



Internationales
Arbeitsamt



8.

EUROPÄISCHE REGIONALTAGUNG

**Verwirklichung
menschwürdiger Arbeit
in Europa und Zentralasien**

**Bericht des Generaldirektors
Band I, Teil 1**

Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit in Europa und Zentralasien

Der Bericht des Generaldirektors an die Achte Europäische Regionaltagung besteht aus zwei Bänden. Band I trägt den Titel *Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit in Europa und Zentralasien* und gliedert sich in zwei Teile. Teil 1 gibt einen Überblick über die jüngsten Tendenzen in der Welt der Arbeit in der Region. Teil 2 enthält sieben thematische Hintergrundkapitel. Band II trägt den Titel *Der Weg zu Ergebnissen im Bereich der menschenwürdigen Arbeit: Ein Überblick über die Tätigkeiten der IAO 2005-08*.

Achte Europäische Regionaltagung
Lissabon, Februar 2009

Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit in Europa und Zentralasien

Bericht des Generaldirektors

Band I, Teil 1

INTERNATIONALES ARBEITSAMT

Copyright © Internationale Arbeitsorganisation 2009
Erste Auflage 2009

Veröffentlichungen des Internationalen Arbeitsamtes sind gemäß Zusatzprotokoll 2 des Welturheberrechtsabkommens urheberrechtlich geschützt. Gleichwohl sind kurze Auszüge ohne Genehmigung zulässig unter der Voraussetzung, dass die Quelle angegeben wird. Das Recht zur Wiedergabe und Übersetzung ist zu beantragen bei ILO Publications (Rights and Permissions), Internationales Arbeitsamt, CH-1211 Genf 22, Schweiz, oder durch Email: pubdroit@ilo.org. Dem Internationalen Arbeitsamt sind solche Anträge willkommen. Bibliotheken, Institutionen und andere Nutzer, die bei einer Urheberrechtsorganisation registriert sind, können gemäß den ihnen für diesen Zweck ausgestellten Lizenzen Vervielfältigungen anfertigen. Siehe www.ifro.org für die Urheberrechtsorganisation in Ihrem Land.

ISBN 978-92-2-721867-2 (print)
ISBN 978-92-2-721868-9 (web pdf)

Die in Veröffentlichungen des IAA verwendeten, der Praxis der Vereinten Nationen entsprechenden Bezeichnungen sowie die Anordnung und Darstellung des Inhalts sind keinesfalls als eine Meinungsäußerung des Internationalen Arbeitsamtes hinsichtlich der Rechtsstellung irgendeines Landes, Gebietes oder Territoriums oder dessen Behörden oder hinsichtlich der Grenzen eines solchen Landes oder Gebietes aufzufassen.

Die Verantwortung für Meinungen, die in Artikeln, Untersuchungen und sonstigen Beiträgen unter dem Namen des Autors zum Ausdruck gebracht werden, liegt ausschließlich bei dem betreffenden Autor, und die Veröffentlichung bedeutet nicht, dass das Internationale Arbeitsamt diesen Meinungen beipflichtet.

Die Nennung von Firmen und gewerblichen Erzeugnissen und Verfahren bedeutet nicht, dass das Internationale Arbeitsamt sie billigt, und das Fehlen eines Hinweises auf eine bestimmte Firma oder ein bestimmtes Erzeugnis oder Verfahren ist nicht als Missbilligung aufzufassen.

Veröffentlichungen des IAA können bei größeren Buchhandlungen, den Zweigämtern des IAA in zahlreichen Ländern oder direkt beim Internationalen Arbeitsamt, ILO Publications, CH-1211 Genf 22, Schweiz, bestellt werden. Auf Anfrage (pubvente@ilo.org) sind kostenlos Kataloge oder Verzeichnisse neuer Veröffentlichungen erhältlich.

Siehe auch unsere Website: www.ilo.org/publns.



Vorwort

Im Oktober 2008 verdichteten sich aufziehende dunkle Wolken zu einer weltweit tiefen finanziellen, wirtschaftlichen und sozialen Krise. Wenn im Februar 2009 die Achte Europäische Regionaltagung in Lissabon in Portugal zusammentritt, wird man in der Lage sein, Ausmaß und Tiefe der Krise besser beurteilen zu können. Aufgrund erster Prognosen, der jüngsten Entwicklungen und der aus früheren Krisen zu ziehenden Lehren können wir bereits den Schluss ziehen, dass die Folgen für die Beschäftigung und die sozialen Konsequenzen gravierend sein werden. Alle Regionen werden betroffen sein.

Zahlreiche Regierungen treffen gegenwärtig Maßnahmen, um die Finanzmärkte zu stabilisieren und dem rasch abnehmenden Wirtschaftswachstum und sich abschwächenden Arbeitsmärkten entgegenzuwirken. Aufseiten der dreigliedrigen Internationalen Arbeitsorganisation gilt die größte Sorge den Auswirkungen der Krise auf die Realwirtschaft, auf Unternehmen und auf arbeitende Frauen und Männer.

Die Vorbereitungsarbeiten für die Achte Europäische Regionaltagung sind von der sich ausbreitenden Krise überholt worden. Die Tagesordnung der Tagung wird angepasst werden, um der jetzt dringenden Notwendigkeit Rechnung zu tragen, die Krise anzugehen und ausgewogene Maßnahmen zu entwickeln, die ihre schlimmsten Auswirkungen auf besonders schutzbedürftige Menschen mildern und die Erholung beschleunigen können.

Bereits vor dem Ausbruch der Finanz- und Wirtschaftskrise zeichnete sich in der Welt der Arbeit aufgrund unausgewogener Wachstumsmodelle und grundsatzpolitischer Agenden eine drohende Krise ab. Aus Not ist die Möglichkeit erwachsen, diese Politik zu ändern. Die Agenda der IAO für menschenwürdige Arbeit bietet diesbezüglich eine Alternative.

Dies ist die grundlegende Botschaft der IAO, als sie die Erklärung über Soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung angenommen hat. Die Erklärung ist bei einem wirtschaftlichen Aufschwung ebenso relevant wie bei einem wirtschaftlichen Abschwung.

Die Europäische Union und die Europäische Kommission haben beide die Agenda der IAO für menschenwürdige Arbeit nachdrücklich unterstützt. Auch der kürzlich abgehaltene Siebte Asien-Europa-Gipfel stellte sich in seiner Erklärung von Beijing über nachhaltige Entwicklung vom 25. Oktober 2008 ausdrücklich hinter die Agenda der IAO für menschenwürdige Arbeit.

Im Vorfeld der Achten Europäischen Regionaltagung erwarte ich von der dreigliedrigen Mitgliedschaft der Internationalen Arbeitsorganisation in Europa und Zentralasien, dass sie mit Nachdruck deutlich macht, wie die Krise mithilfe einer ausgewogenen Wirtschafts- und Sozialpolitik, die auf einem konstruktiven Dialog beruht, überwunden werden kann.

Das heutige Handeln kann sich an jüngsten Errungenschaften orientieren.

2005 kamen in Budapest Regierungen und Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer auf der Siebten Europäischen Regionaltagung überein, „sich gemeinsam durch Dialog und Zusammenarbeit für die Förderung einer gemeinsamen Zukunft in Demokratie, wirtschaftlichem Wohlstand und Sozialer Gerechtigkeit einzusetzen“. Mit Unterstützung der IAO haben überall in der Region ausführliche Gespräche und Zusammenarbeit stattgefunden, um die Ziele der menschenwürdigen Arbeit für alle zu fördern. Band II des Berichts an die Achte Europäische

Regionaltagung enthält Beispiele für die in vielen Ländern konkret erzielten Fortschritte. Dennoch sind wir uns bewusst, dass noch viel zu tun ist.

Band I des Berichts gibt einen ausführlichen Überblick über jüngste Tendenzen in der Welt der Arbeit und ist in zwei Teile gegliedert. Teil 1 gibt einen integrierten Überblick über die Wirtschafts-, Arbeits- und Sozialpolitik und die Tendenzen in der Region. Teil 2 enthält sieben thematische Hintergrundkapitel über Herausforderungen, denen sich die Region im Bereich der Wirtschaft, der Arbeitsmärkte und auf sozialem Gebiet gegenübersteht. Diese Berichte wurden gerade fertiggestellt, als das ganze Ausmaß der Finanz- und Wirtschaftskrise deutlich wurde. Sie tragen daher jüngsten Entwicklungen noch nicht Rechnung.

Die Europäische Union hat bei der Förderung menschenwürdiger Arbeit in der Region und global eine starke Führungsrolle übernommen. Andere Länder in der Region haben ihre eigenen Richtwerte zur Umsetzung von Politiken für menschenwürdige Arbeit.

Überall in der Region ist der Wert des sozialen Dialogs und dreigliedriger Konsultationen allgemein anerkannt. Dies wird besonders wertvoll sein, wenn Regierungen gemeinsam mit Sozialpartnern Maßnahmen entwickeln, um die Krise anzugehen.

Die Achte Europäische Regionaltagung kann dazu beitragen, eine starke Botschaft auszusenden, in der ein ausgewogener Ansatz für nachhaltiges Wachstum und nachhaltige Entwicklung auf Grundlage menschenwürdiger Arbeit für alle aufgezeigt wird.

November 2008

Juan Somavia
Generaldirektor

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	v
Abkürzungen	ix
Einleitung	1
Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung	3
Neue wirtschaftliche Herausforderungen	7
Wirtschaft in Mittel- und Osteuropa holt auf	9
Unterschiedliche Produktivitätstrends	11
Verbesserung des Beschäftigungsergebnisses	17
Zunahme atypischer Arbeitsplätze	21
Größere Flexibilität bei der Organisation der Arbeitszeit	25
Unterschiedlicher Stellenwert der Sozialpolitik in der Region	27
Notwendigkeit leistungsfähigerer Arbeitsmarktpolitiken zur Verbesserung des Ausgleichs zwischen Flexibilität und Sicherheit	31
Rückgang des Lohnanteils am BIP und wachsende Einkommensdisparitäten	33
Neuerliche Betonung des sozialen Dialogs bei der Suche nach der richtigen Mittelkombination	37
Anhang	41

Abkürzungen

GUS	Gemeinschaft Unabhängiger Staaten
EU	Europäische Union
EU-12	Bulgarien, Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Rumänien, Slowakei, Slowenien, Tschechische Republik, Ungarn und Zypern
EU-15	Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Luxemburg, Niederlande, Österreich, Portugal, Schweden, Spanien und Vereinigtes Königreich
EU-27	Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Schweden, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechische Republik, Ungarn, Vereinigtes Königreich und Zypern
Eurostat	Statistisches Amt der Europäischen Gemeinschaften
BIP	Bruttoinlandsprodukt
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologie
WIIW	Wiener Institut für Internationale Wirtschaftsstudien
WTO	Welthandelsorganisation

Einleitung

Seit fast zehn Jahren ist menschenwürdige Arbeit in Europa und Zentralasien ein vorherrschendes Thema. Auf der Sechsten Europäischen Regionaltagung im Jahr 2000 verpflichteten sich die Mitgliedsgruppen der IAO, dafür zu sorgen, dass menschenwürdige Arbeit für alle in der Region zur Realität wird. Auf der Siebten Europäischen Regionaltagung, die 2005 stattfand, bekräftigten die Teilnehmer die Rolle der Agenda für menschenwürdige Arbeit bei der Förderung von ausgewogenem Wirtschaftswachstum, Unternehmungsentwicklung, Beschäftigung, Stabilität und Integration. Dies wurde von der Europäischen Union, den Vereinten Nationen und mehreren führenden ost- und westeuropäischen Politikern nachdrücklich unterstützt. Am Ende des ersten Jahrzehnts des 21. Jahrhunderts zeichnen sich in der Region nach einer Periode eines relativ robusten Wachstums ein wirtschaftlicher Abschwung und zunehmende Ungleichgewichte ab, so dass die Arbeitsmarktergebnisse ein immer stärkeres Gewicht erhalten. Um gesundes Wirtschaftswachstum und sozialen Zusammenhalt dauerhaft zu verwirklichen, bleibt menschenwürdige Arbeit, die sich an den IAO-Werten und -Grundsätzen orientiert, ein wichtiges Politikziel. Die Europäische Regionaltagung bietet eine äußerst wertvolle Plattform für den Meinungs- und Erfahrungsaustausch darüber, wie dieses Ziel erreicht werden kann.

Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung

Dieser allgemeine Konsens wurde in jüngster Zeit erheblich präziser formuliert und engagierter umgesetzt. Auf internationaler Ebene definierten die IAO-Mitgliedsgruppen sehr ausführlich, was sie unter menschenwürdiger Arbeit verstehen. Auch beschrieben sie genau, was sie von den IAO-Mitgliedstaaten und von der Internationalen Arbeitsorganisation selbst im Hinblick auf die Durchführung der Agenda für menschenwürdige Arbeit erwarten. Die IAO-Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung wurde von der Internationalen Arbeitskonferenz im Juni 2008 einstimmig angenommen.

Die europäischen und zentralasiatischen Regierungen und Sozialpartner waren an den Beratungen, die zu dieser neuen Erklärung führten, an vorderster Front beteiligt¹. So wies beispielsweise der Regierungsvertreter Sloweniens – der im Namen der Europäischen Union die Verabschiedung der Erklärung aufs wärmste begrüßte – darauf hin, dass es sich hier um einen historischen Augenblick handele. Er sagte:

Zum ersten Mal seit der Erklärung von Philadelphia haben die Mitgliedsgruppen umfassend darüber nachgedacht, wie sich die grundlegenden Veränderungen, denen das internationale System ausgesetzt ist, auf die Durchführung des IAO-Mandats auswirken. ... Für die Europäische Union ist die Forderung nach menschenwürdiger Arbeit kein vorübergehendes Modethema, sondern ein politisches Instrument, das strukturelle Auswirkungen auf das gesamte Arbeitsprogramm der IAO hat. Menschenwürdige Arbeit ist auch ein fester Bestandteil der von allen Institutionen der Europäischen Union festgelegten und vereinbarten Politiken².

Der stellvertretende Vorsitzende der Arbeitgeber in dem Ausschuss, der die Erklärung von 2008 aushandelte, war der französische Arbeitgeberdelegierte Herr Julien. Im Plenum der Internationalen Arbeitskonferenz betonte er, dass die Arbeitgebergruppe der IAO die Erklärung mit großer Freude und ohne jeden Vorbehalt billige. Er erklärte:

Für uns stellt die Erklärung ein Politikdokument dar, das für die Zukunft der Organisation und ihre Aufgaben von größter Bedeutung ist. Die Tatsache, dass ihr Wortlaut nach umfangreichen Konsultationen auf der Grundlage eines Konsenses ausgearbeitet wurde, unter Einbeziehung aller Staaten, die sich daran beteiligen wollten, zeigt, dass die IAO Herausforderungen bewältigen kann, wenn sie nur will. Dass die Arbeitnehmer- und die Arbeitgebergruppe in beispielloser Weise zusammengearbeitet haben, ist ebenfalls ein Element, das wir nicht vergessen dürfen³.

Der stellvertretende Vorsitzende der Arbeitnehmer, Herr Patel aus Südafrika, beschrieb die Erklärung als:

Ein Geschenk dieser Generation an die nächste, als Ausdruck der Überzeugung, dass eine andere Realität möglich ist, dass wir anstelle einer Welt mit ungleichen Einkommen, hoher Arbeitslosigkeit und hoher Armut, die für externe Schocks anfällig ist, in der ungeschützte Arbeit und informelle Wirtschaftstätigkeiten zunehmen und die Beschäftigungsbeziehungen ausgehöhlt werden, eine auf sozialer Gerechtigkeit gegründete Welt aufbauen können⁴.

¹ Kommission der Europäischen Gemeinschaften, *Report on the EU contribution to the promotion of decent work in the world*, Juli 2008, S. 9.

² IAA: *Provisional Record Nr. 17*, Internationale Arbeitskonferenz, 97. Tagung, Genf, 2008, S. 39.

³ Ebd., S. 36.

⁴ Ebd., S. 37.

Dieses beispiellose Maß an Übereinstimmung und Optimismus hinsichtlich der Bedeutung der Erklärung verdient ein gleiches Maß an Engagement für ihre Umsetzung.

Während der vergangenen zehn Jahre wurden unter den IAO-Mitgliedsgruppen viele Diskussionen über Umfang, Definition und Prioritäten der Agenda für menschenwürdige Arbeit geführt. Die Erklärung von 2008 bringt diese Debatte zu einem angemessenen Abschluss. Die IAO-Mitgliedsgruppen haben sich über die Frage der Prioritäten innerhalb der Agenda für menschenwürdige Arbeit geeinigt, indem sie erklärten, dass die bestehenden vier strategischen Ziele der IAO „unteilbar und zusammenhängend sind und sich gegenseitig stützen“. Daraus ergeben sich analytische, grundsatzpolitische und operative Herausforderungen.

Ein für die Beschäftigung interessanter Aspekt ist das große Gewicht, das die Erklärung auf die Schaffung eines nachhaltigen institutionellen und wirtschaftlichen Umfelds legt, in dem:

alle Unternehmen, öffentliche oder private, nachhaltig sind, um Wachstum und die Schaffung besserer Beschäftigungs- und Einkommenschancen und -aussichten für alle zu ermöglichen;

und

Gesellschaften ihre Ziele im Hinblick auf wirtschaftliche Entwicklung, gute Lebensstandards und sozialen Fortschritt verwirklichen können.

Ein innovativer Aspekt der Erklärung betrifft den sozialen Schutz. Hier wurde ein Konsens erzielt über die Notwendigkeit:

der Ausweitung der Sozialen Sicherheit auf alle, einschließlich Maßnahmen zur Bereitstellung eines Grundeinkommens für alle, und Anpassung ihres Anwendungsbereichs und Deckungsumfangs, um den neuen Bedürfnissen und Unsicherheiten Rechnung zu tragen, die durch die raschen technologischen, gesellschaftlichen, demographischen und wirtschaftlichen Veränderungen hervorgerufen werden;

...

von Maßnahmen in Bezug auf Löhne und Einkommen, Arbeitszeiten und andere Arbeitsbedingungen, damit alle einen gerechten Anteil an den Früchten des Fortschritts und alle Beschäftigten, die eines solchen Schutzes bedürfen, einen lebensnotwendigen Mindestlohn erhalten.

