

Politika zapošljavanja u Europi Primjeri Danske, Nizozemske i Njemačke

Uvodne napomene

Prevladavanje visoke nezaposlenosti u zemljama članicama EU već je mnogo godina najveći unutareuropski izazov. Jug Europe, ali i dijelovi Srednje Europe posebno su pogođeni nezaposlenošću. Prema navodima statističkog zavoda Europske komisije (Eurostat), stopa nezaposlenosti sezala je krajem 90-ih godina od 28,1 % u španjolskoj regiji Sur do 2,8 % u Velikom Vojvodstvu Luxemburg. Regionalna pogođenost nezaposlenošću proteklih se godina u konačnici gotovo i nije promijenila. 25 regija s najnižom nezaposlenošću u 1996. bilo je identično s područjima koja su 1986. imala najnižu stopu nezaposlenosti. Nezaposlenost se u tim godinama tamo kretala oko 4 %. Nasuprot tome, u istom je razdoblju stopa nezaposlenosti u najviše pogođenim područjima porasla s 20 % na 24 %. U tom je razvoju posebno problematično da nezaposlenost prvenstveno pogađa žene, mlade i dugoročno nezaposlene (Ziegler 2000a).

Problem masovne nezaposlenosti natjerao je Europsku komisiju i nacionalne države u 90-im godinama da svoju politiku sve više usmjere prema osiguravanju i stvaranju radnih mjesta. U ovom predavanju najprije će biti prikazane smjernice politike zapošljavanja s njihovim prioritetima. Nakon toga će se na primjerima zemalja Danske, Nizozemske i Njemačke prikazati mjere koje su poduzete u tim zemljama u cilju suprotstavljanja krizi zapošljavanja. Pokazat će se da unatoč porasloj zaposlenosti i smanjenju nezaposlenosti u europskim zemljama i dalje postoji golema potreba za politikom zapošljavanja.

Europska strategija zapošljavanja

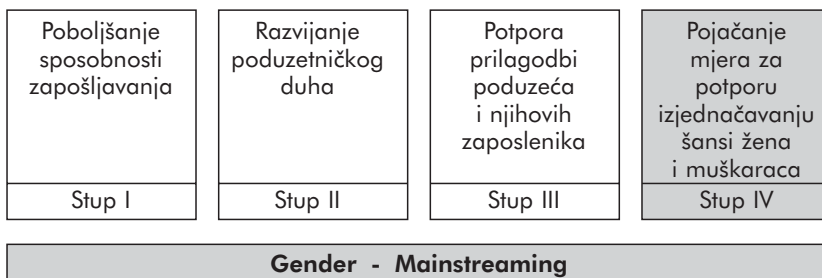
U studenome 1997. Europsko je vijeće na "Luxemburškom susretu na vrhu o zapošljavanju" po prvi put donijelo smjernice za politiku zapošljavanja. Time je postavljen kamen temeljac za Europski savez za zapošljavanje. Te smjernice pretvaraju se u nacionalne akcijske planove i godišnje se preispituju u kombinaciji sa zajedničkim izvješćem zemalja članica o stanju zapošljavanja.

Zemlje članice imaju pet godina vremena kako bi ciljeve politike zapošljavanja pretvorile u mjere (počevši od 1998.) Na susretu na vrhu u Lisabonu u ožujku 2000. šefovi država i vlada utvrdili su brojčane pretpostavke. U skladu s tim pretpostavkama trebalo je težiti prema tome da se stopa zaposlenosti od današnjih 62 % do godine 2010. što je moguće više približi stopi od 70 % a stopa zaposlenosti žena od današnjih prosječno 51 % do 2010. podigne na više od 60 % (Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften 2001).

Smjernice politike zapošljavanja Europske unije oslanjaju se na četiri strategijska prioriteta. To su poduzetnički duh, sposobnost zapošljavanja, sposobnost prilagodbe i jednakost šansi (ibid i usp. Slika 1).

