EU-Gipfel unter portugiesischer Präsidentschaft (März 2000) die anspruchsvolle strategische Zielsetzung formuliert, wonach das europäische Gesellschaftsmodell nicht nur modernisiert, sondern zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt weiterentwickelt werden soll. Nicht nur mehr und bessere Arbeitsplätze, sondern auch ein größerer sozialer Zusammenhalt wurden als zentrale strategische Ziele hervorgehoben. Mit Hilfe der Methode der offenen Koordinierung sollen nicht nur beschäftigungspolitische, sondern auch soziale Benchmarks realisiert werden (z.B. Bekämpfung der Armut). Dazu gehörten unter anderem die Wiederherstellung der Vollbeschäftigung als generelles Ziel der Wirtschaftspolitik und die Erhöhung der Erwerbsquote von ca. 63 % im europäischen Durchschnitt auf 70 % bis zum Jahre 2010. Zugleich soll die Erwerbsquote für Frauen auf 60 % und die durchschnittliche EU-Erwerbsquote älterer Männer und Frauen auf 50 % angehoben werden. Mit der strategischen Zielsetzung von Lissabon wurde die „alte Frage“ nach Vollbeschäftigung nach mehr als 20 Jahren endlich wieder auf die politische Tagesordnung der EU gesetzt.

Mit der Methode der offenen Koordinierung und der Vereinbarung konkreter Benchmarks wurde ein neuer Weg in der

mit Lissabon-Strategie wurden Konturen für europäische Beschäftigungspolitik geschärft ...

... und Wiederherstellung der Vollbeschäftigung als Ziel formuliert

Benchmarks orientieren sich an Mitgliedsstaaten mit fortgeschrittener sozialer Leistungsbilanz

europäischen Beschäftigungs- und Sozialpolitik beschritten. Vor dem Hintergrund der zum Teil erheblichen Unterschiede und der Vielfalt, die die europäischen Wohlfahrtsstaaten aufweisen, verfügt die EU damit über ein Instrument, das über die bisherige Praxis allgemeiner sozialpolitischer Aktionsprogramme hinausweist. Statt relativ unverbindlicher Zielsetzungen werden konkrete Benchmarks vorgegeben, die sich an den Mitgliedsstaaten orientieren, die eine fortgeschrittene soziale Leistungsbilanz aufweisen. Somit kann ein positiver Druck auf jene Mitgliedsstaaten ausgeübt werden, die eine weniger entwickelte Leistungsbilanz vorzuweisen haben. Damit wird eine nachvollziehbare Objektivierung vorgenommen, da die vorgegebenen benchmarks nicht lediglich auf illusionären Wunschkatalogen, sondern auf sozialen Realitäten in verschiedenen Mitgliedsstaaten – insbesondere in den skandinavischen Ländern, aber auch in Österreich – basieren. Best Practice in einzelnen oder mehreren EU-Staaten wird somit zum Referenzpunkt, der auch von den Gewerkschaften aktiv in ihrem politischen Alltag und in den öffentlichen Diskursen über die Zukunft Europas genutzt werden kann.

2. Halbzeitbilanz und Wiederbelebung der Lissabon-Strategie

Zur Bilanzierung der Lissabon-Strategie hatte die Kommission unter Leitung von Wim Kok zunächst eine Hochrangige Sachverständigengruppe eingerichtet, die ihren Bericht im November 2004 vorlegte. Die Zwischenbilanz fiel trotz erzielter Teilerfolge enttäuschend aus. Als Gründe dafür wurden (1) eine überfrachtete Agenda, (2) eine mangelhafte Koordination und (3) miteinander konfligierende Prioritäten benannt. Des Weiteren wurde der unzureichende makroökonomische Rahmen kritisiert und dass „der Stabilitäts- und Wachstumspakt nicht in ausreichendem Maße eine Wirkung im Sinne einer wachstumsfördernden makroökonomischen Politik entfalten konnte.“¹ Zwar konnte die Beschäftigungsquote von 62,5 % im Jahr 1999 auf 64,3 % im Jahr 2003 erhöht werden.