Im Abschnitt über den sozialen Dialog wird unter anderem darauf hingewiesen, dass dem Arbeitsrecht und den Arbeitsinstitutionen Effektivität verliehen werden muss. In diesem Zusammenhang hoben die Mitgliedsgruppen die Anerkennung des Arbeitsverhältnisses, die Förderung guter Arbeitsbeziehungen und die Einrichtung effektiver Arbeitsaufsichtssysteme hervor – alles Fragen, die für die Region wichtig sind.

Schließlich enthält der Abschnitt über Arbeitsnormen die folgende Verpflichtung:

... dass die Verletzung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit nicht als legitimer komparativer Vorteil geltend gemacht und genutzt werden darf und dass Arbeitsnormen nicht für protektionistische Handelsziele eingesetzt werden sollten.

Der wichtigste Punkt, auf den ich hier hinweisen möchte, ist die Tatsache, dass dieses neuerliche dreigliedrige Engagement in unserer Organisation Wege öffnet, um mit großem Nachdruck die Durchführung der Agenda für menschenwürdige Arbeit voranzutreiben.

Diese Tagung bietet den Mitgliedsgruppen der europäischen und zentralasiatischen Region Gelegenheit, sich darüber klar zu werden, wie sie das Ziel menschenwürdiger Arbeit in ihrem Teil der Welt erreichen können, gestützt auf einen Fahrplan zur Verwirklichung sozialer Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung.

Die Ausarbeitung eines konkreten Arbeitsplans für die Umsetzung des Konzepts menschenwürdiger Arbeit bleibt weiterhin eine komplexe Aufgabe, nicht zuletzt deshalb, weil die Region so groß und vielfältig ist. Sie umfasst 51 Länder mit den unterschiedlichsten wirtschaftlichen, politischen, sozialen und kulturellen Bedingungen. Vor vier Jahren erkannten die Mitgliedsgruppen an, dass sie „durch die Geografie, die Geschichte und durch gemeinsame IAO-Werte miteinander verbunden sind“. Sie kamen überein, zusammenzuarbeiten, um „eine gemeinsame

Zukunft zu fördern, in der Demokratie, wirtschaftlicher Wohlstand und soziale Gerechtigkeit herrschen⁵“. Ferner beschlossen sie, dass:

viele Elemente einer gemeinsamen Vision für Europa und Zentralasien von den IAO-Mitgliedsgruppen in der ganzen Region mitgetragen werden. Dazu gehören Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit, mehr und bessere Arbeitsplätze, sozialer Zusammenhalt, Ausgewogenheit und Fairness sowie die Achtung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit⁶.

Mit den auf der letzten Europäischen Regionaltagung erreichten Schlussfolgerungen und der in der Erklärung von 2008 zum Ausdruck gebrachten erhöhten Konsensbereitschaft wurden die Voraussetzungen für eine konstruktive und konkrete Diskussion über die Umsetzung dieser Beschlüsse in praktische Politiken und Programme in den 51 Ländern Europas und Zentralasiens geschaffen.

Zur Unterstützung dieses Dialogs untersuchen die für diese Tagung erstellten Berichte die seit Mitte der neunziger Jahre erzielten Fortschritte in Richtung auf menschenwürdige Arbeit und die oben beschriebene gemeinsame Vision. Die Berichte werfen ein Schlaglicht auf die wichtigen Ergebnisse, die erzielt wurden, sowie auf die Herausforderungen, die noch zu bewältigen sind. Die vorliegende Zusammenfassung spricht auch Fragen an, die die IAO-Mitgliedsgruppen in der Region in Erwägung ziehen könnten, wenn sie die nächsten praktischen Schritte zur umfassenden Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit und der entsprechenden gemeinsamen Vision in ihren Ländern erörtern.

Vor einer Untersuchung dieser langfristigen Trends ist es jedoch wichtig, auf die neuesten wirtschaftlichen, sozialen und den Arbeitsmarkt betreffenden Entwicklungen einzugehen, um diese Diskussion in den richtigen Kontext zu stellen.

⁵ Schlussfolgerungen der Siebten Europäischen Regionaltagung, Budapest, Februar 2005, Abs. 4.

⁶ Ebd., Abs. 5.

Neue wirtschaftliche Herausforderungen

Dieser Bericht wurde in einer Zeit wachsender wirtschaftlicher Unsicherheit in Europa geschrieben. Im September 2008 stellten die beiden wirtschaftlichen Zwillingsübel Rezession und mäßige Inflation – also eine Tendenz zur teilweisen Stagflation – eine echte Bedrohung dar. Im zweiten Quartal 2008 schrumpfte die Wirtschaftstätigkeit in der Eurozone. Einige der größten Volkswirtschaften, darunter Deutschland, Italien und Frankreich, registrierten einen Rückgang ihres Bruttoinlandsprodukts (BIP). Die größten westeuropäischen Volkswirtschaften außerhalb der Eurozone, das Vereinigte Königreich und Schweden, verzeichneten im zweiten Quartal ebenfalls ein Nullwachstum.

Indikatoren für das Geschäftsklima und das Vertrauen der Verbraucher zeigen einen pessimistischen Blick auf die Zukunft. Im Oktober 2008 veröffentlichte der Internationale Währungsfonds (IWF) nach unten korrigierte Prognosen für das Wirtschaftswachstum: für die Eurozone wurden die erwarteten Wachstumsraten für 2008 um 0,4 auf 1,3 Prozent und für 2009 um 1,0 auf 0,2 Prozent gesenkt, für Mittel- und Osteuropa wurden sie für 2008 um 0,1 auf 4,5 Prozent und für 2009 um 1,1 auf 4,5 Prozent, für die GUS für die gleichen Jahre um 0,6 auf 7,2 Prozent bzw. um 1,5 auf 5,7 Prozent gesenkt. Im September 2008 reduzierte die Europäische Kommission ihre Wachstumsprognose für 2008 in den EU-27 auf 1,4 Prozent, während sie noch im April 2008 von einer Wachstumsrate von zwei Prozent ausgegangen war. Es könnte durchaus sein, dass sich mehrere Länder Ende 2008 in einer Rezession befinden. Dieser Wachstumseinbruch wird mit einer von Land zu Land unterschiedlichen Zeitverzögerung zwangsläufig zu geringerer Beschäftigung und höherer Arbeitslosigkeit führen.

Bis September 2008 war die jährliche Inflationsrate in der Eurozone auf 3,6 Prozent gestiegen. Damit wurde das von der Europäischen Zentralbank (EZB) gesteckte Ziel von „knapp zwei Prozent“ überschritten. Das Vereinigte Königreich und Schweden registrierten in der Jahresmitte 2008 ebenfalls einen leichten Anstieg der Inflation auf rund vier Prozent. Vor allem die rasch steigenden Energie- und Lebensmittelpreise trieben die Verbraucherpreise in die Höhe. Angesichts eines erheblichen Rückgangs der Ölpreise im September 2008 lautete die übereinstimmende Ansicht, dass die Inflation ihren Höhepunkt überschritten habe, dass jedoch die künftigen Aussichten schwer vorherzusagen seien.

Klar ist jedoch, dass das wirtschaftliche Umfeld in der zweiten Hälfte 2008 und Anfang 2009 alle Länder in der Region vor große Herausforderungen stellen wird.

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen bemühen sich die politisch Verantwortlichen darum, die wirtschaftlichen Prioritäten zu klären und die richtige Kombination makroökonomischer Maßnahmen zu finden. Sie stehen vor dem Dilemma, darüber entscheiden zu müssen, ob die größere Gefahr für die wirtschaftliche Stabilität und Prosperität von einer Rezession oder einer höheren Inflation ausgeht. Im Juli 2008 verschärfte die Europäische Zentralbank die Geldpolitik, die Leitzinsen wurden jedoch selbst nach der Tagung des EZB-Rats Anfang Oktober 2008 nicht verändert.

Dies steht im klaren Gegensatz zu den Vereinigten Staaten, wo sich die Federal Reserve Bank während der letzten beiden Jahre für eine deutliche fiskalische und monetäre Expansion entschieden hat, um den Turbulenzen des Finanzmarkts und der Verlangsamung des Wachstums entgegenzuwirken. So ähnelte die von den Vereinigten Staaten gewählte Formel aggressiver Zinssenkungen und Steuererleichterungen den Maßnahmen während des wirtschaftlichen Abschwungs

von 2001, die das Wachstum der amerikanischen Wirtschaft schnell zurückbrachten. In der Jahresmitte 2008 traten die Auswirkungen der jüngsten antizyklischen makroökonomischen Maßnahmen erneut klar zu Tage. Im zweiten Quartal 2008 kehrte das BIP der Vereinigten Staaten zu einer Jahreswachstumsrate von 3,3 Prozent zurück, sodass sie erneut die am schnellsten wachsende Volkswirtschaft in der G7-Gruppe sind. Aber die Inflation in den Vereinigten Staaten stieg auf über fünf Prozent und die Zukunftsaussichten sind unsicher, trotz des Rettungspakets in Höhe von 700 Milliarden US-Dollar, das die Regierung für die notleidenden Finanzinstitutionen bereitstellte.

In der Eurozone besteht trotz der Furcht vor einem wirtschaftlichen Abschwung nur ein begrenzter Spielraum für antizyklische geld- und fiskalpolitische Maßnahmen, weil sich einige Länder für eine striktere Haushaltspolitik entschieden haben als andere. Um die Auswirkungen fiskalischer Anreize auf Wachstum, Wohlergehen und Beschäftigung zu maximieren, kommen verschiedene Optionen in Betracht. Dass die gewählten Maßnahmen auf das jeweilige Land zugeschnitten sein müssen, liegt auf der Hand.

Es ist festzuhalten, dass der jüngste Inflationsschub von einem eher niedrigen Niveau ausging und fast ausschließlich auf äußere Kräfte zurückzuführen ist, insbesondere die steigenden Energie- und Lebensmittelpreise. Ebenso klar ist, dass in den meisten Ländern der Region, vor allem in der Gruppe der EU-15, keine Überhitzung der Volkswirtschaften zu erkennen ist und dass Lohnanpassungen bisher nicht zu einem Inflationsdruck beigetragen haben. In den Zentralbanken macht man sich offensichtlich Sorgen über die „Durchreich-Effekte“ exogener Preissteigerungen, die durch nominale Lohnanpassungen zusätzliche Inflationserwartungen auslösen könnten. Diese Sorge gründet sich auf Preis-Lohn-Preis-Spiralen, die in früheren Jahrzehnten zu beobachten waren.

Bisher gibt es kaum Belege für einen Anstieg der Reallöhne in den EU-15-Ländern. Wie wir später in diesem Bericht sehen werden, konnte vielmehr das Wachstum der Reallöhne in der Region nicht mit den Produktivitätssteigerungen des letzten Jahrzehnts Schritt halten, so dass es in vielen Ländern zu einem deutlichen Rückgang der Lohnquote und zu Rekordgewinnen kam.

Ferner scheint der jüngste Preisauftrieb in vielen Ländern der Region bereits Auswirkungen auf die verfügbaren Einkommen und den Lebensstandard von Arbeitnehmern und Familien zu haben, was die Sorgen in Bezug auf Kaufkraft und Einkommensungleichheit verschärft. Die Befürchtungen, dass das Wirtschafts- und Beschäftigungswachstum in nächster Zeit auf Grund rückläufiger Konsumausgaben erheblich schrumpfen könnte, sind berechtigt. Es ist daher interessant, dass manche Vertreter von Notenbanken außerhalb der EZB, selbst bei der Bank of England, dem Vernehmen nach die Erosion der Nettoverdienste für die größte Belastung des wirtschaftlichen Wachstums in naher Zukunft halten ⁷.

In diesem Zusammenhang erscheint es angebracht, die Arbeitsminister und die Sozialpartner in Gespräche über die makroökonomische Politik einzubeziehen, vor allem wenn sie einen konstruktiven Beitrag leisten können, der das Vertrauen der Verbraucher und Investoren in das aktuelle Umfeld stärkt. Ich werde daher im abschließenden Kapitel dieses Berichts einige Vorschläge dazu vorlegen, wie der soziale Dialog unter den neuen wirtschaftlichen Gegebenheiten dazu beitragen kann, den politischen Handlungsspielraum für ein gleichzeitiges Vorgehen gegen Inflation und rückläufiges Wachstum etwas zu erweitern.

Dementsprechend wird in der Erklärung von 2008 daran erinnert, dass der IAO „die Verantwortung übertragen wird, alle internationalen Maßnahmen wirtschaftlicher und finanzieller Art im Licht des grundlegenden Ziels der sozialen Gerechtigkeit zu prüfen und in Erwägung zu ziehen“.

⁷ D. Strauss: “‘Competition in misery’ for gloomy UK and neighbours”, in *Financial Times* (London), 15. Aug. 2008.

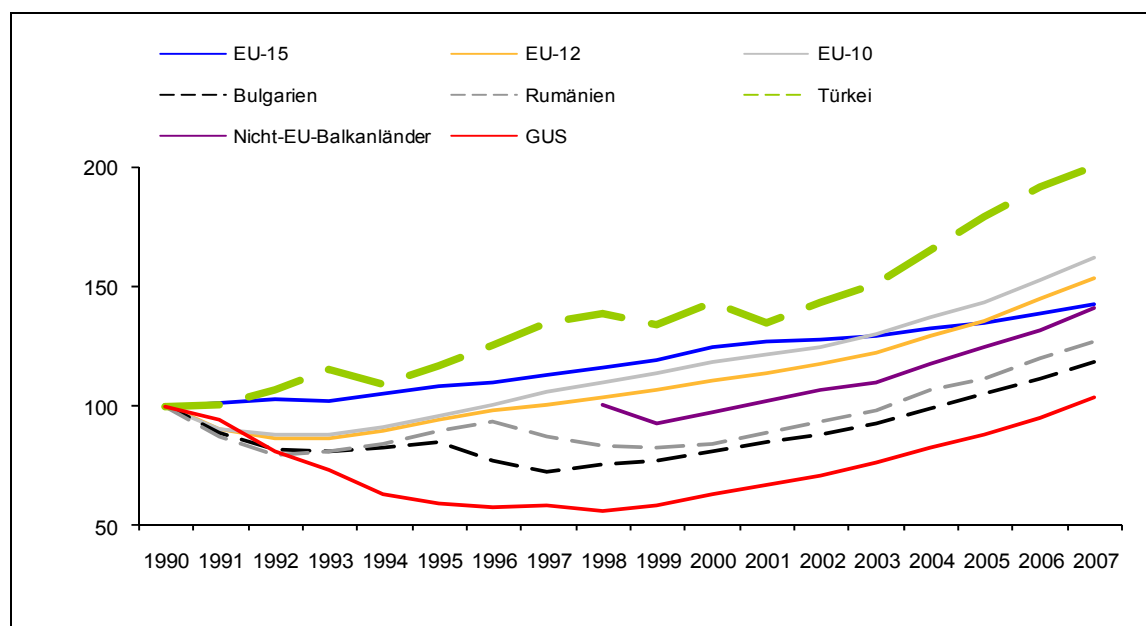
Wirtschaft in Mittel- und Osteuropa holt auf

Wir wenden uns nun der Untersuchung längerfristiger Wirtschafts- und Arbeitsmarkttendenzen zu.

Die europäische und zentralasiatische Region erlebt seit Anfang der neunziger Jahre eine wirtschaftliche „Achterbahnfahrt“. Sowohl innerhalb einzelner Subregionen als auch regionsübergreifend wurden heftige unsynchronisierte Ausschläge des Wirtschaftswachstums verzeichnet.

So erreichten die der EU-15 angehörenden Länder in der zweiten Hälfte der neunziger Jahre relativ robuste Wachstumsraten, nämlich eine durchschnittliche Zunahme des BIP um 2,8 Prozent pro Jahr, verglichen mit 1,6 Prozent in der ersten Hälfte des Jahrzehnts. Danach verlangsamte sich das Wachstum in den EU-15 und erreichte im Zeitraum 2001-2005 durchschnittlich nur 1,6 Prozent pro Jahr, bevor es 2006 und 2007 wieder stark anstieg (siehe Abbildung 1). Wie oben erwähnt, ist inzwischen erneut eine Trendwende eingetreten, mit der deutlichen Gefahr, dass die Subregion sich vor Ende 2008 in einer Rezession befinden könnte.

Abbildung 1. BIP-Wachstum, 1990-2007 (Index vom Beginn vorhandener Daten)



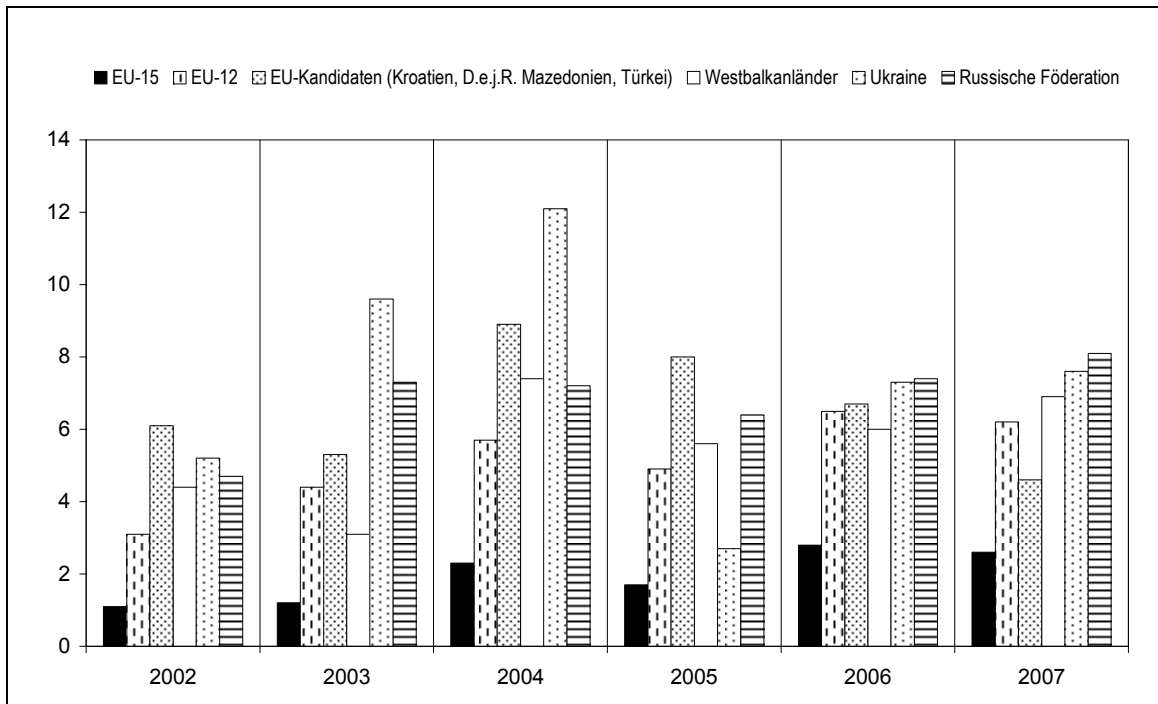
Anmerkung: Die EU-10 sind die neuen EU-Mitgliedstaaten (EU-12) ohne Bulgarien und Rumänien.