Stup I. (sposobnost zapošljavanja) počinje na tržištu rada, na strani ponude. Potrebne su aktivne umjesto pasivnih mjera kao i borba protiv kvalifikacijskog deficita (primjeri: mjere usmjerene na borbu protiv nezaposlenosti mladih i dugoročno nezaposlenih, provedba politike sklone zapošljavanju kod socijalnih davanja, poreza i obrazovnih sustava, potpora aktivnom starenju, kvalificiranje u kontekstu doživotnog učenja, borba protiv diskriminacije i potpora socijalne integracije kroz pristup zapošljavanju).

Slika 1: Prioriteti politike zapošljavanja Europske komisije



Stup II. (poduzetnički duh) smjera prema stvaranju novih radnih mjesta putem snižavanja troškova i zatvaranju "praznine usluga" u usporedbi sa Sjedinjenim Američkim Državama. Unutar ovog stupa predviđeno je stvaranje i vođenje tvrtki, potpora novim mogućnostima zapošljavanja u društvu temeljenom na znanju i u uslužnom sektoru, te potpora regionalnim i lokalnim inicijativama zapošljavanja.

Stup III. (prilagodba) smjera prema fleksibiliziranju radne organizacije i odnosi se ne samo na državne nositelje politike zapošljavanja, već i na socijalne partnere. Mjere su usmjerene na moderniziranje radne organizacije i na potporu prilagodbi u tvrtkama kao komponenti doživotnog učenja.

Putem stupa IV. (jednakost šansi) treba se poticati jednakost šansi, uz pomoć mjera za uklanjanje spolno specifičnih razlika na tržištu rada. Predviđene su aktivnosti koje pomažu pri uklanjanju neuravnoteženosti između udjela žena i muškaraca u određenim područjima gospodarstva i određenim zanimanjima, te i koje smjeraju prema poboljšanju mogućnosti napredovanja žena u poslu. Osim toga, mjere teže smjeraju prema lakšem usklađivanju posla i obitelji (kao na primjer politika sklona obitelji, pravila o godišnjem odmoru za roditelje, ustanove za čuvanje djece i osoba kojima je potrebna njega), kao i prema olakšavanju povratka na posao.

Za europsku politiku zapošljavanja karakteristično je to da jednakost šansi za žene i muškarce nije izolirano akcijsko područje, nego je putem takozvanog "Gender Mainstreaming principa" jednakost šansi sadržana i u ostalim trima akcijskim područjima. To znači da se u tri preostale smjernice politike zapošljavanja - poduzetnički duh, sposobnost zapošljavanja i sposobnost prilagođavanja - treba uzeti u obzir jednakost šansi žena na tržištu rada, kao poprečna tema.

Što se tiče cilja, smjernice su postavljene kao mješavina prijedloga koji uključuju obje strane, i ponudu i potražnju. Provedba smjernica u rukama je država članica. Države mogu u svrhu financiranja nacionalnih akcijskih planova politike zapošljavanja koristiti sredstva Europskog socijalnog fonda.

To znači da politika zapošljavanja, unatoč zajedničkim aktivnostima prema europskoj strategiji zapošljavanja ostaje i dalje uglavnom nacionalna odgovornost (Rhein 1999). Pojedinače europske države već neko vrijeme idu svojim putem u smjeru prevladavanja krize zapošljavanja. U Njemačkoj se kriza na tržištu rada ublažava tek polako. Druge europske zemlje kao što su Velika Britanija, Danska, Irska i Nizozemska već dulje vrijeme pokazuju pozitivni razvoj zaposlenosti.