Dabei handelt es sich jedoch in erheblichem Umfang um die Schaffung von Niedriglohn- und Teilzeitarbeitsplätzen. Zugleich haben sich die Probleme des sozialen Zusammenhalts in der EU verschärft. So ist die Zahl der EU-Bürger, die in Regionen mit einem Pro-Kopf-BIP unter 75 % des EU-Durchschnitts leben, von 73 Millionen auf 123 Millionen gestiegen.

Probleme des sozialen Zusammenhalts verschärft

Die Sachverständigengruppe hat ausdrücklich empfohlen, an den Zielen der Strategie festzuhalten, allerdings sollten eine Konzentration auf Wachstum und Beschäftigung und eine Neufokussierung auf drei Aktionslinien erfolgen. Außerdem wurde die Methode des Naming, Shaming und Faming ange-regt, wonach die Europäische Kommission den Staats- und Regierungschefs jährlich eine Aktualisierung der wichtigsten Lissabon-Indikatoren in Form einer Rangfolge vorlegt und dabei gute Leistungen lobt und schlechte Leistungen anprangert. Zugleich soll eine Verbesserung des Umsetzungsprozesses durch Einbeziehung der nationalen Parlamente und der Sozialpartner sichergestellt werden.

Methode des Naming, Shaming und Faming

Der EGB hatte mehrfach darauf hingewiesen, dass die Umsetzungsdefizite der Lissabon-Strategie u.a. darauf zurückzuführen sind, dass zu einseitig auf Strukturreformen gesetzt wurde, die häufig nur ein Synonym für Deregulierung und uneingeschränkte Flexibilität sind. Die Sachverständigen-gruppe hat diese Einschätzung bestätigt. Im Kok-Bericht heißt es dazu: „Der Ruf nach weiteren Reformen wird nur zu oft einfach als Deckwort für mehr Flexibilität verstanden und dies wiederum als Deckwort für die Schwächung der Arbeitnehmerrechte und des Arbeitsschutzes. Das ist falsch.“² Um die Lissabon-Ziele zu erreichen, sind aus gewerkschaftlicher Perspektive massive Investitionen in effektive Institutionen des Arbeitsmarktes nötig. Dazu gehören:

zu einseitig auf Strukturreformen gesetzt

- eine aktive Arbeitsmarktpolitik mit gut funktionierenden Vermittlungsdiensten, die Beratung, Ausbildung und Unterstützung anbieten;

Voraussetzungen zur Erreichung der Lissabon-Ziele

- der verstärkte Zugang zu lebensbegleitendem Lernen für alle Arbeitnehmer;
- verbesserte Systeme für Sozialleistungen, die Arbeitslose bei der Suche nach neuen Arbeitsplätzen unterstützen;
- Strategien, um Beruf und Familie zu vereinbaren;
- eine Politik zur Bekämpfung von Diskriminierung und Ungleichheit zwischen den Geschlechtern;
- Initiativen zur Förderung der Beteiligung von Arbeitnehmern bei der Entwicklung von hochwertigen Arbeitsplätzen;
- die Erarbeitung neuer Formen der sozialen Sicherheit der Arbeitnehmer unter Beibehaltung der Grundsätze der bestehenden Systeme der sozialen Sicherheit.

*anspruchsvolle
Zielsetzungen
zurückgenommen*

Im Februar veröffentlichte die Kommission ihren Bericht über die Bilanz der Lissabon-Strategie unter dem Titel „Zusammenarbeit für Wachstum und Arbeitsplätze – Ein Neubeginn für die Strategie von Lissabon“ und machte ihrerseits Vorschläge für eine bessere Umsetzung. Darin wurden die anspruchsvollen Zielsetzungen zum Teil zurückgenommen. Im Hinblick auf die Beschäftigungsrate lautete das neue Ziel nun, „mindestens“ sechs Millionen neue Arbeitsplätze zu schaffen. Zur Erreichung einer Beschäftigungsquote von 70 % bis zum Jahre 2010 werden aber mindestens 22 Millionen Arbeitsplätze in der erweiterten EU benötigt. Auch das ursprüngliche Wachstumsziel von 3 % wurde neu definiert, nämlich als 4%ige Erhöhung des BIP (nicht die jährliche Wachstumsrate!) bis 2010. Eine Zielmarke, die kaum beeindruckt, vergleicht man das knapp 3%ige Wachstum in der zweiten Hälfte der 90er Jahre, das ohne große „Strukturreformen“ auskam. Auch wurde der Eindruck vermittelt, man wolle zunächst auf die Wettbewerbsfähigkeit setzen und die sozialen und ökologischen Ziele hintanstellen.