Quelle: Datenbank des Wiener Instituts für Internationale Wirtschaftsstudien (WIIW), Eurostat, GUS-Statistiken.

Anderswo in der Region waren die Schwankungen der wirtschaftlichen Wachstumstrends wesentlich dramatischer. Die Gesamtgruppe der EU-12 verzeichnete seit 2000 ein erhebliches und fortdauerndes Wachstumsgefälle gegenüber der EU-15-Gruppe. Außerdem befanden sich die GUS, die Nicht-EU-Balkanländer (mit ein oder zwei Ausnahmen) sowie die Türkei ab 2001-2002 auf einem nachhaltigen Wachstumskurs (siehe Abbildung 1).

Angesichts dieses beeindruckenden Wirtschaftswachstums in den letzten Jahren sind viele Beobachter der Ansicht, dass ein breites Spektrum der nicht der EU-15-Gruppe angehörenden Länder in der Region den Aufholprozess gegenüber den reicheren westeuropäischen Ländern eingeleitet haben, dass sie also auf dem Weg der wirtschaftlichen Konvergenz sind. Dieser Prozess wird in Abbildung 2 veranschaulicht, der zu entnehmen ist, dass die Wachstumsraten der Nicht-EU-15-Länder diejenigen der EU-15-Volkswirtschaften übertreffen. Abbildung 2 zeigt, dass praktisch alle Subregionen (EU-12, EU-Beitrittskandidaten, andere nicht der EU angehörende Westbalkan-Volkswirtschaften, Türkei und die beiden GUS-Volkswirtschaften Ukraine und Russische Föderation) sich auf einem Pfad befinden, der in jüngster Zeit gegenüber den EU-15 Wachstumsunterschiede von 2,5 bis 3,5 Punkte zeigt.

Abbildung 2. Wachstum des BIP 2002-07 (jährliche Veränderung in Prozent)



Quelle: WIW-Datenbank unter Einbeziehung nationaler Statistiken, Eurostat.

Hier sind zwei wichtige Warnungen angebracht. Erstens war die Ausgangsbasis der jüngsten schnelleren Wachstumsraten in den Nicht-EU-15-Ländern niedrig, denn zuvor hatten sie über ein Jahrzehnt hinweg langsames Wachstum bzw. Wirtschaftsrückgang verzeichnet. Zweitens ist zum jetzigen Zeitpunkt noch unklar, wie nachhaltig dieser wirtschaftliche Aufholprozess sein wird. So lässt sich beispielsweise nicht absehen, welche Auswirkungen die (oben erörterten) herausziehenden Inflations- und Rezessionsgefahren in den kommenden Jahren auf das in den verschiedenen Subregionen erzielte relative Wachstum haben werden.

Dennoch ist die Tatsache, dass die Region in den letzten fünf Jahren den wirtschaftlichen Aufholprozess eingeleitet hat, außerordentlich ermutigend. Die Wirtschafts- und Sozialpolitik sollte danach streben, diesen Trend aufrechtzuerhalten und nach Möglichkeit zu beschleunigen. Dazu wäre es jedoch hilfreich, die Faktoren zu verstehen, die der bisher erreichten wirtschaftlichen Konvergenz zu Grunde liegen, und zu erkennen, wie die Entwicklung der Beschäftigung und der Arbeitsproduktivität zum Wirtschaftswachstum in den verschiedenen Teilen der Region beigetragen hat.

Unterschiedliche Produktivitätstrends

Ein wichtiger Faktor, der das wirtschaftliche Aufholen erleichtert, ist das große Potenzial für rasches Produktivitätswachstum in Volkswirtschaften mit niedrigerem Einkommen. Erschlossen wurde dieses Potenzial in den letzten Jahren durch eine stabile makroökonomische Politik, Handelsliberalisierung und ausländische Direktinvestitionen, die den Technologietransfer förderten. Das Produktivitätsniveau ist abhängig vom Zugang zu neuer „Technologie“ im breiteren Sinn. Dazu gehören Ausrüstung und Produktionstechniken, aber auch organisatorische Verfahrensweisen, die einen effizienteren Arbeitseinsatz ermöglichen.

Der Transfer von Wissen sowie der Fähigkeit, neue Produktionstechniken einzuführen und bessere organisatorische Verfahrensweisen anzuwenden, ging rasch vonstatten und befähigte zum Aufholen gegenüber den höher entwickelten Volkswirtschaften. Es gibt vielfältige Wege zu schnellerem Wissenserwerb und Technologietransfer.

Erstens ist der Zugang zu Wissen durch die Revolution der Informationstechnologie, die enorm gestiegene Mobilität von Fachkräften, die internationale Mobilität von Studenten und die internationale Verbreitung und Angleichung von Ausbildungsprogrammen und Lehrplänen sehr viel leichter und billiger geworden.

Zweitens sind Handelsliberalisierung und erhöhte ausländische Direktinvestitionen wichtige Instrumente für die Verbreitung von Technologie. Dies umfasst Importe von Kapitalgütern und anderen Zwischengütern und die Verbreitung organisatorischer Verfahrensweisen durch multinationale Unternehmen. Der Abschluss von Zulieferverträgen, bei denen multinationale oder andere führende Unternehmen Technologie an ihre Zulieferer übertragen – oder ihre Zulieferer zwingen, die neueste Technologie zu kaufen und ihre Produkte und Dienstleistungen aufzuwerten – ist ebenfalls Teil dieses Prozesses. Der durch Handelsliberalisierung eröffnete Zugang zu Hocheinkommensmärkten ist ebenfalls ein wohlbekannter Mechanismus, der zur Anpassung von Produkten an die Anforderungen anspruchsvollerer Märkte führt.

Drittens gibt es Spielraum für eine stärkere internationale Ausbreitung institutioneller und rechtlicher Normen, die den aufholenden Volkswirtschaften eine Verankerung in Institutionen und Verhaltensregeln bieten. Der „gemeinschaftliche Besitzstand“ der EU (*Acquis communautaire*) ist wahrscheinlich die umfassendste Form einer solchen institutionellen Verankerung in der heutigen globalen Wirtschaft. Der *Acquis* stellt nicht nur einen verpflichtenden institutionellen und rechtlichen Rahmen für die EU-Mitgliedstaaten dar, sondern wird zum Teil auch von anderen Volkswirtschaften übernommen, seien es Beitrittskandidaten oder sogar Länder, die nur eine Außenseiterchance für einen Beitritt haben. Verschiedene Länder außerhalb der Europäischen Union erlebten auf Grund ihres Beitritts zur Welthandelsorganisation (WTO) oder des noch laufenden Beitrittsprozesses einen ähnlichen Effekt⁸. Die neuen Mitglieder und Beitrittskandidaten der WTO mussten ihre Gesetzgebung zur Regelung von Bereichen wie Geld- und Haushaltspolitik, Investitionen, Privatisierung, Preis- und Wettbewerbspolitik reformieren.

Es liegt auf der Hand, dass die Bedeutung der genannten Faktoren in den einzelnen Ländern der Region stark differiert, wenn es um die Absorptionskapazität für neue Technologien und organisatorische Verfahren, die Art der Produktspezialisierung, das Fehlen oder die Verfügbarkeit

⁸ Die folgenden Länder aus der Region sind vor kurzem der WTO beigetreten: Armenien (2003), Georgien (2000), Kroatien (2000), Republik Moldau (2001) und Ukraine (2008). Aserbeidschan, Kasachstan, Montenegro, Russische Föderation, Serbien, Tadschikistan und Usbekistan befinden sich im Beitrittsprozess.

von Rohstoffen und das Potenzial für Produktaufwertung geht. Auch hinsichtlich des Umfangs, in dem die Verankerung in europäischen und internationalen institutionellen Rahmenwerken ihren Pfad der wirtschaftlichen Entwicklung beeinflusst, bestehen erhebliche Unterschiede.

Die Globalisierung und die in der Vergangenheit eingeleiteten Reformen haben die Verbreitung von Technologie im breiteren Sinn und damit die wirtschaftliche Konvergenz in der gesamten Region erleichtert. Ein wichtiger Faktor ist nach wie vor die Kombination von relativ hoher Produktivität mit relativ niedrigen Arbeitskosten. Um die Fortschritte in Richtung wirtschaftliche Konvergenz aufrechtzuerhalten, wird es wichtig sein, durch Maßnahmen auf nationaler und regionaler Ebene den Spielraum für Technologietransfers und Produktivitätssteigerungen in den Ländern mit niedrigerem Einkommen zu erhalten und auszuweiten. Daher ist die Aufrechterhaltung offener Volkswirtschaften, eine echtes Engagement für die Verbesserung der beruflichen Qualifikationen, verbunden mit anhaltender politischer Stabilität und institutioneller Konvergenz, wesentliche Voraussetzungen für ein weiteres wirtschaftliches Aufholen in der gesamten Region.

Das reale BIP-Wachstum in den EU-12-Ländern betrug im Zeitraum 1995 bis 2007 im Durchschnitt 4,1 Prozent jährlich, verglichen mit 2,3 Prozent in den EU-15-Ländern (Tabelle 1). Das Produktivitätswachstum in den EU-12 erreichte im selben Zeitraum fast vier Prozent pro Jahr. Im Vergleich dazu erzielten die EU-15-Länder als Ganzes in diesem Zeitraum einen durchschnittlichen Produktivitätszuwachs von lediglich 1,4 Prozent jährlich.

Tabelle A im Anhang informiert ausführlicher über Produktivitätstrends auf Länderebene. Es zeigt sich deutlich, dass praktisch alle mittel- und osteuropäischen Länder in der EU-12-Gruppe seit Mitte der neunziger Jahre beeindruckende Produktivitätssteigerungen verzeichnen konnten. Auch gibt es bislang keine Anzeichen für ein Nachlassen dieses Trends.

Für die GUS, die Westbalkanländer und die Türkei sind Messungen des BIP je Erwerbstätigen die einzigen verfügbaren Daten über Arbeitsproduktivität. Unter Berücksichtigung dieses Unterschieds sind ihre Produktivitätssteigerungen ähnlich hoch wie die der EU-15: Für die GUS insgesamt lag die durchschnittliche jährliche Wachstumsrate der Arbeitsproduktivität im Zeitraum 1996-2005 bei 4,9 Prozent, allerdings mit erheblichen Abweichungen zwischen den einzelnen Ländern, die von 3,8 Prozent für die Russische Föderation bis zu 10,7 Prozent für Aserbaidschan und 12,4 Prozent für Armenien reichten. Die Türkei verzeichnete bei diesem Indikator für den gleichen Zeitraum eine etwas geringere Zunahme um 3,7 Prozent, während die Arbeitsproduktivität in den Westbalkanländern zwischen 2000 und 2006 um 5,3 Prozent jährlich wuchs.

Tabelle 1 macht auch deutlich, dass die EU-15 seit Mitte der neunziger Jahre im Vergleich zu anderen wirtschaftlich hochentwickelten Ländern eine relativ bescheidene Produktivität erzielten. Davor hatten die EU-15 über einen längeren Zeitraum eine höhere Arbeitsproduktivität als die Vereinigten Staaten und konnten daher den Produktivitätsabstand zwischen der Europäischen Union und den Vereinigten Staaten verringern. Aber von 1995 an verstärkte sich dieses Gefälle wieder. So erzielten die Länder der EU-15 während der vergangenen zehn Jahre ein sehr bescheidenes Wachstum der Arbeitsproduktivität, während die Vereinigten Staaten einen enormen Produktivitätszuwachs verzeichneten.

Um die Gründe für diese Trends zu untersuchen, wurden umfangreiche Forschungsarbeiten durchgeführt. Sie lassen den Schluss zu, dass der relativ höhere Produktivitätszuwachs in den Vereinigten Staaten durch die im Vergleich zu den EU-15-Ländern schnellere Produktion und Verbreitung der Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) während der vergangenen zehn Jahre zustande kam. Die IKT wird in der Regel als Basistechnologie betrachtet, die ein breites Spektrum sekundärer Innovationen und Anwendungen in Form organisatorischer Veränderungen und neuer Arbeitsmuster hervorbringen kann.

Dieser Faktor kann jedoch den relativen Rückgang des Wachstums der Arbeitsproduktivität in den EU-15 in der zweiten Hälfte der neunziger Jahre nur teilweise erklären. Zwischen 1987 und 1995 lag der durchschnittliche jährliche Zuwachs der Arbeitsproduktivität in der Subregion bei 2,2 Prozent pro Jahr, zwischen 1997 und 2007 fiel er jedoch auf knapp 1,4 Prozent. Es mag sein,

dass das „alte“ Europa weniger in der Lage war, das produktivitätsfördernde Potenzial der IKT so umfassend und so schnell zu nutzen wie die Vereinigten Staaten, was die unterschiedlichen Ergebnisse beiderseits des Atlantiks zum Teil erklären würde, aber die neue Technologie kann nicht allein für das sinkende Produktivitätswachstums innerhalb der EU-15 verantwortlich gemacht werden. Wir müssen noch nach anderen Erklärungen suchen.

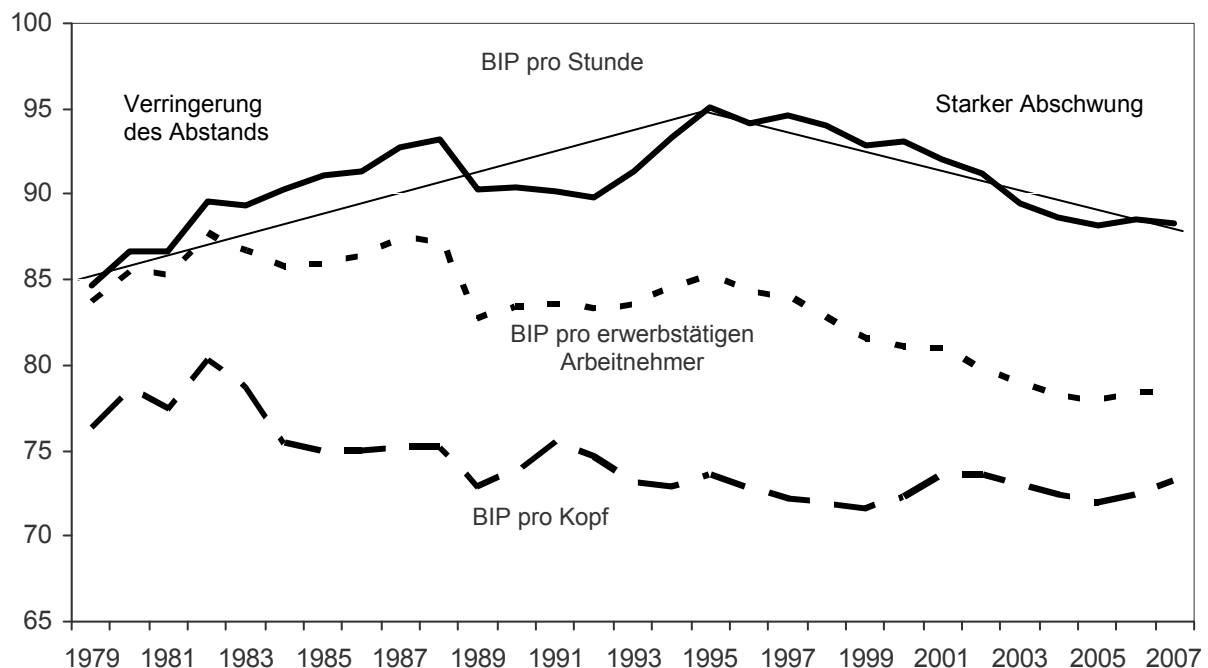
Tabelle 1. Wachstum der Arbeitsproduktivität, des realen BIP und der Gesamtzahl der geleisteten Arbeitsstunde

	Vereinigte Staaten	EU-15	EU-12	EU-27	Japan
<i>Wachstum der Arbeitsproduktivität (BIP pro Stunde, Jahresdurchschnitt, Prozent)</i>					
1987-95	1,2	2,2	–	–	3,2
1995-2007	2,1	1,4	3,9	1,8	1,8
davon:					
2000-07.	2,0	1,2	4,4	1,6	1,9
2005	1,5	1,0	2,7	1,0	2,1
2006	1,0	1,5	4,1	1,7	1,3
2007	1,1	1,3	3,5	1,4	1,4
<i>Wachstum der Gesamtzahl der geleisteten Arbeitsstunden (Jahresdurchschnitt, Prozent)</i>					
1987-95.	1,6	0,1	–	–	-0,2
1995-2007.	1,0	0,9	0,1	0,7	-0,5
davon:					
2000-07	0,4	0,8	0,4	0,7	-0,4
2005	1,5	0,6	2,0	0,9	-0,2
2006	1,9	1,3	2,3	1,6	0,9
2007	1,2	1,4	2,5	1,7	0,4
<i>Wachstum des realen BIP (Jahresdurchschnitt, Prozent)</i>					
1987-95.	2,7	2,3	–	–	2,9
1995-2007.	3,1	2,3	4,1	2,5	1,3
davon:					
2000-07	2,4	2,0	4,8	2,3	1,5
2005	3,1	1,6	4,8	2,0	1,9
2006	2,9	2,8	6,4	3,2	2,2
2007	2,3	2,7	6,1	3,1	1,9

Quelle: The Conference Board and Groningen Growth and Development Centre, Total Economy Database, Jan. 2008.