To pokazuje i tablica 1. Iz nje proizlazi razvoj rasta gospodarstva, zapošljavanja i stopa nezaposlenosti u Danskoj, Njemačkoj, Nizozemskoj i Europskoj uniji između 1986. i 2002. Do prve polovice 90-ih godina, gospodarski brojevi pokazatelji ovih zemalja međusobno nisu bili neznatno udaljeni. Nizozemska je ipak oduvijek imala viši rast zaposlenosti. Razvoj u suprotnom smjeru započeo je 90-ih godina u prvom redu na području nezaposlenosti i zapošljavanja između Nizozemske na jednoj strani i Danske i Njemačke na drugoj. Dok je Nizozemska imala pozitivni rast zapošljavanja s padom stope nezaposlenosti, u Danskoj i Njemačkoj rast broja zaposlenih bio je negativan a stope nezaposlenosti su rasle. U drugoj polovici 90-ih godina, Danska se priključila Nizozemskoj glede pozitivnog razvoja na tržištu rada. U Njemačkoj je lagano olakšanje prilika na tržištu rada nastupilo tek 2000. Procjenjuje se da su izgledi Nizozemske i Danske,

posebice što se tiče smanjenja nezaposlenosti, i dalje znatno bolji nego izgledi Njemačke.

Tablica 1: Gospodarski rast, razvoj zapošljavanja i stopa nezaposlenosti u Danskoj, Nizozemskoj, Njemačkoj i u državama EU-a 1986. - 2002. u %

	1986. -1990.	1991. -1995.	1996. -2002.	1999.	2000.*	2001.*	2002.*
Danska							
Rast brutto nac. proizvoda (realno)	1,3	2,0	2,5	1,7	2,6	2,3	2,4
Rast broja zaposlenih	0,1	-0,2	0,9	1,1	0,9	0,4	0,4
Stopa nezaposlenosti	6,4	8,6	5,2	5,2	4,8	4,6	4,5
Njemačka							
Rast brutto nac. proizvoda (realno)	3,4	2,0	2,1	1,6	3,1	2,8	2,8
Rast broja zaposlenih	1,5	-0,1	0,7	1,1	1,5	1,0	0,9
Stopa nezaposlenosti	5,9	7,4	8,6	8,8	8,3	7,8	7,1
Nizozemska							
Rast brutto nac. proizvoda (realno)	3,1	2,1	3,8	3,9	4,3	4,0	3,5
Rast broja zaposlenih	2,3	1,1	2,7	2,8	2,7	2,6	2,3
Stopa nezaposlenosti	7,4	6,4	3,7	3,3	2,6	2,3	2,1
EU - 15							
Rast brutto nac. proizvoda (realno)	3,3	1,5	2,7	2,5	3,4	3,1	3,0
Rast broja zaposlenih	1,4	-0,4	1,3	1,6	1,6	1,3	1,2
Stopa nezaposlenosti	8,9	9,9	9,1	9,2	8,4	7,8	7,3

* 2000. - 2002. procjene

** do 1991./92. zapadna Njemačka

Izvor: Europska komisija (2000.): Jesenska prognoza WSI

Kako je došlo do takvog razvoja?

Primjer Danske

Uspjesi politike zapošljavanja u Danskoj rezultat su strategijskog koncepta, koji uključuje financijsku politiku i politiku plaća, kao i politiku tržišta rada (vidi i Emmerich/Werner 1998) Danska strategija zapošljavanja počela je anticikličnom financijskom politikom. Kao polazišne točke, uzeti su konjunkturalni uzroci nezaposlenosti. Država je stimulirala ukupnu gospodarsku potražnju time što je podupirala privatne i javne investicije i što je snizila najvišu stopu oporezivanja uz pomoć porezne reforme koja je bila nerentabilna. Gospodarski rast koji je pokrenut tim mjerama, upotrijebljen je za konsolidaciju državnog deficita.

Usporedo s tim, razvoj plaća bio je umjeren. Nominalne i realne povišice plaća bile su sredinom 90-ih godina ispod razine produktivnosti.

Bitan doprinos tome razvoju dala je politika tržišta rada. Strana ponude rada bila je bitno rasterećena uredbama o prijevremenom umirovljenju i programima odsutnosti s posla (porodiljski dopust, odmor za doškolovanje, godina mirovanja). Uz pomoć tih strategija preraspodjele, kratkoročno su zabilježeni uspjesi u politici zapošljavanja.