*„Trickle-down-
Ansatz“*

Letztendlich wurde mit der Revision der Lissabon-Agenda auf dem Frühjahrsgipfel im März 2005 wesentlichen Vorstellungen der Gewerkschaften entsprochen, indem der „Trickle-down-Ansatz“ (d.h. an erster Stelle die Förderung der Wettbewerbsfähigkeit und zu einem späteren Zeitpunkt soziale Kohäsion

und ökologische Nachhaltigkeit) verworfen wurde. Es wurde die Notwendigkeit unterstrichen, das Gleichgewicht aufrechtzuerhalten und die Synergieeffekte zwischen den drei Säulen der Strategie (Wirtschaft, Soziales und Umwelt) auszuschöpfen. Mit einer – wenn auch begrenzten – Reform wurde darüber hinaus eine gewisse wirtschaftliche Vernunft in den Stabilitäts- und Wachstumspakt gebracht, sodass der Weg zu einer stärker antizyklischen makroökonomischen Politik ermöglicht wurde. Im Kern der Revision wurden die bisher parallel organisierten Leitlinien für die Makro-, Mikro- und Beschäftigungspolitik durch integrierte Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung ersetzt, auf deren Grundlage die Mitgliedsstaaten nicht mehr jährliche, sondern auf einem Dreijahreszeitraum (2005–2008) basierende Nationale Reformprogramme (NRP) zu erstellen haben. Dieser integrierte Ansatz wird vom EGB zwar grundsätzlich begrüßt, jedoch hat es an den Orientierungen der allgemeinen wirtschaftspolitischen Leitlinien keinen generellen Kurswechsel gegeben. Erneut wird auf eine stabilitätsorientierte und strukturelle Reformpolitik fokussiert und die Notwendigkeit einer gesamtwirtschaftlichen Nachfragepolitik ausgeblendet. Demgegenüber kann positiv hervorgehoben werden, dass im Hinblick auf die beschäftigungspolitischen Leitlinien an der Vorgabe von konkreten Beschäftigungs- und Arbeitsmarktzielen (Benchmarks) festgehalten wurde. Diese betreffen u. a. die Teilnahme am lebensbegleitenden Lernen, neue Starthilfen für Arbeitslose und aktive Maßnahmen für Langzeitarbeitslose. Dem Irrweg der Arbeitsplatzschaffung egal zu welchem Preis, wurde damit eine Absage erteilt. Ob sich die europäische Beschäftigungsstrategie als ein wirksames Instrument zur Gestaltung des Wandels auf den Arbeitsmärkten behaupten kann, ist damit aber noch keineswegs ausgemacht.

*Reform des
Stabilitäts- und
Wachstumspakts*

3. Perspektiven für den Erfolg

Auch wenn es berechtigte Zweifel daran gibt, ob die Ziele der Lissabon-Strategie bis zum Jahr 2010 realisiert werden, wäre

*angebots-
orientierte Politik
durch makro-
ökonomischen
Policy-Mix
ersetzen*

es falsch, in Pessimismus zu verfallen. Vielmehr sollte die revidierte Strategie ernst genommen und endlich der notwendige Politikwechsel vollzogen werden, mit dem eine rein angebotsorientierte Politik zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit und die weitere Deregulierung der Arbeitsmärkte durch einen makroökonomischen Policy-Mix sowie eine wirkliche Modernisierung der Arbeitsmärkte ersetzt werden. Dafür sollen abschließend einige Elemente skizziert werden.