Interessanterweise fiel der zuletzt genannte Zeitraum, in dem die Arbeitsproduktivität niedrig war, mit einer erheblichen Verbesserung der Arbeitsmarktergebnisse in den EU-15 zusammen. Tabelle 1 veranschaulicht, dass die Gesamtzahl der geleisteten Arbeitsstunden in den EU-15-Ländern im Zeitraum vor 1995 praktisch stagnierte, aber seither jährlich um fast ein Prozent zunahm. So ließe sich allein auf Grund der Trends bei der Gesamtarbeitszeit tatsächlich die Ansicht vertreten, dass die Arbeitsmarktleistung der EU-15 seit Mitte der neunziger Jahre praktisch mit derjenigen der Vereinigten Staaten gleichgezogen hat, während zwischen 1987 und 1995 eine enorme Kluft zwischen den beiden bestand.

Abbildung 3. Entwicklung der Produktivität, Vereinigte Staaten und EU-15, 1979-2007
(Vereinigte Staaten = 100 %)



Quelle: Groningen Growth and Development Centre and the Conference Board, Total Economy Database, Sept. 2008.

Das durchschnittliche reale BIP-Wachstum in den EU-15-Ländern verharrte in den beiden Perioden vor und nach 1995 bei 2,3 Prozent im Jahr. In der früheren Periode wurde jedoch das Wirtschaftswachstum in der Subregion häufig als „Wachstum ohne Arbeitsplätze“ beschrieben, wenn auch mit einem robusten Produktivitätszuwachs und der gleichzeitigen Vernichtung und Neuschaffung von Arbeitsplätzen in erheblichem Umfang. In der späteren Periode war das Produktivitätswachstum gedämpft, aber die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden hatte erheblich zugenommen.

Dieses wichtige Zusammentreffen von verbesserten Arbeitsmarktergebnissen und schlechteren Produktivitätsleistungen in den EU-15 seit 1995 muss ausführlicher untersucht werden.

Tabelle 2 enthält zusätzliche Informationen, die zur Erklärung der jüngsten Entwicklungen beitragen können. Die Tabelle zeigt Daten für die EU-15 als Ganzes sowie für ihre verschiedenen Subregionen. Der Rückgang der Arbeitsproduktivität und der gesamten Faktorproduktivität nach 1995 ist in sämtlichen Subregionen der EU-15 zu beobachten. Allerdings ist der Abschwung der Produktivität nicht einheitlich, er scheint in den zum Zweck dieser Tabelle als Mittelmeerländer bezeichneten Ländern (Griechenland, Italien und Spanien) stärker ausgeprägt zu sein.

Seit Mitte der neunziger Jahre verzeichneten die EU-15 beim Verhältnis Kapital zu Arbeit (K/H) sowie Kapital zu Ausstoß (K/Y) sinkende Wachstumsraten im Vergleich zu der Periode vor 1995. Auch dieser Trend ist in allen Subregionen der EU-15 zu beobachten, scheint aber in der Subregion Mittelmeerländer etwas ausgeprägter zu sein.

Diese Information könnte den Schluss nahe legen, dass sich die EU-15-Länder in der zweiten Hälfte der neunziger Jahre für stärker arbeitsintensive und weniger kapitalintensive Produktionstechniken entschieden. Wie wir später sehen werden, fiel dies mit einem hohen Grad an Reallohnzurückhaltung in den EU-15 zusammen: in den vergangenen zehn Jahren sanken die realen Lohnstückkosten und der Anteil der Arbeitseinkommen am Nationaleinkommen. Die

Länder, die während des letzten Jahrzehnts die höchste Reallohnzurückhaltung verzeichneten, waren auch diejenigen mit dem stärksten Rückgang des Produktivitätswachstums und der Kapitalintensität (Verhältnis zwischen Kapital und Arbeit).

Tabelle 2. Wachstum der Arbeitsproduktivität und ausgewählte Faktoren zur Erklärung dieser Entwicklung

	EU-15	Kontinental- länder (a)	Mittelmeer- länder (b)	Angelsäch- sische Länder (c)	Nordische Länder (d)
<i>Wachstumsraten 1980-95</i>					
Arbeitsproduktivität (Y/H)	2,34	2,46	2,07	2,46	2,30
Kapital pro Arbeitsstunde (K/H)	3,68	3,47	3,52	4,44	4,06
Kapitalintensivierung (K/Y)	1,11	1,07	1,05	1,25	1,23
Gesamte Faktorproduktivität (TFP)	1,23	1,39	1,02	1,21	1,07
<i>Wachstumsraten 1995-2004</i>					
Arbeitsproduktivität (Y/H)	1,41	1,63	0,63	2,11	1,92
Kapital pro Arbeitsstunde (K/H)	2,81	2,99	2,01	3,99	2,86
Kapitalintensivierung (K/Y)	0,95	1,01	0,73	1,2	0,96
Gesamte Faktorproduktivität (FTP)	0,46	0,63	-0,10	0,91	0,96

Anmerkung: Ländergruppen: a) Kontinentalländer: Belgien, Deutschland, Frankreich, Luxemburg, Niederlande, Österreich, Portugal* (49%); b) Mittelmeerländer: Griechenland, Italien, Spanien (29%); c) Angelsächsische Länder: Vereinigtes Königreich, Irland (17%); d) Nordische Länder: Dänemark, Finnland, Schweden (29%); Zahlen in Klammer geben die Anteile an der EU-15-Bevölkerung im Jahr 2005 an.

Y/H = Ausstoß/Arbeit, K/H = Kapital/Arbeit, K/Y = Kapital/Ausstoß

* Die von I. Dew-Becker und R. Gordon vorgenommene Einordnung Portugals in die Gruppe der Kontinental- und nicht der Mittelmeerländer ist nicht selbstverständlich. Angesichts der relativen Größe seiner Wirtschaft ergeben sich jedoch keine signifikanten Auswirkungen auf die in Tabelle 2 präsentierte Merkmale

Quelle: EU-KLEMS-Datenbank, übernommen von I. Dew-Becker und R. Gordon: The role of labor market changes in the slowdown of European productivity growth, working paper 13840 (Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research, 2008), Tabelle 2.

Der Anstieg der Gesamtarbeitszeit in den vergangenen zehn Jahren in den EU-15 spiegelt sich in dem deutlichen Anstieg der Erwerbs- und Beschäftigungsquoten. Die verbesserten Beschäftigungsergebnisse sind zumindest teilweise auf die deutliche Zunahme atypischer Beschäftigungsformen, insbesondere Teilzeitarbeit und Zeitarbeit, zurückzuführen. Diese sind in der Regel weniger produktiv, weil die Beschäftigten geringeren Zugang zu Ausbildung und beruflicher Qualifikation haben, sich ihrem Unternehmen weniger verpflichtet fühlen und daher weniger motiviert sind, sich um Produktivitätsverbesserungen zu bemühen. Sollte sich dies bestätigen, würde es die Auffassung unterstützen, dass zwischen dem Rückgang des Produktivitätswachstums und der verbesserten Beschäftigungssituation nach 1995 ein Zusammenhang hergestellt werden kann.

Verbesserung des Beschäftigungsergebnisses

Rasches Wirtschaftswachstum, Produktivitätssteigerungen und die Annäherung der BIP-Niveaus sind in sich wichtige Ziele, aber sie reichen nicht aus, um sozialen Zusammenhalt und Stabilität zu gewährleisten. Die Art der Verteilung der Nutzeffekte des Wirtschaftswachstums, vor allem in Ländern mit niedrigerem Einkommen, wird darüber entscheiden, in welchem Umfang der wirtschaftliche Aufholprozess auch zu sozialer Konvergenz führt. Wirtschaftlicher Fortschritt muss mit angemessenem sozialem Fortschritt einhergehen, um zu gewährleisten, dass Maßnahmen, die rasche Produktivitätsverbesserungen in Ländern mit niedrigerem Einkommen ermöglichen, durch eine breite Öffentlichkeit unterstützt werden. Soziale Gerechtigkeit und menschenwürdige Arbeit sind wichtig, damit die Öffnung der Volkswirtschaften und andere politische Strategien, die Produktivitätsverbesserungen und wirtschaftliche Konvergenz ermöglichen, auch weiterhin die Unterstützung der Öffentlichkeit finden.

Bei der quantitativen Ausweitung der Beschäftigung, gemessen an der Erwerbsquote, der Gesamtarbeitszeit und der Arbeitslosenquote, wurden wichtige Fortschritte erzielt. Allerdings sind diese Fortschritte im Vergleich verschiedener Länder, Zeiträume und Arbeitsmarktgruppen uneinheitlich.

Seit der Einführung der Lissabon-Strategie im Jahr 2000 wurden in den EU-15-Ländern etwa zehn Millionen Arbeitsplätze geschaffen. Die Beschäftigungsquoten sind zwischen 1995 und 2007 von 59,9 auf 67 Prozent gestiegen, die Erwerbsquoten im gleichen Zeitraum von 67,2 auf 71,6 Prozent.

Die positive Entwicklung der Beschäftigungsquote in den EU-15 in jüngster Zeit wird bei Vergleichen mit den Vereinigten Staaten und Japan deutlich. Vor dreißig Jahren waren die Beschäftigungsquoten der drei mit rund 73 Prozent nahezu gleich hoch. 1994 dagegen lag die Beschäftigungsquote in den EU-15 um zehn Punkte unter der Quote Japans und um zwölf Punkte unter derjenigen der Vereinigten Staaten. Seit Mitte der neunziger Jahre fand eine dramatische Umkehr statt. Bis 2006 war der Abstand auf 4,6 bzw. sechs Punkte geschrumpft, d.h. er wurde in etwas mehr als zehn Jahren halbiert.

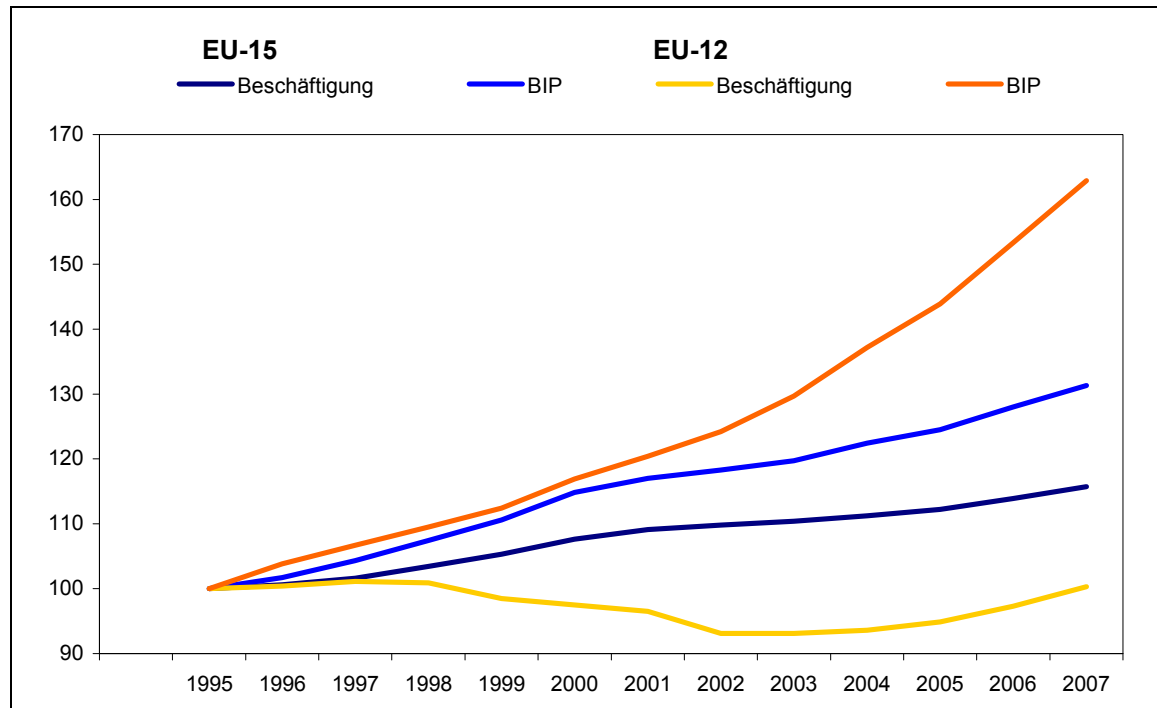
In anderen Teilen der Region waren die Arbeitsmarkttrends uneinheitlicher. Die EU-12-Länder erzielten in den letzten Jahren erhebliche Fortschritte. Eine Untersuchung der Beschäftigungslage über einen längeren Zeitraum ergibt innerhalb der EU-27 jedoch nach wie vor ein sehr unterschiedliches Bild. Dies veranschaulicht der Vergleich langfristiger Trends des Wirtschaftswachstums und der Gesamtbeschäftigung zwischen den hochentwickelten EU-15-Volkswirtschaften und den aufholenden Volkswirtschaften der EU-12.

Abbildung 4 stellt die Entwicklungen des BIP und der Gesamtbeschäftigung in den EU-15 und den EU-12 dar. Dabei ist eine hohe Diskrepanz zwischen den Ergebnissen in den beiden Subregionen zu erkennen. Die EU-15 verzeichneten im Zeitraum 1995-2007 ein mäßiges kumulatives BIP-Wachstum von knapp über 30 Prozent, während die EU-12 im gleichen Zeitraum ein kumulatives BIP-Wachstum von über 60 Prozent aufwiesen. Untersucht man jedoch die Trends der Gesamtbeschäftigung, dann ergibt sich eine dramatische Umkehr der Situation. Die EU-15 verzeichneten ein positives Beschäftigungswachstum von rund 18 Prozent, während sich die EU-12 im Jahr 2007 auf dem Niveau von 1995 wiederfanden. Das bedeutet, dass es mittelfristig in den neuen Mitgliedstaaten kein Beschäftigungswachstum bzw. ein „Wachstum ohne Arbeits-

plätze“ gab, bei dem sich die Vernichtung und die Neuschaffung von Arbeitsplätzen die Waage hielten.

Wie sind diese auffälligen Unterschiede bei der relativen Wirtschaftsleistung und der Beschäftigungsentwicklung zwischen den neuen und den alten Mitgliedern der Europäischen Union zu interpretieren? Darauf gibt es eine einfache Antwort: Das Verhältnis zwischen relativer Wirtschaftsleistung und Beschäftigung ist die Kehrseite der oben erörterten Produktivitätstrends.

Abbildung 4. Beschäftigung und BIP-Wachstum (1995 = 100 %)



Quelle: WIIW-Datenbank unter Einbeziehung nationaler Statistiken; Eurostat.

In einigen anderen Subregionen sind die Beschäftigungstrends über diesen längeren Zeitraum noch unterschiedlicher. Die Russische Föderation und die Ukraine erlebten nach der Krise Ende der neunziger Jahre einen erheblichen Beschäftigungszuwachs. Dagegen verzeichneten Länder in Südosteuropa Stagnation oder Rückgang. Die Türkei sowie die meisten Westbalkanländer litten unter einem „Wachstum ohne Arbeitsplätze“ (siehe Kapitel I, Teil II dieses Berichts).

Die Tatsache, dass die EU-15-Subregion in den letzten Jahren eine so positive Beschäftigungsentwicklung aufwies, steht im Widerspruch zu den vor fünf oder zehn Jahren abgegebenen pessimistischen Voraussagen über die EU-Arbeitsmärkte. Ein wichtiger Schwerpunkt der Europäischen Regionaltagung 2005 war die Debatte über den Ausgleich zwischen Flexibilität und Sicherheit auf den Arbeitsmärkten Europas und Zentralasiens. Damals wurde festgestellt, dass es innerhalb der Region nie einen Konsens zugunsten einer weitreichenden Deregulierung des Arbeitsmarkt gegeben habe und dass sich stattdessen eine gemäßigte Position entwickelt habe, „die EU-Arbeitsmarkteinrichtungen anerkennt, ohne die positiven Auswirkungen einiger zusätzlicher Elemente der Arbeitsmarktflexibilität auf die Beschäftigung und die Arbeitslosigkeit völlig abzutun“⁹.

Obwohl die Region als Ganzes ihre Beschäftigungsergebnisse in den letzten Jahren erheblich verbessert hat und verschiedene Länder das Angebot an Arbeitsplätzen besonders stark ausgeweitet haben, gibt es nach wie vor wichtige Schwachstellen. Vielen Ländern ist es bisher nicht

⁹ IAA: *Veränderung bewältigen: Einen Rahmen für menschenwürdige Arbeit schaffen*, Bericht des Generaldirektors, Band II, Siebte Europäische Regionaltagung, Budapest, 2005, S. 53.

gelungen, die von der EU für 2010 festgelegten Beschäftigungsziele zu erreichen, und in den anderen Subregionen ist die Situation noch erheblich schlechter.

Stärker aufgeschlüsselte Arbeitsmarktdaten lassen sowohl ermutigende als auch enttäuschende Anzeichen erkennen. Auf der positiven Seite ist die gewaltige Verbesserung der Beschäftigungsquote von Frauen während der vergangenen zehn Jahre zu nennen. Dies gilt vor allem für die EU-15-Länder, in denen die Frauenerwerbsquote zwischen 1995 und 2006 um rund neun Punkte zunahm (im gleichen Zeitraum stieg die Erwerbsquote der Männer nur um rund drei Punkte). Auch bei den Erwerbs- und Beschäftigungsquoten älterer Arbeitnehmer zwischen 55 und 64 Jahren wurden erhebliche Fortschritte verzeichnet. In den EU-15 nahm die Beschäftigungsquote in dieser Altersgruppe zwischen 1995 und 2005 um 9,4 Punkte zu. Leider hat sich die Beschäftigungsquote jüngerer Arbeitnehmer im Alter zwischen 15 und 25 Jahren viel weniger positiv entwickelt. Jugendarbeitslosigkeit bleibt in der gesamten Region ein weit verbreitetes Problem.