Djelotvornijima su se pokazali elementi politike tržišta rada usmjereni prema strukturnoj nezaposlenosti. U ovom slučaju, nezaposlenima se nude mjere otvaranja radnih mjesta i mjere dodatne stručne izobrazbe. Financijska pomoć nezaposlenima ovisi o aktiviranju nezaposlenih. To znači da dugoročno nezaposleni dobivaju već nakon godinu dana ponudu za sudjelovanje u programu, mladi već nakon šest mjeseci. Ako odbiju ponudu, dolazi do jakih sankcija. Osim toga, uveden je test provjere sposobnosti za rad. Iz gospodarske perspektive smanjena je visina i trajanje primanja novčanih naknada nezaposlenima. Aktivna i pasivna potpora ovim su promjenama ograničene na najviše četiri godine. Najniže trajanje zaposlenja na temelju kojega se dobiva pravo na nadoknadu povišeno je s 26 na 52 tjedna.

Usporedo s tom opsežnom ponudom mjera, decentralizirana je administracija rada, a nadležnosti premještene na lokalnu razinu. Važan čimbenik u ovom kontekstu predstavlja stručno usavršavanje.

Danski koncept sastoji se od makro i mikro ekonomskih mjera usmjerenih na potražnju i ponudu. On ima za cilj manje kratkoročne, a više srednje do dugoročne uspjehe. Danski sustav osiguranja protiv nezaposlenosti pruža doduše i nakon reformi visoku mjeru socijalne sigurnosti kao bitnu pretpostavku za uvelike deregulirano tržište rada s visokom fleksibilnošću. Fleksibilnost tržišta rada u Danskoj, međutim, ne znači zaštitu od otkaza za zaposlene niti ograničenje za ugovore na određeno vrijeme, odnosno kod posudbe radne snage, kao ni za radno vrijeme.

Primjer Nizozemske

Kamen temeljac nizozemskog modela zapošljavanja postavljen je početkom 80-ih godina kada su se vlada i socijalni partneri dogovorili da će prihvatiti umjerene plaće u zamjenu za smanjenje radnog vremena i nova i fleksibilnija rada mjesta (van Paridon 1997, Jagoda 1997, Werner 1997) Tako su na primjer za 3 % smanjene plaće državnih činovnika i mirovine. Kao drugo, državni je deficit ublažen uštedama. Kao treće, vlada je u Nizozemskoj uvela ofenzivnu strukturnu politiku. U središtu pozornosti nije više bilo očuvanje i subvencioniranje radnih

mjesta u ugroženim sektorima i tvrtkama, već potpora tehnologiji, istraživanju i obrazovanju. Zbog svih tih mjera gospodarstvo se oporavilo, deficit proračuna polagano se smanjivao, bilanca primanja i davanja pokazivala je višak, ali se tržište rada nije oporavilo.

Slijedile su daljnje mjere. U konačnici je pokrenut pozitivan rast zapošljavanja, koji se međutim uglavnom temeljio na novoj podjeli opsega rada, to jest na jakom rastu zaposlenih na skraćeno radno vrijeme. Uklonjene su prepreke zapošljavanju sa skraćenim radnim vremenom, a tako zaposleni dobili su isti pravni status kao i zaposleni s punim radnim vremenom. Više od 60 % zaposlenih žena i oko jedna šestina svih muškaraca, zaposleni su sa skraćenim radnim vremenom. Ali 35 % zaposlenih sa skraćenim radnim vremenom rade manje od 10 sati u tjednu. Za pretpostaviti je da zarade tih zaposlenih sa skraćenim radnim vremenom nisu dovoljne za život. Uz to, proširene su mogućnosti za fleksibilnije radne ugovore. Mnogi su radni odnosi ograničeni ili teku preko tvrtki za zapošljavanje na određeno vrijeme. 10 % nizozemskih zaposlenika danas radi na određeno vrijeme.