4. Die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen fördern

*für EU sind
Niedriglohn-
strategien keine
Lösung im
globalen
Wettbewerb*

Auch aus gewerkschaftlicher Sicht ist gegen eine Förderung der Wettbewerbsfähigkeit gerade im Hinblick auf den voranschreitenden Prozess der Globalisierung nichts einzuwenden. Allerdings kommt es sehr darauf an, welches Verständnis von Wettbewerbsfähigkeit zugrunde gelegt wird. In diesem Zusammenhang ist es von Interesse, dass die europäischen Sozialpartner, der EGB und die europäischen Arbeitgeberverbände UNICE, UEAPME und CEEP³ in einer gemeinsamen Erklärung⁴ zum Frühjahrsgipfel im März 2005 dazu gemeinsam konzeptionelle Vorstellungen präsentiert haben. Darin wird grundsätzlich hervorgehoben, dass an den drei Säulen (Wirtschaft, Soziales und Umwelt) der Lissabon-Strategie festgehalten werden soll und Europa nicht auf der Basis von Niedriglohnstrategien – im Hinblick auf die neuen Wettbewerber aus Asien, China oder anderen Weltregionen – seine Leistungsfähigkeit beibehalten und verbessern kann. Zu den Kernelementen eines europäischen Wettbewerbsmodells gehören die Förderung von Innovationen und Beschäftigungsfähigkeit, effiziente Systeme der sozialen Sicherheit, Umweltpolitiken, leistungsfähige öffentliche Dienste und ein solides makroökonomisches Umfeld. Im Hinblick auf die Förderung von Innovationen wird nicht nur auf neue Produkte und Produktionsprozesse fokussiert, sondern auch auf leistungsfähige Arbeitsplätze, zu denen auch solide Arbeitsbeziehungen und die Förderung von Unternehmensgeist gehören. Zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit wird die Notwendigkeit einer aktiven

Arbeitsmarktpolitik und einer Balance zwischen Flexibilität und Sicherheit unterstrichen sowie Maßnahmen des lebensbegleitenden Lernens und hochwertige Infrastrukturen, einschließlich ausreichender Betreuungseinrichtungen für Kinder. Damit wird die Relevanz wesentlicher Elemente der europäischen Beschäftigungsstrategie von den europäischen Sozialpartnern unterstrichen. Auch in der Einschätzung der Relevanz von Umweltpolitiken, z.B. die Förderung von Energieeffizienz und finanzieller Nachhaltigkeit der Systeme der sozialen Sicherheit gibt es programmatische Übereinstimmungen. Nicht zuletzt die Relevanz der Makropolitik wird anerkannt und die Notwendigkeit einer Entwicklung der Reallohne, die im Einklang mit der Produktivitätsentwicklung stehen muss. Dies war in den letzten Jahren nicht gegeben, im Gegenteil, die Arbeitnehmer waren in einigen Mitgliedsstaaten der EU mit Realeinkommensverlusten konfrontiert.

Entwicklung der Reallohne im Einklang mit Produktivitätsentwicklung

Mit dieser gemeinsamen Erklärung der europäischen Sozialpartner ist allerdings noch kein notwendiger Politikwechsel vollzogen. Die Realität ist häufig eine gänzlich andere und die Zahl der Unternehmen, die sich auf ein verengtes Wettbewerbskonzept und die ausschließliche Verbesserung des Shareholder-Value stützen, nimmt unter dem Druck der wachsenden Bedeutung internationaler Finanzmärkte zu. Gleichwohl sollte dieses erweiterte, auf dem Stakeholder-Value und auf gemeinwohlorientierte Perspektiven gestützte Wettbewerbsverständnis viel offensiver vertreten werden. Nur so bietet sich die Chance, dass aus der Lissabon-Strategie nicht doch nur eine Fata Morgana wird.

Stakeholder-Value und gemeinwohlorientiertes Wettbewerbsverständnis muss offensiv vertreten werden

5. Makroökonomischer Policy-Mix

Eine der zentralen Ursachen, warum nur begrenzte Erfolge bei der Umsetzung der Lissabon-Strategie erzielt werden konnten, liegt in dem seit Jahren unzureichenden wirtschaftlichen Wachstum, welches deutlich unter 3 % liegt. Obwohl sich die konjunkturelle Lage seit Beginn des Jahres 2006

*stringente
wirtschafts-
politische
Koordinierung
fehlt nach
wie vor*

verbessert hat, ist die Europäische Union noch weit davon entfernt, sich zu einem Wachstumsmotor zu entwickeln, der nachhaltige Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation hat. Nach wie vor fehlt es an einer Stabilisierung der Binnen- nachfrage und einem makroökonomischen Policy-Mix, um die Lissabon-Ziele zu erreichen. Die Modifizierung des Stabilitäts- und Wachstumspakts im März 2005 hat zwar mit der Ausrichtung am mittelfristigen Haushaltsziel zu einer gewissen Flexibilität beigetragen. Jedoch fehlt es nach wie vor an einer stringenten wirtschaftspolitischen Koordinierung innerhalb der EU. Hinzu kommt, dass die restriktive Geldpolitik der Europäischen Zentralbank und die ausschließliche Fixierung auf Preisstabilität die Perspektiven eines nachhaltigen Wachstums gefährden.