Hinzu kommt die bereits erwähnte Befürchtung, dass die positiven Beschäftigungstrends der letzten Jahre angesichts des sich abschwächenden Wirtschaftswachstums und des zunehmenden Inflationsdrucks nicht von Dauer sein könnten. Die wirtschaftlichen Entwicklungen im Jahr 2008 bestätigen, dass sich der Konjunkturzyklus weiterhin in der Abschwungphase befindet.

Ein weiterer Faktor, der die Arbeitsmarktsituation in der Region zunehmend beeinflussen wird, ist der demographische Wandel. Die Alterung der Bevölkerung ist in vielen Ländern Europas und Zentralasiens eine Realität, die Prognosen zufolge bis 2020 zu einem absoluten Rückgang der Erwerbsbevölkerung führen wird. Ein wichtiger Unterschied zwischen Europa und Nordamerika liegt genau in der Entwicklung der Erwerbsbevölkerung: einer Zuwachsrate von 0,6 Prozent pro Jahr in Nordamerika im Zeitraum 2005-2020 steht in Europa ein jährlicher Rückgang um 0,3 Prozent gegenüber.

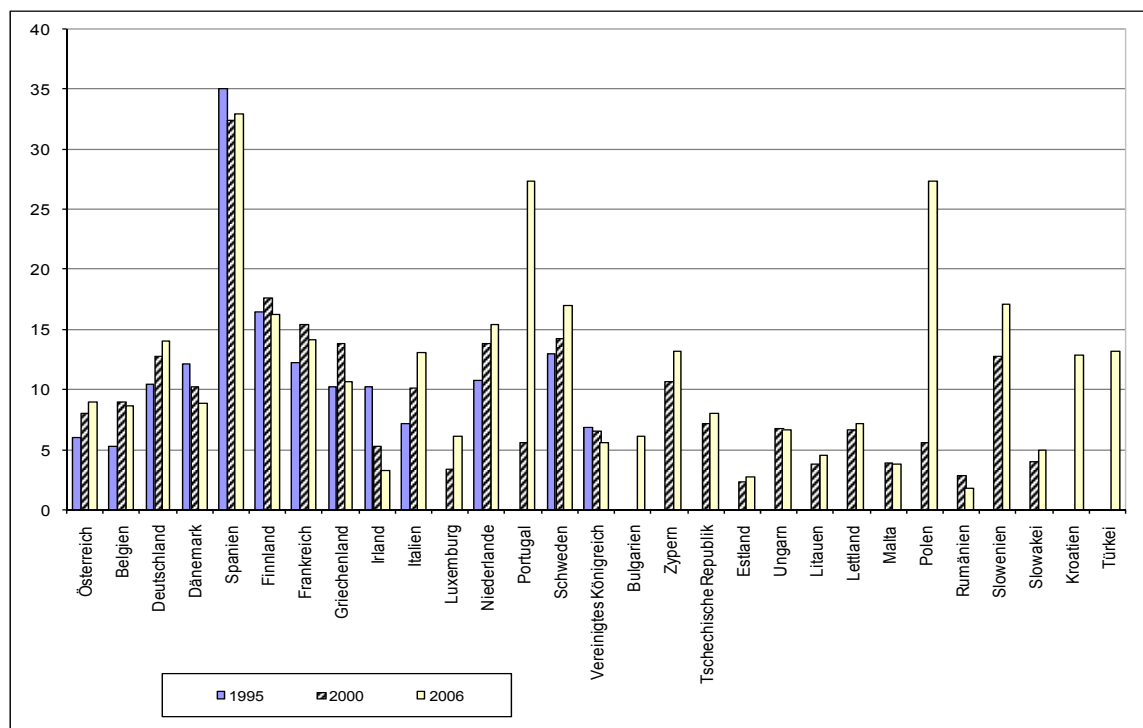
Demographische Hochrechnungen lassen einen signifikanten absoluten Bevölkerungsrückgang in der Russischen Föderation während der nächsten Jahrzehnte erkennen. Ferner wirkt sich der Mangel an Arbeitskräften, insbesondere an Facharbeitern, heute schon nicht nur auf alle neuen EU-Mitgliedstaaten aus, sondern auch auf einige Nicht-EU-Länder in Südost- und Osteuropa, mit entsprechenden Konsequenzen für künftige Investitionen und künftiges Wachstum.

Zunahme atypischer Arbeitsplätze

Flexible Beschäftigungsformen haben bei der Ausweitung der Beschäftigung in der gesamten Region in den letzten Jahren eine wichtige Rolle gespielt. Es gibt verschiedene Formen flexibler Beschäftigungsverhältnisse: Teilzeitbeschäftigung, befristete Beschäftigung, Saison- und Zeitarbeit einschließlich Leiharbeit, Fernarbeit sowie spezielle Formen selbständiger Erwerbstätigkeit, die in Wirklichkeit eine verschleierte abhängige Beschäftigung sind, sowie Arbeit in der informellen Wirtschaft. Die genaue Zusammensetzung atypischer Arbeitsplätze differiert jedoch zwischen den Subregionen und von Land zu Land.

Im Zeitraum 1995-2006 schnellte der Anteil der Zeitarbeiter¹⁰ in den EU-15 um rund 25 Prozent in die Höhe. 1995 machte die Zeitarbeit 11,8 Prozent der Gesamtbeschäftigung in der Subregion aus, 2006 lag ihr Anteil bei 14,7 Prozent. Interessanterweise ist das Verhältnis zwischen Männern und Frauen bei der Zeitarbeit fast ausgewogen. Auch in den EU-12 war ein deutlicher Anstieg der Zeitarbeit zu beobachten (siehe Abbildung 5), ebenso in den Westbalkan- und GUS-Ländern. In Polen verfünffachte sich der Anteil der Zeitarbeit an der Gesamtbeschäftigung zwischen 2000 und 2006, während in der Russischen Föderation dieser Anteil zwischen 1995 und 2004 von 2,3 auf sechs Prozent stieg.

Abbildung 5. Zeitarbeiter als Anteil der Gesamtbeschäftigten



Quelle: Eurostat.

¹⁰ Aus Datenmangel wird Zeitarbeit hier mit Beschäftigung auf Grund von Arbeitsverträgen mit zeitlicher Befristung gleichgesetzt.

Zeitarbeitskräfte haben viele Nachteile gegenüber ihren Kollegen, die die gleiche Tätigkeit im Rahmen eines unbefristeten Beschäftigungsvertrags ausüben. Dazu gehören häufig niedrigere Bezahlung und geringere Arbeitsplatzsicherheit, eingeschränkter Zugang zu betrieblichen Ausbildungsmöglichkeiten und anderen Leistungen wie etwa Einrichtungen für Kinderbetreuung, geringerer Sozialversicherungsschutz¹¹, geringere Beförderungschancen und erschwelter Zugang zu Wohnungsdarlehen von Finanzinstitutionen.

Besonders verbreitet ist Zeitarbeit in der Altersgruppe der 15 bis 24-jährigen. In Slowenien hatten 2006 zwei Drittel aller jungen Menschen zeitlich befristete Verträge, mehr als doppelt so viele wie 1995. Es scheint auch eine Tendenz zur Verkürzung der Laufzeit von Zeitarbeitsverträgen zu geben. Bei immer kürzeren Verträgen steigt die Unsicherheit auf dem Arbeitsmarkt.

Leiharbeit, bei der Arbeitskräfte für eine bestimmte Zeit bei einer Leiharbeitsfirma angestellt sind, ihre tatsächliche Arbeit jedoch bei einem „Endnutzer“-Unternehmen erbringen, ist eine Form der Zeitarbeit, die sich rasch ausbreitet. Bislang liegen nur unvollständige Daten über die Zahl der Leiharbeiter vor. Sofern es sie gibt, deuten sie auf eine stetige Zunahme dieser Arbeitsform hin. In den EU-27 wurde die Zahl der Leiharbeiter für 2006 auf acht Millionen geschätzt, dies entspricht einem Anteil von 3,8 Prozent an der Gesamtbeschäftigung.

Leiharbeit ist ein Beispiel für ein dreiseitiges Beschäftigungsverhältnis. Unter solchen Gegebenheiten ist häufig unklar, wer sicherzustellen hat, dass die Arbeitnehmer die Leistungen und Rechte erhalten, auf die sie Anspruch haben. Dies muss jedoch nicht so sein. In manchen Ländern wie etwa den Niederlanden haben Leiharbeiter den gleichen Zugang zu Sozialversicherungssystemen und anderen Rechten wie Arbeitnehmer in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen. In anderen Ländern dagegen erhalten Leiharbeiter – sowie andere Arbeitnehmer, die im Rahmen dreiseitiger Beschäftigungsverhältnisse angestellt werden – keinen Zugang zur Sozialversicherung und werden häufig bei der Entlohnung diskriminiert. Arbeitnehmer, die sich in dieser Situation befinden, berichten vielfach auch über weitere Verletzungen vertraglicher Regelungen. Die im Juni 2008 zwischen den EU-Mitgliedstaaten getroffene Vereinbarung über die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitern dürfte für mehr Sicherheit und bessere Arbeitsbedingungen sorgen. Leiharbeiter in anderen Teilen der Region sowie Arbeitnehmer in anderen Formen dreiseitiger Beschäftigungsverhältnisse benötigen einen ähnlichen Schutz.

Auch die Teilzeitarbeit¹² hat in den EU-15 in den vergangenen zehn Jahren drastisch zugenommen. 2006 hatte jeder fünfte Arbeitnehmer in der Subregion einen Teilzeitarbeitsplatz. Ab 2000 beschleunigte sich die Tendenz zur Teilzeitarbeit in der Subregion. Allerdings sind die Anteile der Teilzeitarbeit an der Gesamtbeschäftigung in den EU-15 weiterhin sehr unterschiedlich. Sie reichen von niedrigen 5,7 Prozent in Griechenland bis zu 46,2 Prozent in den Niederlanden. Dagegen ist der Anteil der Teilzeitarbeit in den EU-12 sowie in Südosteuropa und der GUS nach wie vor begrenzt.

In nahezu allen Ländern wird Teilzeitarbeit überwiegend von Frauen geleistet. 2006 übten fast 37 Prozent aller erwerbstätigen Frauen in den EU-15 eine Teilzeitarbeit aus. Im Vergleich dazu arbeiteten nur sieben Prozent der Männer in der Subregion in Teilzeit. Teilzeitstellen sind ebenso wie zeitlich befristete Arbeitsverhältnisse häufig von geringerer Qualität als ähnliche Vollzeitstellen. So sind Stundenlöhne, Lohnzusatzleistungen, Umfang des Sozialschutzes und selbst Ausbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten häufig geringer als bei den entsprechenden Vollzeitzeitarbeitsplätzen.

Außerhalb der Europäischen Union liegen keine vergleichbaren Daten über Teilzeitarbeit vor. Allerdings erleben verschiedene Nicht-EU-Länder in der Region das Phänomen, dass die Situation der Unternehmen eine Reduzierung der Arbeitszeit – also praktisch Teilzeitarbeit –

¹¹ Die Frage der Übertragbarkeit der Sozial- und Krankenversicherungen ist ebenfalls von Bedeutung, denn viele große Unternehmen haben betriebliche Rentensysteme oder entrichten Beiträge an die Säule der beruflichen Vorsorge des nationalen Rentenversicherungssystems, aber nur für Beschäftigte mit unbefristeten oder Langzeitverträgen.

¹² In diesem Kontext werden unter Teilzeitbeschäftigten Personen verstanden, die keinen vollen Arbeitstag bzw. keine volle Arbeitswoche ableisten.

erfordert. So waren 1999 in der Ukraine 39,4 Prozent der Arbeitnehmer von einer Verkürzung der Arbeitszeit betroffen. Inzwischen ist dieser Anteil zwar zurückgegangen, ist aber in bestimmten Industriezweigen immer noch erheblich, zum Beispiel im Verkehrs- und Kommunikationssektor (23,3 Prozent der Beschäftigten), im Baugewerbe (21,9 Prozent) und in der verarbeitenden Industrie (17,5 Prozent) (alle Daten für 2004).

Eine Form atypischer Arbeit ist die selbständige Erwerbstätigkeit, die in vielen Ländern offensichtlich abnimmt. Seit Mitte der neunziger Jahre ist die selbständige Erwerbstätigkeit in 23 von 28 EU-Mitgliedstaaten und -Beitrittskandidaten, für die vergleichbare Daten vorliegen, zurückgegangen, während sie in drei anderen Ländern unverändert blieb. Nur vier Länder verzeichneten einen geringfügigen Anstieg der selbständigen Erwerbstätigkeit in diesem Zeitraum: Deutschland, Niederlande, Slowakei und Tschechische Republik.

Es sollte erwähnt werden, dass in den südosteuropäischen Ländern und in den Ländern mit einem höheren Anteil der Beschäftigung in der Landwirtschaft die selbständige Erwerbstätigkeit tendenziell stärker verbreitet ist, beispielsweise in Griechenland, Rumänien (wo über 40 Prozent aller Arbeitskräfte selbständig erwerbstätig sind), Portugal, Bulgarien, Zypern, Italien, Polen, Kroatien und Irland. Am anderen Ende der Skala stehen Schweden, Luxemburg, Dänemark, Estland und Frankreich, in denen die selbständige Erwerbstätigkeit weniger als zehn Prozent der Gesamtbeschäftigung ausmacht. Die für die GUS verfügbaren Zahlen zeigen unterschiedliche Trends. So ging beispielsweise in der Russischen Föderation der Anteil der selbständigen Erwerbstätigkeit zwischen 2001 und 2007 marginal von acht auf 7,6 Prozent zurück, während er in der Ukraine im Zeitraum 1999-2006 von 6,9 auf 17,6 Prozent stieg.

Diese Trends stützen weitgehend die Auffassung, dass mit zunehmender wirtschaftlicher Entwicklung und steigenden Einkommen die nichtselbständige Beschäftigung die bevorzugte Beschäftigungsform darstellt.

Der Anstieg atypischer Beschäftigung unterstreicht die Bedeutung der IAO-Empfehlung (Nr. 198) betreffend das Arbeitsverhältnis, 2006, die die Mitgliedstaaten auffordert, eine innerstaatliche Politik auszuarbeiten und anzuwenden, die darauf abzielt, den Geltungsbereich der einschlägigen Rechtsvorschriften in geeigneten Zeitabständen zu überprüfen und erforderlichenfalls zu klären und anzupassen, um allen Beschäftigten, die ihre Tätigkeit im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses, ungeachtet seiner Form, ausüben, einen wirksamen Schutz zu gewährleisten, indem sie Normen gewährleisten, die für alle Formen vertraglicher Regelungen gelten, einschließlich derer, an denen mehrere Parteien beteiligt sind, und indem sie verschleierte Arbeitsverhältnisse bekämpfen. Die Ausweitung der freiwilligen Teilzeitarbeit kann zu einer besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Familienpflichten beitragen und die Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmer sowie die Verbindung von Erwerbstätigkeit und Weiterbildung erleichtern.

Allzu häufig sind es jedoch fehlende Einrichtungen zur Kinderbetreuung oder deren zu kurze Öffnungszeiten, die Frauen zur Teilzeitarbeit zwingen, weil die Option der Vollzeitarbeit für sie unrealistisch ist. Der Weg zur Gleichstellung von Teilzeitbeschäftigten führt über die „Normalisierung“ der Teilzeitarbeit – dazu gehört auch die Gewährung ähnlicher Rechte und Leistungen, wie sie Vollzeitbeschäftigte in ähnlichen Positionen genießen (z. B. proportionale Entlohnung und Lohnzusatzleistungen). Ein wichtiger Mechanismus für die Verbesserung der Qualität von Teilzeitarbeit ist daher die Anwendung von Gleichbehandlungsregeln bei der Beschäftigung, den Lohnzusatzleistungen und den Sozialschutzsystemen, sowie die Ausweitung der Teilzeitarbeit auf ein breiteres Spektrum von Berufen und Stellen. Nach Möglichkeit sollten die gleichen Grundsätze auch für andere atypische Arbeitsformen gelten, einschließlich der Zeitarbeit.

Ein weiterer wichtiger positiver Aspekt flexibler Beschäftigungsverhältnisse liegt darin, dass sie das Sprungbrett zu einer unbefristeten Beschäftigung bilden können. So kann beispielsweise ein Arbeitgeber jungen Arbeitnehmern im Rahmen zeitlich befristeten Arbeitsverträge die Chance geben, ihre Fähigkeiten unter Beweis zu stellen und wertvolle Arbeitserfahrungen zu erwerben. In einem Arbeitsmarkt, der die Schaffung zeitlich befristeter Arbeitsplätze begrenzt oder verbietet, gäbe es solche Chancen vielleicht nicht.

Andererseits findet in vielen Fällen ein solcher Übergang von flexiblen Beschäftigungsformen zu unbefristeten Arbeitsverhältnissen nicht statt, dann bleiben die Betroffenen an diesen Arbeitsplätzen mit weniger Sicherheit, weniger Ausbildungs- und Beförderungsmöglichkeiten, niedrigeren Löhnen und eingeschränktem Zugang zu Lohnzusatz- und Sozialleistungen hängen. Aus den verfügbaren Daten für die EU-15 im Zeitraum 1995-2001 ist zu schließen, dass im Durchschnitt nur ein Drittel der Beschäftigten mit zeitlich befristeten Arbeitsverträgen den Sprung zu einem festen Beschäftigungsverhältnis schaffte. Dabei zeichnen sich jedoch erhebliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Ländern ab. So gelang beispielsweise in Luxemburg und Österreich über 50 Prozent der Zeitarbeiter der Übergang zu unbefristeten Verträgen, während in Frankreich dieser Anteil bei knapp 20 Prozent lag.