Ostale aktivnosti daju se uvrstiti u politiku strukture plaća. U prvom redu, riječ je o tome da se poboljšaju šanse na tržištu rada za priučene i nestručne radnike. Najniže plaće drastično su snižene. Osim toga, poslodavac može računati na olakšice ako upošljava nisko kvalificirane osobe.

Visok udio dugoročno nezaposlenih i dalje je problematičan. Dugoročnom nezaposlenošću iznadproporcionalno su pogođeni nisko kvalificirani, mladež i etničke manjine. Nizozemska politika tržišta rada usredotočava se uglavnom na te problematične skupine. Najvažnije su mjere pomoć pri traženju radnog mjesta, probno zapošljavanje, mjere kvalificiranja, subvencije za troškove plaća i mjere za otvaranje radnih mjesta.

Nizozemsko čudo zapošljavanja zasniva se na društvenom konsenzusu i intenzivnim kontaktima između države i socijalnih partnera.

Primjer Njemačke

U usporedbi s drugim europskim zemljama, kriza zapošljavanja pogodila je Njemačku s vremenskim odmakom, za koji je krivac njemačko ujedinjenje. Povod toj krizi bili su uglavnom gubitak radnih mjesta u elektro i metalnoj industriji u godinama od 1993. do 1995.; u Istočnoj su Njemačkoj k tome nastupile posljedice procesa deindustrijalizacije (Ziegler 2000b). U tijeku deindustrijalizacije, u novim saveznom državama propale su čitave gospodarske strukture i područja. Od tog se procesa njemačko gospodarstvo nije oporavilo do danas. Veliki dio zapadnonjemačkog gospodarstva uspio se stabilizirati zbog

rasta struktura i gospodarskog razvoja krajem 90-ih godina (posebice rast izvoza zbog jakog dolara), ali je istočnonjemačko gospodarstvo još daleko od toga. U svrhu integracije istočnonjemačkog gospodarstva u ukupno njemačko gospodarstvo upotrijebljene su koncepcije strukturne politike i politike zapošljavanja koje su se koristile na bivšem prostoru Savezne Republike Njemačke. Instrumentarij politike tržišta rada proizlazi iz zakona o poticanju rada *Arbeitsförderungsgesetz (AFG)*, odnosno socijalnog zakonika *Sozialgesetzbuch (SGB III.)*. U to, kao dijelovi aktivne politike tržišta rada, spadaju među ostalim mjere za kvalificiranje i stvaranje radnih mjesta i subvencije za troškove rada (plaće). Iz institucionalne perspektive nakon promjene vlade 1998., nova je savezna vlada utemeljila "Savez za rad, izobrazbu i natjecanje" (*Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerb*). Slično nizozemskom "Polder-modelu", njemački Savez za rad zasniva se na korporativističkoj koncepciji. Među prvim odlukama saveza bili su hitni program za smanjenje nezaposlenosti mladih (1999., akcijski program JUMP) i dogovor o dugoročnoj tarifnoj politici usmjerenoj na zapošljavanje s orijentacijom prema rastu produktivnosti. Ovome valja pribrojiti i Zakon za rasterećenje od poreza, dogovore o napuštanju radnog života u svrhu omogućavanja zapošljavanja i nove zakonske odredbe o politici radnog vremena, mirovinu od 60. godine starosti i ogledne projekte za stvaranje mogućnosti zapošljavanja za neobrazovane i priučene u takozvanom sektoru niskih plaća.

Konkretni primjeri iz Njemačke

Provedba "Europske strategije zapošljavanja" na temelju nacionalnih akcijskih planova ili zajedničkih smjernica o zapošljavanju nije međutim dostatna za snažno stabiliziranje zaposlenosti. Naime, zapošljavanje i gospodarski razvoj međusobno su usko povezani. Stoga je za izgradnju strukturno djelotvornih perspektiva za zapošljavanje bitno da se pokrenu regionalne odnosno lokalne inicijative za više zaposlenosti. U tom kontekstu, različite strane (Europska komisija, njemačke savezne pokrajine i regije, zajednički napori predstavnika poslodavaca i radnika itd.) pokrenule su saveze za zapošljavanje u regijama i sektorima.