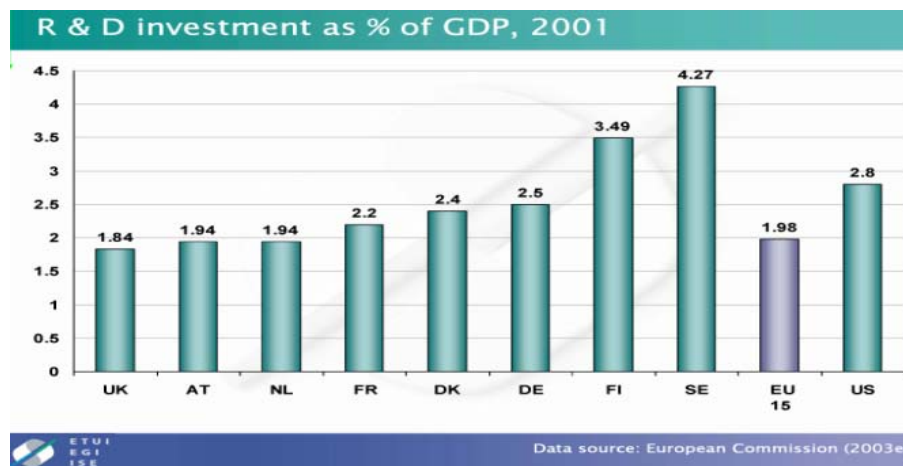
*schrittweise
Steuer-
harmonisierung
auf europäischer
Ebene notwendig*

Zu einer Neuausrichtung der Wirtschaftspolitik gehört auch die Beendigung des Steuersenkungswettlauf der in den letzten Jahren gerade bei der Vermögens- und Unternehmensbesteuerung stattgefunden hat. Notwendig ist eine schrittweise Steuerharmonisierung auf europäischer Ebene, mit der die sich verschärfende Standortkonkurrenz begrenzt werden kann. Aufgrund der Einstimmigkeit im Rat der EU hat es im Steuerbereich bislang kaum Fortschritte gegeben. Die Europäische Währungsunion wird auf Dauer nicht erfolgreich sein können, wenn die Geldpolitik autonom von der EZB entschieden wird, während sich die EU-Finanzminister nicht auf eine koordiniertes und auf Steuerharmonisierung basierendes Vorgehen verständigen können. Die Konsequenz daraus ist, dass die öffentlichen Haushalte aufgrund der Kriterien des Stabilitäts- und Wachstumspakts weiteren finanziellen Restriktionen unterliegen und wichtige öffentliche Aufgaben des Staates (Infrastruktur, Forschung, Bildung etc.) nicht erbracht werden können. Damit werden letztendlich die im Rahmen der Lissabon-Strategie vereinbarten Zielsetzungen gefährdet.

6. Investitionen in Forschung, Qualifikation und lebensbegleitendes Lernen

Um die Wettbewerbsfähigkeit langfristig zu erhöhen, Wachstum zu fördern und Arbeitsplätze zu schaffen, sind massive Investitionen in Forschung und Bildung unerlässlich. Zu den Zielvorgaben der Lissabon-Strategie gehört insbesondere der deutliche Ausbau der Investitionen in Forschung und Entwicklung auf 3 % des Bruttonationalprodukts.