Die Ausweitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse – Zeit-, Teilzeit- und Leiharbeit – sollte stets ein Ergebnis echter Wahlmöglichkeiten sein. Um dies zu gewährleisten, sollten die Systeme des sozialen Schutzes auch diese Arbeitsformen einbeziehen; außerdem sollte es Anreize geben, um Beschäftigten, die dies wünschen, den Übergang zu unbefristeten Vollzeitarbeitsplätzen zu ermöglichen. Manche Länder haben mit Zustimmung der Sozialpartner ihre Arbeitsgesetze geändert, so etwa Spanien im Jahr 2006, um die wiederholte Verlängerung von Zeitarbeitsverträgen zu begrenzen und Unternehmen Anreize für die Umwandlung befristeter in unbefristete Arbeitsverträge zu geben.

In der Vergangenheit wurde gelegentlich behauptet, die Zunahme atypischer Beschäftigungsformen sei ein Ergebnis übermäßiger Schutzvorschriften, wie etwa Kündigungs- oder Abfindungsregelungen, die Arbeitgeber zögern ließen, Arbeitnehmer mit unbefristeten Arbeitsverträgen einzustellen. Jedoch ging in den letzten Jahren trotz der Tendenz zu einer liberaleren Gesetzgebung auf dem Gebiet des Beschäftigungsschutzes die Ausweitung atypischer Arbeitsformen weiter oder beschleunigte sich sogar. Dies fällt vor allem in den EU-12 ins Auge, wo die Beschäftigungsschutzgesetzgebung heute im Durchschnitt weniger strikt ist als in der EU-15-Region. Dennoch nimmt gerade in dieser Subregion die Zeitarbeit seit kurzem besonders stark zu.

Ferner lassen jüngste Forschungsarbeiten der IAO erkennen, dass innerhalb der Region, insbesondere in den EU-12, die Strenge der Gesetzgebung zum Beschäftigungsschutz keine wesentlichen Auswirkungen auf die Gesamtquoten der Langzeit- bzw. Jugendarbeitslosigkeit haben. Andererseits haben andere Arbeitsmarktinstitutionen durchaus einen wichtigen Einfluss. So übt beispielsweise eine aktive Arbeitsmarktpolitik eine deutlich erkennbare positive Wirkung aus und kann zur Senkung der Arbeitslosigkeit beitragen, während eine hohe Besteuerung der Arbeit mit erhöhter Arbeitslosigkeit einherzugehen scheint. Daraus ist zu schließen, dass eine Senkung der Lohnnebenkosten und eine Verlagerung bestimmter Ausgaben auf die allgemeine Besteuerung in Erwägung gezogen werden sollte. Gleichzeitig weichen die Ausgaben für eine aktive Arbeitsmarktpolitik innerhalb der Region stark voneinander ab; in vielen Ländern müssen dringend wirksamere staatliche Arbeitsvermittlungsdienste etabliert werden, zusätzlich zur Verbesserung des Zugangs zu Weiterbildung und anderen aktiven Arbeitsmarktmassnahmen für Arbeitssuchende und für Arbeitnehmer, die auf Grund überholter Qualifikationen von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Auf diesen Aspekt wird weiter unten ausführlicher eingegangen.

Größere Flexibilität bei der Organisation der Arbeitszeit

Die Unternehmen nutzen zunehmend Arbeitszeitmuster, die eine größere Flexibilität bei der täglichen, wöchentlichen, monatlichen oder sogar jährlichen Arbeitszeit ermöglichen. In der Vergangenheit war eine solche „Flexibilität“ bei der Organisation der Arbeitszeit im Wesentlichen auf die verschiedenen Formen von Überstunden- und Schichtarbeit beschränkt. In den letzten Jahrzehnten gab es jedoch einen klaren Trend weg von der traditionellen „Standard-Arbeitswoche“ und hin zu einem wesentlich breiteren Fächer von Optionen für die Ausgestaltung vorgegebener Arbeitszeiten. Auch wenn es sich um einen graduellen Trend handelt, ist er durchaus real: 1995 hatten rund 65 Prozent der Arbeitnehmer in der Europäischen Union feste Arbeitszeiten, während es 2005 nur noch 61 Prozent waren. Häufig, aber nicht immer hat eine flexible Arbeitszeitgestaltung nachteilige Auswirkungen auf das Familien- und Gemeinschaftsleben.

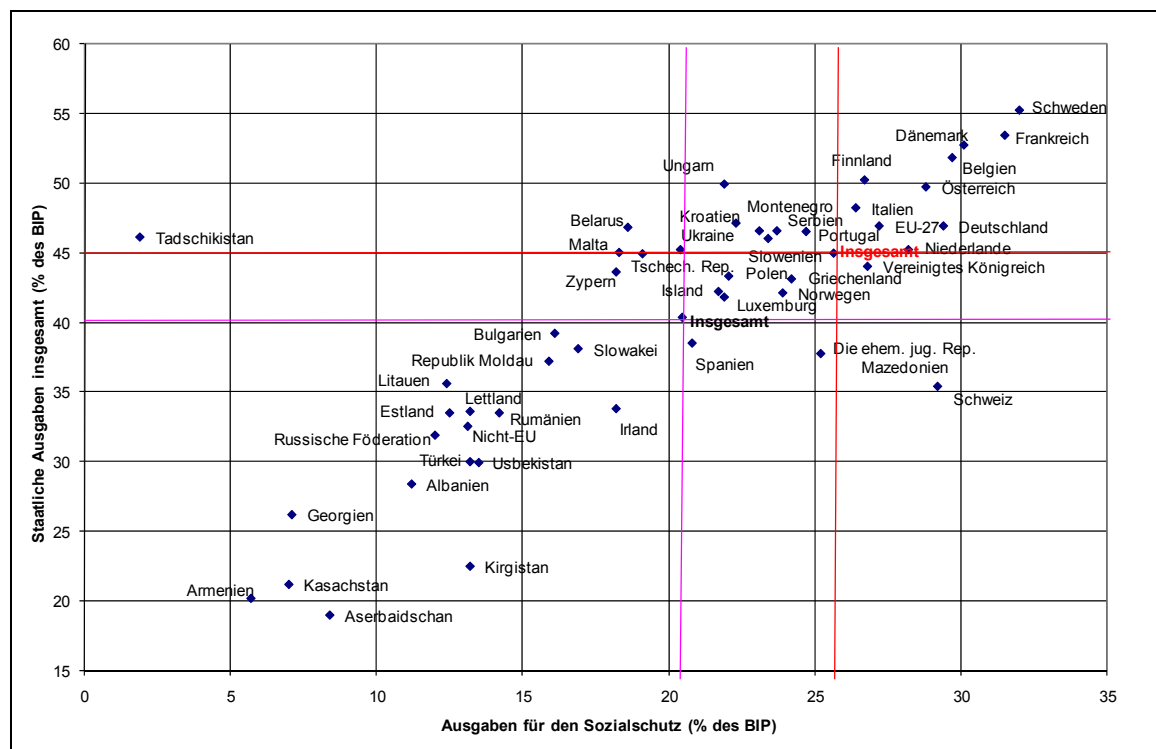
Es könnte sein, dass die Ausweitung der Wochenend- und Nachtarbeit einen, wenn auch geringen, Anteil an den beobachteten Produktivitätstrends in den EU-15-Ländern hat. Sicherlich würde die Ausweitung unüblicher Arbeitszeiten normalerweise eine intensivere Nutzung des Grundkapitals und der Anlagen eines Unternehmens ermöglichen. Dies würde in einem Rückgang der Kapitalintensität (Verhältnis zwischen Kapital und Arbeit) zum Ausdruck kommen. Es ist aber auch einleuchtend, dass die durch längere Arbeitszeiten hervorgebrachte zusätzliche Produktion nicht mit derjenigen einer traditionellen Arbeitswoche gleichzusetzen ist, wodurch es zu der beobachteten Abschwächung der Produktivitätstrends kommt.

Die Art und Weise der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung kann deutliche Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen und die Wettbewerbsfähigkeit des betreffenden Unternehmens haben. Infolgedessen müssen Arbeitspläne erstellt werden, die die Möglichkeit bieten, auf die Bedürfnisse der einzelnen Arbeitnehmer, einschließlich ihrer Familienpflichten, Rücksicht zu nehmen und gleichzeitig den Anforderungen des Unternehmens zu entsprechen. Flexible Arbeitspläne, die entsprechend strukturiert sind, können für die Arbeitnehmer wie für den Betrieb von gegenseitigem Vorteil sein. Sie erhöhen die Arbeitszufriedenheit der Belegschaft und sorgen für ein ausgewogeneres Verhältnis von Berufs-, Privat- und Familienleben, während sie gleichzeitig den Arbeitgebern die bessere Bewältigung eines unregelmäßigen Arbeitsanfalls und die Senkung von Überstundenkosten ermöglichen. Insbesondere sollten den Unternehmen Anreize für die Einführung flexibler Arbeitszeitregelungen wie etwa Gleitzeit und Arbeitszeitkonten geboten werden, die nachweislich die Stimmung unter den Beschäftigten heben, die Produktivität steigern und damit die Wettbewerbsfähigkeit, die Qualität und letztlich auch die Finanzlage des Unternehmens verbessern können.

Unterschiedlicher Stellenwert der Sozialpolitik in der Region

Die Unterschiede auf dem Gebiet des sozialen Schutzes sind selbst innerhalb der Europäischen Union größer als gemeinhin angenommen. Zwischen den verschiedenen Ländern der Region bestehen enorme Abweichungen hinsichtlich der Höhe der staatlichen Sozialausgaben (siehe Abbildung 6). Im Durchschnitt betragen die öffentlichen Ausgaben für sämtliche Sozialschutzmaßnahmen in den EU-27 knapp über 27 Prozent des BIP. Aber viele der neuen EU-12-Länder wie etwa Estland, Lettland, Litauen und Rumänien wenden weniger als 15 Prozent des BIP für Sozialschutz auf. Außerhalb der Europäischen Union sind die Unterschiede noch größer; in mehreren Länder Zentralasiens machen die Sozialausgaben weniger als zehn Prozent des BIP aus.

Abbildung 6. Ausgaben für Soziale Sicherheit und staatliche Gesamtausgaben (2005)



Anmerkung: Für „Insgesamt“ (alle Länder) werden zwei Zahlen angegeben. Die höhere Zahl ist der Durchschnitt aller Länder, gewichtet nach BIP; die niedrigere Zahl ist gewichtet nach Bevölkerung.

Quelle: IAA-Berechnungen auf der Grundlage der IAO-Datenbank für die Erhebung über die Soziale Sicherheit und von Daten der OECD, der ADB und des IWF.

Abbildung 6 veranschaulicht auch eine starke positive Korrelation zwischen dem Gesamtumfang der staatlichen Ausgaben und der Höhe der Sozialversicherungsausgaben. Im Durchschnitt wenden die Länder etwa die Hälfte ihres Gesamthaushalts für Sozialschutz auf. Es gibt jedoch Ausnahmen. Die Schweiz verbindet niedrige Steuern und relativ niedrige staatliche Gesamtausgaben mit hohen Sozialschutzausgaben. Tatsächlich fließen rund 80 Prozent ihrer

staatlichen Gesamtausgaben in den sozialen Bereich. Damit demonstriert die Schweiz, dass Länder bei entsprechendem politischem Willen in der Lage sind, einen höheren Teil der verfügbaren Steuereinnahmen in die Sozialpolitik zu investieren, als allgemein üblich ist.

Die unterschiedlich hohen Ausgaben für Sozialschutz in den verschiedenen Ländern führen dazu, dass unterschiedlich große Bevölkerungsanteile in den Genuss dieses Schutzes kommen und dass sich der Realwert der Geldleistungen und die Qualität der sozialen Dienste stark unterscheiden. In den voneinander abweichenden Sozialausgaben in der Region spiegeln sich deutlich die unterschiedlichen Positionen hinsichtlich der Einkommensverteilung sowie die unterschiedlichen Fähigkeiten der Regierungen, die zur Finanzierung der Sozialpolitik notwendigen Steuern und Abgaben zu erheben.

Überraschend ist, dass die Divergenzen innerhalb der Region im Laufe der Zeit zuzunehmen scheinen. Seit 2000 zeigte sich in den Ländern innerhalb der EU-27 mit relativ niedrigen Sozialausgaben die Tendenz, den für Sozialpolitik aufgewandten BIP-Anteil noch weiter zu verringern. Im Gegensatz dazu behielten die Länder, die bereits einen hohen Teil ihres BIP für Sozialschutz aufwenden, diesen Anteil bei oder erhöhten ihn sogar leicht. Weiter oben wurde erwähnt, dass es zunehmend Anzeichen für eine „wirtschaftliche Konvergenz“ in der Region gibt. Eine „Konvergenz der Sozialausgaben“ scheint daraus jedoch nicht zu entstehen.

Die Finanzierung steigender Sozialausgaben in Länder mit niedrigerem Einkommen ist schwierig, aber möglich. Sie könnte verwirklicht werden durch eine sorgfältig abgestimmte Kombination aus innerstaatlichen Steuerreformen zur Erzielung zusätzlicher Einnahmen und weiterer internationaler oder regionaler Unterstützung.

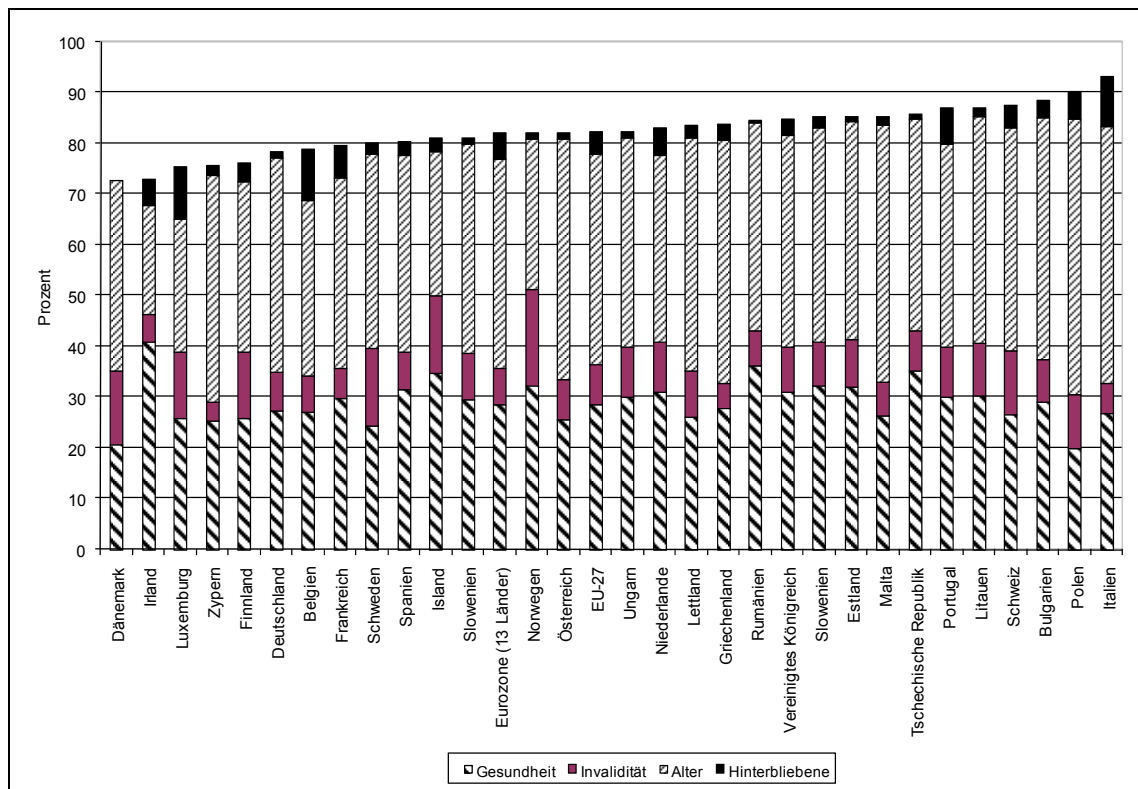
Eine Gruppe von acht Ländern – Belgien, Dänemark, Deutschland, Frankreich, die Niederlande, Österreich, Schweden und die Schweiz – liegen über dem Durchschnitt der EU-weiten Ausgaben für Sozialschutz. Auf dieser Liste der Länder mit relativ hohen Ausgaben sind solche, die seit langem beeindruckende Wirtschafts- und Beschäftigungsleistungen vorweisen, wahren bei anderen die Wirtschaftsergebnisse weniger positiv sind. Daher hält die vereinfachende Behauptung, es gäbe einen Zielkonflikt zwischen Wirtschaftsleistung und Höhe der Sozialausgaben, einer genaueren Prüfung nicht stand. Normalerweise sollten die Länder also bei der Ausgestaltung ihrer Sozialschutzsysteme über einen beträchtlichen politischen Handlungsspielraum verfügen.

Auch in der Frage, wie die Länder in der Region ihre gesamten Sozialausgaben aufteilen, bestehen erhebliche Unterschiede. Abbildung 7 zeigt den Anteil der Gesundheits- und Rentenausgaben an den Gesamtausgaben für Sozialschutz in den EU-27 und in anderen Ländern, für die Daten vorliegen. Es zeigt sich deutlich, dass in allen diesen Ländern die Sozialausgaben weitgehend von den Ausgaben für Renten und Gesundheitsversorgung dominiert werden. Dies scheint auch für die Nicht-EU-Länder mit niedrigerem Einkommen (die in Abbildung 7 nicht berücksichtigt sind) zu gelten.

Italien wendet über 90 Prozent seiner gesamten Sozialausgaben für Renten und Gesundheitsversorgung auf. Am anderen Ende der Skala steht Dänemark, das knapp über 70 Prozent seiner Ressourcen für diese beiden Bereiche des Sozialschutzes einsetzt.

Zu den Hauptgründen für die Sorge über die Gesamtkosten des Sozialschutzes gehören der Trend zur Bevölkerungsalterung und die Belastungen, die daraus für die künftigen Generationen entstehen werden. Ein positiver Aspekt ist, dass die demographischen Trends in der Region Spielraum für eine Ausweitung der Migration bieten könnten. Dies dürfte jedoch keine ausreichende Antwort sein. Infolgedessen richtet sich das Augenmerk zunehmend auf die Erhöhung der Erwerbsquote der vorhandenen erwachsenen Bevölkerung sowie auf die Steigerung der Produktivität. Dazu müssen Arbeitsplätze für ältere Arbeitnehmer geschaffen werden, durch Verbesserungen des Arbeitsschutzes muss sichergestellt werden, dass die Arbeitnehmer länger arbeitsfähig bleiben, und die Arbeitgeber müssen davon überzeugt werden, ältere Arbeitnehmer einzustellen.