1. primjer

Europska komisija pokrenula je 1996. inicijativu "regionalni i lokalni savezi za zapošljavanje" (Gerlach/Ziegler 2000). Ovom inicijativom ona poduzima konkretne korake da u okviru svojih europskih strukturnih fondova stvori više zaposlenosti u europskim regijama. Savezima za zapošljavanje komisija želi

primjerno stabilizirati regionalno i lokalno tržište rada u regijama modelima, i to putem akcija djelotvornih za zapošljavanje s instrumentima konsenzusa i kooperacije. U skladu s njezinim zamislima, savezi se trebaju oslanjati na četiri elementa, koji proizlaze iz teoretske diskusije o endogenom regionalnom razvojnom potencijalu.

(1) Bottom-up

Inicijativa za savez dolazi iz regije. Ona treba analizirati "potrebe" i postojeće kvalifikacije na licu mjesta. Cilj mora biti poboljšanje zadanog potencijala ljudskog kapitala, kako bi on bolje odgovarao lokalnim odnosno regionalnim potrebama.

(2) Široko partnerstvo

U teritorijalnim savezima trebali bi surađivati svi važni čimbenici jednog područja. Za to je potrebna ne samo koordinacija među njima već i među različitim institucijama, koja mora prelaziti regionalnu razinu. Politika zapošljavanja pri tome se ne smatra samo zadatkom politike i gospodarstva već se razumije kao interes društva u cijelosti.

(3) Inovacija

Akcije kao pojedinačne mjere, ali i međusobno povezane, trebaju otvarati originalne, obećavajuće nove puteve za rješenje problema zapošljavanja. Ovaj nedvojbeno visoki zadatak ne mora se realizirati odmah izravno na području politike zapošljavanja. Prividni zaobilazni putevi - primjerice borba u školama protiv nezaposlenosti kod mladeži, potpora solidarnom gospodarstvu - mogu na neortodoksan način biti uspješni.

(4) Povezivanje različitih područja politike

Sve akcije trebaju služiti zajednički razrađenoj strategiji. Radno tržišne, strukturne, sektoralne odnosno socijalnopolitičke mjere trebaju se međusobno nadopunjavati i prema mogućnostima koristiti usklađeno. Politika zapošljavanja može se u tom smislu promatrati kao "sastavni dio" drugih dijelova politike, koji sami moraju biti integrirani u politiku zapošljavanja. Uvijek iznova tražena međusobna povezanost parcijalnih politika, koja svakako predstavlja visok zahtjev, treba se početi stvarati na taj način.

Regije trebaju identificirati projekte koji služe kao model i takve koje potiču zapošljavanje, i nakon toga ih provesti. Na cijelom području Europske unije u proteklim je godinama osnovano 89 saveza. Riječ je o prostorima s ogromnim problemima na tržištu rada.

Regionalni/lokalni savezi slijede zajednički cilj, a to je stvaranje i osiguravanje radnih mjesta. Ali su putevi prilično različiti i usmjereni prema određenim potrebama regija i njihovih individualnih prilika. Stoga je sadržajni spektar tih saveza vrlo razgranat. Tako se na primjer djelovanje njemačkih saveza usredotočuje na polja rada kao što su osnivanje poduzeća, infrastrukturne mjere, integracija ciljnih skupina, novi mediji, stručna izobrazba mladih i personalna politika. Projekti pokrenuti u ovim poljima sežu, primjerice, od potpore zasnivanju egzistencije, preko stvaranja uslužne agencije za djelatnosti kućanskih poslova i preoblikovanja industrijskih područja, do razvika kompetencijskog centra za poduzeća. Pri provedbi konkretnih mjera, savezi za zapošljavanje koriste se potporom u okviru europskih strukturnih fondova kao i regionalnim, nacionalnim, odnosno privatnim financijskim izvorima.