Abbildung 1: Forschungs- und Entwicklungsausgaben in % am BSP



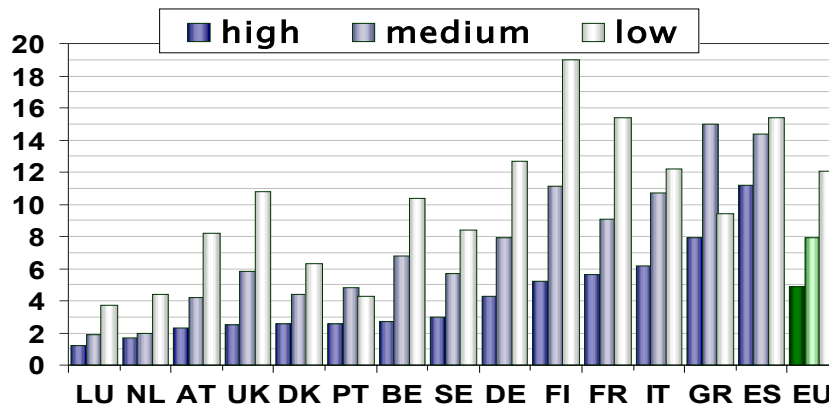
Die meisten Mitgliedsstaaten sind von dieser Zielgröße nach wie vor weit entfernt, wenngleich sich die Situation in den letzten Jahren verbessert hat. Nicht zuletzt aufgrund der Haushaltsrestriktionen durch den Stabilitätspakt wird der Spielraum für höhere FuE-Investitionen eingeschränkt.

Auch im Hinblick auf die Investitionen in die Humanressourcen ist die Leistungsbilanz in den Mitgliedsstaaten sehr unterschiedlich. Insbesondere die skandinavischen Länder sind

Zusammenhang von Arbeitslosigkeit und Bildung erfordert Investitionen und Modernisierung der Bildungssysteme ...

offensichtlich bereit, bis zu 8 % und mehr des Bruttosozialprodukts für Bildung auszugeben. Besonders vor dem Hintergrund des Zusammenhangs von Arbeitslosigkeit und Bildung sind massive Investitionen und eine Modernisierung der Bildungssysteme eine Schlüsselaufgabe zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit. Die Arbeitslosenquoten bei gut ausgebildeten Arbeitnehmern sind deutlich geringer als bei Arbeitnehmern mit nur geringen Qualifikationen. Hinzu kommt, dass auch ein deutlicher Zusammenhang zwischen Bildung und sozialer Ungleichheit besteht. Die Realisierung der Lissabon-Zielsetzung zum Abbau sozialer Disparitäten wird daher auch ganz wesentlich davon abhängen, ob es gelingt, die Investitionen in Bildung deutlich zu erhöhen.

Abbildung 2: Arbeitslosigkeit und Bildung

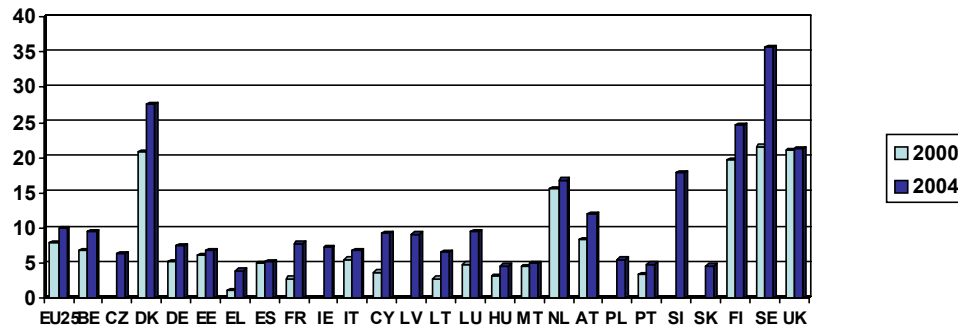


... und Förderung von Maßnahmen des lebensbegleitenden Lernens

Auch im Hinblick auf Maßnahmen zur Förderung des lebensbegleitenden Lernens sind deutlich größere Anstrengungen erforderlich. Ein Blick auf die Statistik zeigt, dass auch in diesem Bereich die Leistungsbilanz in Europa sehr unterschiedlich ausfällt. Führend sind wiederum die skandinavischen Länder, während Österreich einen Mittelplatz einnimmt. Wenn es dann auch noch gelingt, einen deutlichen Schwerpunkt auf eine innovative Forschungs- und Entwicklungspolitik

zu legen, begleitet von massiven Investitionen in die Bildung und Weiterbildung, dann dürfte es um die Lissabon-Strategie im Konkreten und um das europäische Gesellschaftsmodell im Allgemeinen nicht schlecht bestellt sein. Die Gewerkschaften in Europa haben ihre Bereitschaft mehrfach unter Beweis gestellt, dass sie eine solche Politik massiv unterstützen.