Abbildung 7. Anteil der Ausgaben für Gesundheitsdienste und Renten an den Gesamtausgaben für Sozialschutz (EU-27 + 3)



Anmerkung: „Gesundheit“ umfasst Gesundheitsdienste und Leistungen im Krankheitsfall, sowie Maßnahmen bei Invalidität; „Renten“ umfasst Alters- und Ruhestandsrenten, Renten für Hinterbliebene (Witwen, Witwer, Waisen) und Invalidenrenten.

Quelle: Eurostat; IAA.

Der Ausschuss für Wirtschaftspolitik der Europäischen Union hat die Kosten der wichtigsten Sozialversicherungsleistungen für alternde Bevölkerungen hochgerechnet. Tabelle 3 enthält die neuesten verfügbaren Prognosen, die von beträchtlichen Kostensteigerungen bei den Renten und der Gesundheitsversorgung ausgehen, während sich bei den Bildungsausgaben und den Leistungen bei Arbeitslosigkeit gewisse Einsparmöglichkeiten bieten.

Tabelle 3. Prognostizierte Veränderungen bei altersbezogenen öffentlichen Ausgaben (EU-27*, 2004-50)

	Niveau 2004 (Prozent des BIP)	Veränderungen von 2004 in Prozent bis:	
		2030	2050
Renten	10,6	+1,3	+2,2
Gesundheitsversorgung	6,4	+1,0	+1,6
Langzeitpflege	0,9	+0,2	+0,6
Leistungen bei Arbeitslosigkeit	0,9	-0,3	-0,3
Bildung	4,6	-0,7	-0,6
Insgesamt	23,4	+1,6	+3,4

* ohne Bulgarien und Rumänien.

Quelle: „The impact of ageing on public expenditure: Projections for the EU-25 Member States on pensions, health care, longterm care, education and unemployment transfers (2004-2050)“, Europäische Wirtschaft, Sonderbericht Nr. 1/2006 (Brüssel, 2006), S. 11.

Insgesamt prognostiziert die Europäische Union die Notwendigkeit einer Erhöhung der öffentlichen Rentenausgaben um 2,2 BIP-Punkte bis 2050, während die Kosten für Gesundheitsversorgung um zusätzliche 1,6 Punkte steigen müssten. Diese Erhöhungen sind beträchtlich, aber dennoch geringer als noch vor einigen Jahren erwartet. Im Jahr 2000 wurde ein Anstieg der Rentenausgaben um rund acht BIP-Punkte erwartet, also fast das Vierfache der aktuellen Prognose. Eine Erklärung für diese Differenz sind die Fortschritte bei der Anhebung der Beschäftigungsquoten und des Renteneintrittsalters bei gleichzeitiger Reduzierung der Rentenersatzquoten seit Beginn des neuen Jahrtausends.

Den Ländern steht eine begrenzte Zahl von Optionen zur Verfügung. Unter anderem können sie weiter in der Richtung vorangehen, die die Politik in den letzten Jahren eingeschlagen hat, indem sie das Renteneintrittsalter weiter heraufsetzen und die effektive Höhe der Renten senken.

Eine notwendige Ergänzung sind Maßnahmen zur Steigerung der Produktivität und des Wirtschaftswachstums. Wie oben dargelegt, hat sich das Wachstum der Arbeitsproduktivität in den EU-15 im letzten Jahrzehnt erheblich verlangsamt und liegt damit gegenüber anderen hochentwickelten Ländern wie den Vereinigten Staaten und Japan deutlich im Rückstand. Wenn also beispielsweise in den EU-15 das durchschnittliche jährliche Produktivitätswachstum von dem zwischen 2000 und 2007 erzielten Niveau von 1,2 Prozent auf den zwischen 1987 und 1995 verzeichneten Satz von 2,2 Prozent angehoben werden könnte, ohne die Fortschritte bei der Erhöhung der Beschäftigungsquoten zu opfern, würde dies die Befürchtungen hinsichtlich der Auswirkungen demographischer Veränderungen auf die Kosten des Sozialschutzes drastisch verringern.

Notwendigkeit leistungsfähigerer Arbeitsmarktpolitiken zur Verbesserung des Ausgleichs zwischen Flexibilität und Sicherheit

Der Abschwung des Produktivitätswachstums in den EU-15 kann teilweise mit dem deutlichen Anstieg atypischer Beschäftigungsformen erklärt werden, die in der Regel weniger produktiv sind, weil sie geringere Qualifikationen erfordern, die betreffenden Arbeitnehmer weniger Zugang zu Ausbildung und beruflicher Qualifikation haben und weniger motiviert sind, zu Produktivitätsverbesserungen im Unternehmen beizutragen.

Die erforderlichen Gegenmaßnahmen müssen zum Teil von der Unternehmensebene ausgehen. Verständlicherweise zögern die Unternehmen, in Qualifikationsprogramme für Arbeitnehmer zu investieren, von denen zu erwarten ist, dass sie nur für eine begrenzte Zeit in der Firma verbleiben werden. Daher stellten frühere Studien einen positiven Zusammenhang zwischen Beschäftigungsdauer, Ausbildungsinvestitionen und Höhe der Produktivität fest. Die Arbeitgeber haben auch die Tendenz, ältere Arbeitnehmer wegen ihrer angeblich geringeren Produktivität zu diskriminieren. Um diesen vermuteten Zielkonflikt zwischen steigenden Beschäftigungsquoten für ältere Arbeitnehmer und niedrigerer Produktivität zu vermeiden, muss durch entsprechende Maßnahmen sichergestellt werden, dass ältere Arbeitnehmer im Verlauf ihres Arbeitslebens gesund bleiben und ständigen Zugang zu Ausbildung und beruflicher Qualifikation haben. Da die steigenden Beschäftigungsquoten zum großen Teil durch die Zunahme der Zeit- und Teilzeitarbeit zu erklären sind, ist der Anreiz zur Ausweitung betrieblicher Ausbildungsmaßnahmen für solche Arbeitnehmer begrenzt. Zur Verbesserung der Anreizstruktur kann jedoch die öffentliche Hand eine wichtige Rolle übernehmen, zum Beispiel durch Programme für Ausbildungsabgaben bzw. Ausbildungssubventionen sowie Steuererleichterungen für Firmen, die vorgegebene Ausbildungsziele erfüllen.

Dies führt zu einer Diskussion über aktive Arbeitsmarktpolitik, die, wie bereits erwähnt, ein wichtiger Faktor für die Verbesserung des Beschäftigungsstands und der Arbeitsproduktivität ist. Die natürliche Schlussfolgerung aus den in Abbildung 7 präsentierten Daten über Renten- und Gesundheitsausgaben lautet, dass die Mittel, die von den Ländern den anderen Bereichen des sozialen Schutzes zugewiesen werden, ebenfalls große Unterschiede aufweisen. Dazu gehören öffentliche Ausgaben für Leistungen bei Arbeitslosigkeit und aktive Arbeitsmarktmaßnahmen. Es ist bekannt, dass Dänemark und die Niederlande zu den Ländern gehören, die sich an die Spitze der Entwicklung von „Flexicurity“-Regelungen gesetzt haben. Diese sehen hohe Ausgaben für Leistungen bei Arbeitslosigkeit und für aktive Arbeitsmarktpolitik vor.

Hohe öffentliche Ausgaben für Arbeitslosenleistungen und Arbeitsmarktmaßnahmen sichern Einkommen bei Arbeitslosigkeit und erhöhen die Wahrscheinlichkeit, dass Arbeitnehmer, die ihren Arbeitsplatz verlieren, rasch wieder eine Beschäftigung finden. Dies wird als Ersatz für die reduzierte Beschäftigungssicherheit bei den bestehenden Arbeitsplätzen gesehen. Ein solches Umfeld ermutigt Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu Strukturveränderungen, die die Produktivität und den Wohlstand des betreffenden Landes erhöhen.

Um die Flexibilität der Arbeitsmärkte zu verbessern, wurden die Beschäftigungsschutzgesetzgebung und auch die Systeme für Leistungen bei Arbeitslosigkeit stark reformiert. Es war richtig, den Arbeitslosen mit diesen Reformen eine aktivere Rolle zuzuweisen und einen umfassenderen Nachweis ihrer Suche nach Arbeit und ihrer Teilnahme an Ausbildungs-, Weiter-

bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, Arbeitsvermittlungs- oder anderen Programmen zu fordern, die die Beschäftigungsfähigkeit verbessern und das Konzept des Lebenslangen Lernens verwirklichen sollen. Die Finanzierung dieser Programme muss jedoch erheblich aufgestockt werden, damit sie wirklich effektiv sind und einen nennenswerten Beitrag zur Verringerung der Arbeitslosigkeit, zur Überwindung der Missverhältnisse bei den verfügbaren Qualifikationen und zur Steigerung der Produktivität leisten.

Die Ersatzraten bei Arbeitslosenleistungen sind innerhalb der Region sehr unterschiedlich. Die höchsten Raten verzeichnen Dänemark, Frankreich, die Niederlande und Schweden. Diese Liste umfasst die klassischen Flexicurity-Länder. Am anderen Ende des Spektrums innerhalb der Europäischen Union stehen Irland, Italien, Ungarn und das Vereinigte Königreich.

Die Debatten und die Reformmaßnahmen im Zusammenhang mit der Flexicurity haben die Sicherheit der flexibelsten Arbeitskräfte – Teilzeit-, Zeit- oder Gelegenheitsarbeiter – nicht ausreichend berücksichtigt. Wie zuvor erwähnt, müssen die Arbeitnehmer in diesen atypischen Beschäftigungsformen besseren Zugang zur Rentenversicherung, anderen Lohnzusatzleistungen und Beschäftigungsrechten erhalten. In vielen Ländern der Region wird solchen Arbeitnehmern kein Zugang zu den staatlichen Rentensystemen gewährt. In anderen Fällen sind die Renten, die diese Arbeitnehmer beim Eintritt in den Ruhestand erwarten können, unzureichend und liegen weit unter den Armutsschwellen. Ähnliche Probleme bestehen für Arbeitnehmer/innen, die den Arbeitsmarkt für mehrere Jahre verlassen, um Kinder oder andere Familienangehörige zu betreuen. In Dänemark und Schweden dagegen müssen Arbeitnehmer/innen, die ihre Karriere wegen der Kinderbetreuung unterbrechen, nicht mit größeren Nachteilen für ihre Ruhestandsrnten rechnen. Dieser Ansatz, der auch in einigen neuen EU-Mitgliedstaaten praktiziert wird, sollte von den politisch Verantwortlichen in anderen Ländern der Region ebenfalls in Erwägung gezogen werden.

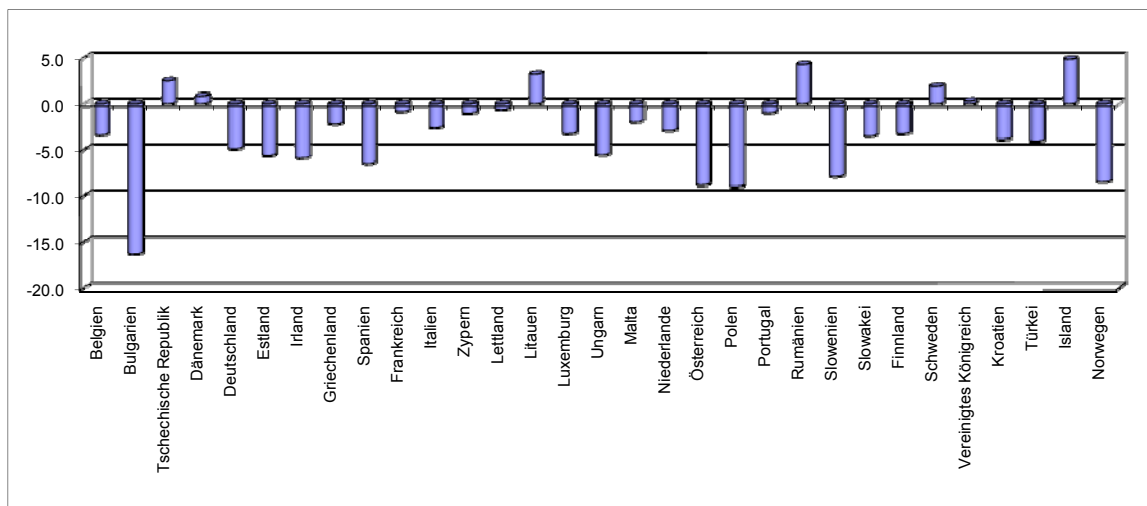
Rückgang des Lohnanteils am BIP und wachsende Einkommensdisparitäten

In vielen Ländern, vor allem in der EU-15-Gruppe, kam es über mehrere Jahre zu einer realen Lohnzurückhaltung, trotz eines ordentlichen Wachstums und Verknappungen auf dem Arbeitsmarkt. Im Zeitraum 1996-2006 gingen beispielsweise die realen Durchschnittslöhne in Spanien marginal zurück, in Deutschland, Frankreich, Italien, Österreich und Portugal erhöhten sie sich nur geringfügig. In den meisten Ländern hielt der Anstieg der Reallöhne nicht mit den Produktivitätssteigerungen oder der wirtschaftlichen Wachstumsrate Schritt. In einer solchen Situation erhalten die Arbeitnehmer ein kleineres Stück vom wirtschaftlichen „Gesamtkuchen“, abzulesen an einer fallenden Lohnquote (d. h. dem Anteil der Arbeitnehmerentgelte am gesamten BIP) bei gleichzeitig steigenden Gewinnen.

Für die EU-27 insgesamt ging der Lohnanteil am BIP zwischen 1995 und 2007 von 59,6 auf 57,1 Prozent zurück. Besonders ausgeprägt war dieser Rückgang in der Eurozone, wo die Lohnquote in diesem Zeitraum von 59,4 auf 55,8 Prozent fiel. Außerdem beschleunigte sich der Rückgang im Gefolge der Einführung der Europäischen Währungsunion und der EU-Erweiterung.

Abbildung 8 zeigt die Entwicklung der Lohnquote in Ländern, für die Daten zur Verfügung stehen. In der Periode ab 1995 weist die Lohnquote in 24 Ländern einen rückläufigen Trend auf, lediglich in sieben Ländern ist eine Zunahme zu erkennen. So verzeichnete etwa Bulgarien in diesem Zeitraum einen massiven Rückgang um 15 Prozent, während in Norwegen, Österreich, Polen und Slowenien der Rückgang fast zehn Prozent betrug. Auch in Deutschland, Estland, Irland, Spanien und Ungarn ging die Lohnquote ganz erheblich zurück. Andererseits nahm sie in Dänemark, Island, Litauen, Rumänien, Schweden und der Tschechischen Republik zu. Im Vereinigten Königreich blieb sie mehr oder weniger stabil.

Abbildung 8. Veränderungen des Lohnanteils am BIP (1996-2007)



Quelle: Jährliche makroökonomische Datenbank der Generaldirektion für Wirtschaft und Finanzen der Europäischen Kommission (AMECO).

Für die Länder außerhalb der Europäischen Union liegen keine vergleichbaren Daten über die Lohnquote vor. Um dieses Defizit auszugleichen, hat das IAA vor kurzem auf der Grundlage von Statistiken des Systems Volkswirtschaftlicher Gesamtrechnungen der Vereinten Nationen Schätzungen der Lohnquote in Entwicklungsländern erstellt, darunter auch Schätzungen für eine Reihe von GUS-Ländern. Bei dieser Analyse wurden die Veränderungen der Lohnquote in den beiden Zeiträumen 1995-2000 und 2001-2007 verglichen. Untersuchungen zeigten einen drastischen Rückgang der Lohnquote in Kirgisistan und Kasachstan und einen gemäßigten Rückgang in Armenien, der Ukraine, der ehemaligen jugoslawischen Republik Mazedonien und der Russischen Föderation¹³. In zwei GUS-Ländern, Belarus und Aserbeidschan, stieg die Lohnquote an.

Der allgemeine Trend zu einer rückläufigen Lohnquote in der GUS ist deutlich erkennbar, trotz der Tatsache, dass die Reallöhne in den meisten dieser Länder seit 2001 sehr schnell gestiegen sind. Also scheint in einem großen Teil der Subregion die Arbeitsproduktivität noch schneller gewachsen zu sein als die Reallöhne.

Ähnliche Trends sind in vielen EU-12-Ländern zu erkennen, in denen die Reallöhne seit der zweiten Hälfte der neunziger Jahre gestiegen sind. In den ehemaligen Transformationsländern der EU-12 sowie in den GUS-Ländern bedeutet diese jüngste Entwicklung, dass nach dem massiven Einbruch der Reallöhne während der ersten Hälfte der neunziger Jahre ein Aufholprozess eingesetzt hat. Allerdings fiel dies, wie bereits festgestellt, mit einer Periode eines starken Produktivitätswachstums zusammen. So lag beispielsweise die durchschnittliche jährliche Zuwachsrate der Produktivität im Zeitraum 2000-2007 in Estland, Lettland und Litauen bei knapp sieben Prozent, und alle anderen ehemaligen Transformationsländer der EU-12 (mit Ausnahme von Ungarn) verzeichneten seit 2000 jährliche Produktivitätssteigerungen zwischen drei und fünf Prozent. Infolgedessen war in den meisten dieser Länder das Wachstum der Arbeitsproduktivität höher als der Anstieg der Reallöhne, sodass die realen Lohnstückkosten und die Lohnquote zurückgingen.

Der erhebliche Reallohndruck, der sich in den ehemaligen Transformationsländern der EU-12 und in der GUS abzeichnet, hat daher die zuvor genannten Trends zur wirtschaftlichen Konvergenz nicht gestört. Tatsächlich hat sich in den EU-12 insgesamt das durchschnittliche jährliche Produktivitätswachstum nach 2000 beschleunigt. Es gibt bisher keine Belege dafür, dass insgesamt der Technologietransfer durch höhere Reallöhne behindert würde. Man könnte sogar argumentieren, dass der Anstieg der Reallöhne als „harte Lohnbeschränkung“

Es könnte ebenfalls argumentiert werden, dass die in der rückläufigen Lohnquote in den EU-15-Ländern zum Ausdruck kommende Zurückhaltung bei den Reallöhnen den Anreiz für die Substitution von Arbeit durch Kapital verringert hat und einer der Faktoren sein könnte, die hinter der seit 1995 zu beobachtenden sinkenden Kapitalintensität standen. Dies könnte für Spanien zutreffen, da dort die Reallöhne zwischen 1996 und 2006 effektiv zurückgingen, begleitet von negativen Produktivitätstrends im gleichen Zeitraum. Ein weiteres Beispiel ist Italien mit einem Rückgang der Reallöhne um durchschnittlich 0,3 Prozent pro Jahr im Zeitraum 1993-2006. Unter den EU-15-Ländern wies Italien den zweitniedrigsten Produktivitätszuwachs in den letzten zehn Jahren auf (den niedrigsten verzeichnete Spanien). Tabelle 2 zeigt für die Mittelmeerländer (Griechenland, Italien und Spanien) einen Negativtrend der Gesamtfaktorproduktivität im Zeitraum 1995-2004.

Es wurden auch Befürchtungen hinsichtlich des zunehmenden Lohngefälles innerhalb der Länder und der Verschlechterung der relativen Einkommenssituation ungelernter und angelernter Arbeitskräfte in der Region geäußert. Wie zu erwarten war, nahmen die Lohndisparitäten in Ländern, die einen politischen und wirtschaftlichen Transformationsprozess durchliefen, besonders schnell zu, denn in der Sowjetära hatte es nur geringe Lohnunterschiede gegeben. In der Russischen Föderation, die innerhalb der GUS die höchste Einkommensungleichheit aufweist, stieg zwischen 1995 und 2007 der Abstand zwischen dem Sektor, der die höchsten Gehälter bezahlte (Finanzsektor) und dem Sektor mit der niedrigsten Bezahlung vom Vierfachen auf das Sieben-

¹³ IAA: *Global Wage Report 2008/09: Minimum wages and collective bargaining: Towards policy coherence* (Genf, 2008).

fache. In der Tat erlebten alle mittel- und osteuropäischen Länder eine Verstärkung des Lohngefälles.

Auch in mehreren EU-15-Ländern vergrößerte sich in den letzten zehn Jahren der Abstand zwischen Hoch- und Niedrigverdienern. In vielen Ländern wurde der drastische Anstieg der Vergütung der obersten ein Prozent der Gehaltsempfänger scharf kritisiert. Die deutsche Bundeskanzlerin Angela Merkel erklärte im letzten Jahr, die enorm gestiegenen Gehälter der oberen Führungskräfte könnten „den sozialen Zusammenhalt gefährden“. Dies hat in Deutschland eine Debatte darüber ausgelöst, wie die übermäßig hohen Managergehälter begrenzt werden könnten. In Frankreich schnellte die Vergütung der Vorstände in den im CAC-40 notierten Unternehmen 2007 um durchschnittlich 58 Prozent in die Höhe, zum Teil auf Grund der Ausübung von Aktienoptionen. In den Niederlanden wurden ähnliche Steigerungen bei den Vergütungspaketen für leitende Angestellte verzeichnet. Diese Trends schockierten die öffentliche Meinung, und verschiedene europäische Regierungen reagierten in jüngster Zeit mit einer Verschärfung der Besteuerung, während andere ähnliche Maßnahmen in Erwägung ziehen ¹⁴.

Ein weiteres aktuelles Problem ist das zunehmende regionale Einkommensgefälle, vor allem in großen Ländern. Es steht außer Zweifel, dass in den GUS-Ländern Anlass zu erheblicher Besorgnis gibt. In der Russischen Föderation war der regionale Standort der wichtigste Faktor zur Erklärung einer mehr als siebenfachen Lohndifferenz zwischen den am stärksten und den am wenigsten entwickelten Regionen im Jahr 2006. Auch in kleineren Ländern wie Kroatien, der Tschechischen Republik und Ungarn haben die regionalen Unterschiede zugenommen.

Bei der Verringerung des Lohngefälles zwischen Männern und Frauen wurden gewisse Fortschritte erzielt, aber viele Beobachter weisen darauf hin, dass dies hauptsächlich auf die unzureichende Anhebung der Löhne von Männern zurückzuführen war und weniger auf umfangreiche und deutlich erkennbare Lohnsteigerungen für Frauen.

Armut trotz Erwerbstätigkeit bleibt in mehreren Ländern der EU-27 ein wichtiges Thema. Dies erklärt wahrscheinlich, warum es in verschiedenen Ländern ein neu erwachtes Interesse an der Festlegung von Mindestlöhnen gibt und ihnen große Bedeutung beigemessen wird. Ein Grund dafür ist, dass die Mindestlöhne in vielen Ländern weiterhin niedrig sind, obwohl sie in den letzten Jahren in den meisten Ländern erheblich angehoben wurden. Besonders akut ist die Situation bei den Niedriglöhnen in den GUS-Ländern, in denen die Lohnunterschiede im Laufe der Jahre zugenommen haben.

Das hartnäckige Problem der Nichtauszahlung von Löhnen ist in Teilen Zentralasiens und Südost- und Osteuropas nach wie vor verbreitet.

Es ist wichtig darauf hinzuweisen, dass viele der oben angesprochenen Anliegen in der Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung aufgegriffen wurden, in der „Maßnahmen in Bezug auf Löhne und Einkommen ...“ gefordert werden, „damit alle einen gerechten Anteil an den Früchten des Fortschritts und alle Beschäftigten, die eines solchen Schutzes bedürfen, einen lebensnotwendigen Mindestlohn erhalten.“

¹⁴ J. Thorhill, R. Milne und M. Steen: „Accent on égalité: Europe loses patience with its wealthy elite“, in *Financial Times*, FT.com, 8. Juni 2008.

Neuerliche Betonung des sozialen Dialogs bei der Suche nach der richtigen Mittelkombination

Ganz offensichtlich bestehen zwischen den Subregionen und Ländern der Region, ja sogar zwischen Gruppen innerhalb einzelner Länder höchst unterschiedliche Trends. Einer der positiven unter ihnen sind erste Anzeichen für eine wirtschaftliche Konvergenz in der Region. Ein weiterer sind die gestiegenen Erwerbs- und Beschäftigungsquoten in mehreren Ländern, vor allem bei Frauen und älteren Arbeitnehmern. Dennoch sind in einem Großteil der Region die Beschäftigungsniveaus immer noch unzureichend, und viele der neu geschaffenen Arbeitsplätze fallen in die Kategorie atypischer und prekärer Beschäftigungsverhältnisse. Die wachsende Ungleichheit innerhalb der Länder gibt ebenfalls Anlass zur Besorgnis. Diese Fragen sollten von den Teilnehmern sorgfältig bedacht werden, wenn sie darüber diskutieren, wie sie die jüngste Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung in der Region praktisch umsetzen wollen.

In dieser Hinsicht sind vielleicht zwei wirtschaftliche Entwicklungen von übergreifender Bedeutung zu nennen, die die Möglichkeit, menschenwürdige Arbeit und soziale Gerechtigkeit in der Region in nächster Zeit durchzusetzen, erheblich beeinflussen werden. Erstens wird sich die Aufmerksamkeit auf das unmittelbare globale Wirtschaftsumfeld konzentrieren. Wie zuvor erwähnt, hat sich das Wirtschaftswachstum in Teilen der Region, vor allem in den EU-15, dramatisch abgeschwächt. Gleichzeitig hat sich der Inflationsdruck erneut verstärkt.

Angesichts rasch steigender Energie- und Lebensmittelpreise geht die Sorge um, dies könnte den Druck für Nominallohnanpassungen erhöhen, und die darauf folgenden Inflationserwartungen könnten zu einer ähnlichen Preis-Lohn-Spirale wie nach den Ölpreisschocks in den siebziger und achtziger Jahren führen. Nach einem Jahrzehnt, in dem die Reallöhne nicht mit den Produktivitätssteigerungen Schritt gehalten haben, wächst der Druck, durch höhere Lohnforderungen den Rückstand aufzuholen. Familien mit niedrigen Einkommen müssen einen großen Teil davon für Lebensmittel und Brennstoffe aufwenden, die im vergangenen Jahr sehr viel teurer geworden sind. In einigen Ländern, z. B. in Spanien und im Vereinigten Königreich, wo Arbeiterhaushalte im letzten Jahr eine Verminderung ihres Nominalvermögens durch fallende Häuserpreise erlebten, wird der Druck wachsen, durch Lohnerhöhungen die Ersparnisverluste auszugleichen.

Die Tatsache, dass die Reallohnzurückhaltung in jüngster Zeit mit einem Rekordniveau der Unternehmensgewinne und einem raschen Anstieg der Gehälter, Aktienoptionen und Boni von Managern einherging, hat wichtige Auswirkungen auf die Wahrnehmung von Fairness. In der Tat haben Arbeitnehmer in vielen Ländern das Gefühl, dass sie in den vergangenen zehn Jahren weit mehr als ihren fairen Anteil an der Last der Inflationsbekämpfung getragen haben.

Da Lohnhöhe und Kollektivverhandlungen bei den Sorgen über eine künftige Inflation eine zentrale Rolle spielen, sind dies zweifellos Fragen, auf die Arbeitsministerien, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände Einfluss nehmen können.

Wir müssen die Gelegenheit wahrnehmen, um Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit in den Mittelpunkt der wirtschaftspolitischen Debatten und der Diskussionen über Vergütungsfragen zu stellen. Unter den gegenwärtigen Umständen wäre eine bessere Koordinierung der Kollektivverhandlungen wünschenswert, da sie mehr Spielraum für die Berücksichtigung des öffentlichen Interesses und der allgemeinen Wirtschaftsentwicklung eröffnen würde. Dies wäre auch der beste Weg zur Reduzierung der in der Vergangenheit dramatisch gestiegenen Lohn- und Einkommensunterschiede und zur Förderung eines größeren sozialen Zusammenhalts.

In Europa und Zentralasien hat der soziale Dialog eine lange Tradition, insbesondere in vielen EU-15-Ländern. Formelle Institutionen für einen sozialen und wirtschaftlichen Dialog sind in mehreren europäischen Ländern anzutreffen. Im günstigsten Fall erleichtern diese Foren den Informationsaustausch zwischen der Regierung und den Sozialpartnern sowie Konsultationen über politische Optionen. Dies kann dazu führen, dass kritische Politikentscheidungen im Konsens getroffen werden und dass die Regierung und die Sozialpartner gemeinsam die Verantwortung für die Umsetzung dieser Entscheidungen übernehmen, ein großer komparativer Vorteil insbesondere für die Europäische Union, der noch nicht voll ausgeschöpft wurde. Während der vergangenen zwanzig Jahre wurde das Instrument des sozialen Dialogs in der Subregion in sehr unterschiedlichem Umfang eingesetzt. Allgemein gesprochen ist der soziale Dialog für viele Arbeitsmarkt- und Sozialfragen nach wie vor sehr wichtig. Aber dreigliedrige Konsultationen über breitere wirtschaftliche Fragen sind seltener geworden und haben an Bedeutung verloren.

Unterdessen wurde versucht, die Erfahrungen der EU-15 im Hinblick auf den sozialen Dialog und die dafür erforderlichen Institutionen stärker in der Region zu verbreiten, mit unterschiedlichem Erfolg. Wie an anderer Stelle in diesem Bericht erläutert, gibt es in der Region nach wie vor ernsthafte Probleme bei der Vereinigungsfreiheit und dem Recht zu Kollektivverhandlungen.

Es ist an der Zeit, die Institutionen des sozialen Dialogs und die positiven Erfahrungen damit neu zu beleben und umfassender einzusetzen, um zu einer besseren Bewältigung der herausziehenden wirtschaftlichen Probleme beizutragen. Über das gegenwärtige wirtschaftliche Umfeld und die Notwendigkeit einer Maßnahmenkombination, die nachhaltiges Wirtschaftswachstum und bessere Arbeitsplätze hervorbringt, muss ein sehr viel umfangreicher sozialer Dialog geführt werden. Durch die Einbindung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände in den Dialog über die derzeitigen Wirtschaftsaussichten und die verfügbaren Politikoptionen können die Regierungen ihre Chancen verbessern, Unterstützung für nicht-inflationäre fiskalische Anreize zu gewinnen. In diesem Umfeld könnte der soziale Dialog zu wichtigen Kompromissen führen. So könnte darüber diskutiert werden, als Gegenleistung für moderatere Lohnanpassungen Steuerreformen durchzuführen, die das verfügbare Einkommen der Niedriglohngruppen erhöhen, sowie die Ausgaben für arbeitsplatzschaffende Infrastrukturprojekte und sozialpolitische Maßnahmen aufzustocken.

Um erfolgreich zu sein, darf der soziale Dialog über wirtschaftspolitische Fragen nicht als isolierter Versuch gesehen werden, die Unterstützung der Arbeitnehmer und Arbeitgeber in wirtschaftlich unruhigen Zeiten zu gewinnen, sondern als Signal, dass die wirtschaftspolitischen Entscheidungen anders als bisher auf integrativerer Grundlage getroffen werden, und dies nicht nur vorübergehend, sondern auf Dauer.

Die zweite wirtschaftliche Entwicklung von übergreifender Bedeutung, die die Möglichkeit zur Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit in der Zukunft beeinflussen wird, ist längerfristiger Art und betrifft die divergierenden Produktivitätsentwicklungen, die oben erörtert wurden. Wie bereits erwähnt, trug der relativ rasche Produktivitätsanstieg in den Ländern außerhalb der EU-15 zur wirtschaftlichen Konvergenz in der Region bei. Dieser wirtschaftliche Aufholttrend befindet sich noch im Frühstadium und könnte sich leicht wieder umkehren. Um das Tempo der wirtschaftlichen Konvergenz beizubehalten und zu beschleunigen, ist es wichtig, weiterhin für offene Volkswirtschaften zu sorgen und den Technologietransfer zu erleichtern. Ebenso wichtig ist es, sicherzustellen, dass der wirtschaftliche Fortschritt in den Nicht-EU-15-Ländern mit einem angemessenen sozialen Fortschritt einhergeht.

Die Analyse in diesem Bericht hat auch gezeigt, dass die EU-15-Länder in den vergangenen zehn Jahren mit einem Konflikt zwischen Beschäftigungs- und Produktivitätszielen konfrontiert waren. Das nachlassende Wachstum der Arbeitsproduktivität in der EU seit Mitte der neunziger Jahre ist äußerst besorgniserregend. Bisher ist es den EU-15-Volkswirtschaften nicht gelungen, die längerfristigen Mechanismen zu mobilisieren, die die Erreichung der Beschäftigungs- wie auch der Produktivitätsziele der Lissabon-Strategie erlauben würden.

Um die jüngsten Trends steigender Beschäftigungsquoten im Allgemeinen und besonders bei Frauen, Immigranten und älteren Arbeitnehmern aufrechtzuerhalten und gleichzeitig die Beschäftigungsqualität zu verbessern und das Produktivitätswachstum zu beschleunigen, bedarf es eines stärkeren Engagements und höherer Finanzmittel für Bildung, berufliche Qualifikation, Arbeitsmarktpolitiken, sozialen Dialog und Kollektivverhandlungen. Hier das richtige Gleichgewicht zu finden, ist ausschlaggebend für die Erreichung des Doppelziels der Lissabon-Strategie: höhere Beschäftigung und höhere Produktivität. Die Agenda für menschenwürdige Arbeit bietet eine konkrete Plattform zur Verwirklichung dieses Ziels.

Wachstum der Arbeitsproduktivität (BIP pro Stunde, jährlicher Durchschnitt, Prozent)

	1987-95	1995-2007	2000-07	2005	2006	2007
Europäische Union (EU-15)	2,2	1,4	1,2	1,0	1,5	1,3
Belgien	2,2	1,4	0,9	-1,2	1,5	1,3
Dänemark	2,6	1,0	0,8	1,3	0,9	-0,3
Deutschland	2,5	1,7	1,4	1,5	2,4	1,0
Finnland	3,2	2,5	2,3	1,9	3,2	2,6
Frankreich	2,2	1,7	1,3	1,8	0,9	0,6
Griechenland	0,8	2,4	3,1	2,9	3,0	2,4
Irland	2,4	3,7	2,5	0,5	1,5	2,3
Italien	2,1	0,6	0,3	0,4	1,0	1,0
Luxemburg	2,0	1,6	0,9	2,0	0,2	0,6
Niederlande	1,8	1,4	1,2	1,8	0,0	0,7
Österreich	2,8	2,3	1,4	-0,4	2,3	2,7
Portugal	1,6	1,7	0,3	1,1	0,2	1,5
Schweden	1,1	2,5	2,6	3,4	2,9	1,3
Spanien	2,3	-0,2	0,0	-0,3	0,1	0,6
Vereinigtes Königreich	2,0	2,2	2,3	1,0	2,4	2,9
Europäische Union (EU-12)	–	3,9	4,4	2,7	4,1	3,5
Bulgarien		1,7	3,5	3,8	3,3	4,0
Estland	–	7,1	6,6	7,2	5,4	6,6
Lettland	–	6,6	7,1	8,0	7,3	8,2
Litauen	–	5,7	6,6	1,9	6,7	6,2
Malta	–	1,3	0,7	1,0	2,5	1,8
Polen	–	4,2	3,3	0,7	3,1	1,9
Rumänien		4,0	7,4	3,1	5,2	4,7
Slowakei	–	5,1	5,1	2,4	6,5	6,3
Slowenien	–	4,2	3,9	4,0	4,5	3,8
Tschechische Republik	–	3,4	4,4	4,4	4,6	4,5
Ungarn	–	2,3	2,2	4,3	3,4	2,1
Zypern	–	1,0	0,3	1,5	2,2	2,2
Europäische Union (EU-27)	–	1,8	1,6	1,0	1,7	1,4

Quelle: The Conference Board and Groningen Growth and Development Centre, Total Economy Database.