Abbildung 3: Teilnahme am lebenslangen Lernen, Prozentsatz der 25- bis 64-Jährigen, die in den vier Wochen vor der Erhebung an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, 2000–2004



Die Perspektiven für den zukünftigen Erfolg der Lissabon-Strategie sind zahlreich und vielfältig. Dabei muss natürlich immer auf die jeweiligen spezifischen Bedingungen in den Mitgliedsstaaten der EU Rücksicht genommen werden. Dies gilt insbesondere für die neuen mittel- und osteuropäischen Staaten. Im Rahmen des Beitrages konnte nur auf einige Aspekte hingewiesen werden. Gleichwohl scheint es mir bedeutsam, dass – ausgehend von dem europäischen Gesellschaftsmodell – es nicht Erfolg versprechend sein wird, wenn wir ein Wettbewerbskonzept übernehmen, das sich vorrangig an den Interessen der Shareholder orientiert. Außerdem werden weitere Strukturreformen, die zudem noch lediglich auf eine weitere Deregulierung und Flexibilisierung der Arbeitsmärkte abzielen, nicht dazu beitragen, Wachstum, Be-

Wettbewerbskonzept, das sich an Interessen der Shareholder orientiert, gefährdet europäisches Gesellschaftsmodell

schäftigung und soziale Kohäsion zu fördern. Notwendig ist eine Neuorientierung der Wirtschaftspolitik, die auf einer effektiven Koordinierung aufbaut und einem sinnvollen makroökonomischen Policy-Mix folgt.

Anmerkungen:

- 1 Die Herausforderung annehmen. Die Lissabon-Strategie für Wachstum und Beschäftigung. Bericht der Hochrangigen Sachverständigengruppe unter Vorsitz von Wim Kok, November 2004, Seite 12
- 2 Ebenda, Seite 36
- 3 UNICE ist der europäische Industrie- und Arbeitgeberverband, UEAPME der europäische Verband der Kleineren und Mittleren Unternehmen und CEEP der europäische Verband der öffentlichen Arbeitgeber.
- 4 ETUC, UNICE, UEAPME, CEEP, Joint declaration on the mid-term review of the Lisbon strategy, March 2005

INSTITUT FÜR SOZIAL- UND WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

WISO

WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Die Zeitschrift WISO wird vom Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) herausgegeben. Sie dient der Veröffentlichung neuer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Erkenntnisse sowie der Behandlung wichtiger gesellschaftspolitischer Fragen aus Arbeitnehmersicht.

Lohnpolitik, soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit, Arbeit und Bildung, Frauenpolitik, Mitbestimmung, EU-Integration - das sind einige der Themen, mit denen sich WISO bereits intensiv auseinander gesetzt hat.

WISO richtet sich an BetriebsrätInnen, GewerkschafterInnen, WissenschaftlerInnen, StudentInnen, Aktive in Verbänden, Kammern, Parteien und Institutionen sowie an alle, die Interesse an Arbeitnehmerfragen haben.

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Preise:* Jahresabonnement EUR 22,00 (Ausland EUR 28,00)
Studenten mit Inskriptionsnachweis EUR 13,00
Einzelausgabe EUR 7,00 (Ausland EUR 12,00)

(* Stand 2005 - Die aktuellen Preise finden Sie auf unserer Homepage unter www.isw-linz.at)

Wir laden Sie ein, kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen ein WISO-Probeexemplar zu bestellen. Natürlich können Sie auch gerne das WISO-Jahresabonnement anfordern.

Informationen zum ISW und zu unseren Publikationen - inklusive Bestellmöglichkeit - finden Sie unter www.isw-linz.at.



Oberösterreich

BESTELLSCHEIN*

Bitte senden Sie mir kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen

- 1 Probeexemplar der Zeitschrift WISO
- 1 ISW Publikationsverzeichnis

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements (Normalpreis)

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements für StudentInnen mit Inskriptionsnachweis

* Schneller und einfacher bestellen Sie über das Internet: www.isw-linz.at

Name _____

Institution/Firma _____

Straße _____

Plz/Ort _____

E-Mail _____

BESTELLADRESSE:

ISW
Gruberstraße 40-42, A-4020 Linz
Tel. ++43/732/66 92 73-33 21
Fax ++43/732/66 92 73-28 89
E-Mail: wiso@akooe.at
Internet: www.isw-linz.at