2. primjer

"Inicijativa za zapošljavanje" utemeljena je diljem Savezne Republike Njemačke krajem 1998. godine od strane predsjednika uprave BASF-a i Zaklade Bertelsmann te predsjednika Sindikata rudarstva, kemije i energije (Schulte/Ziegler 2000). Inicijativa djeluje u mreži od 17 regionalnih jedinica. Ona se razumije kao proces, sa znatnim utjecajem vodećih predstavnika njemačkih poduzeća (BASF, BMW, Bosch, Daimler-Chrysler, Thyssen-Krupp itd.). Regionalne mreže zasnivaju se na načelu konsenzusa i djeluju s projektnim usmjerenjem. Ostali akteri inicijative su politika i administracija, znanost i druge društveno aktivne organizacije. Popis projekata obuhvaća više od 100 projekata s različitim stupnjem zrelosti u tematskim područjima: integracija mladih u radni život, potpora stupanju zapostavljenih u radni život, pomoć pri zasnivanju egzistencija i osiguranje radnih mjesta.

Zaključak

Postoje različiti putevi do veće zaposlenosti. Iz prikazanih primjera ne može se izvesti recept za prevladavanje krize zapošljavanja. Pri usporedbama politike zapošljavanja nije riječ o "kopiranju" drugih sustava. To bi također bilo utoliko pogrešno, ukoliko strategija zapošljavanja mora uvijek odgovoriti i na uvjete specifične za pojedine zemlje. Vidljive su međutim i stanovite zajedničke točke u uspjehu politike zapošljavanja, iz čega se mogu izvući sljedeći zaključci:

- Nasuprot dimenziji problema zapošljavanja, pojedinačni instrumenti sami za sebe ne mogu polučiti uspjeh. To znači, preokret na tržištu rada može se postići samo uz pomoć usklađenog strategijskog koncepta u smislu Policy-

Mix-a. Fiskalna, strukturna, socijalna i politika tržišta rada moraju biti koordinirane i usklađeno primijenjene.

- Nizozemska, Danska i Njemačka predstavljaju modele usmjerene na konsenzus. Takozvani savezi za zapošljavanje ili savezi za rad znatno doprinose uspjehu na tržištu rada. Oni služe dogovaranju zajedničkih koordiniranih strategija značajnih aktera na tržištu rada, u prvom redu socijalnih partnera i vlade. Kod aktera je pobijedila spoznaja da se zajedničkim naporima može nešto učiniti protiv nepravilnosti na tržištu rada.
- Akteri su se suočili sa svojom odgovornošću: tarifne su stranke umjerenim rastom plaća pospješile rast zaposlenosti u promatranim zemljama. Državi je pritom pripala važna uloga politike zapošljavanja budući da je ona postavila okvirne uvjete na tržištu rada, povoljne za zapošljavanje.
- Okvir za ove aktivnosti predstavlja njihova ukorijenjenost strukturno djelotvorne strategije zapošljavanja u regionalne i lokalne saveze. Ove aktivnosti moraju naposljetku doseći i one kojima donose prednost. Usmjerenije bavljenje razlozima nezaposlenosti moguće je samo kad se uzmu u obzir prilike na određenom području.

Literatura

Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften (2001), Beschluss des Rates vom 19. Januar 2001 über die Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten im Jahr 2001, Brüssel, L 22/18 v. 24.1.2001

Emmerich, Knut, Werner, Heinz (1998), Dänemark: Erstaunlicher Umschwung am Arbeitsmarkt, u: *IAB-Kurzbericht* Nr. 13

Europäische Kommission (2000), *Herbstprognose*, Brüssel

Gerlach, Frank, Ziegler, Astrid (2000), Territoriale Beschäftigungspakte in Deutschland - neue Wege der Beschäftigungsförderung?, u: *WSI-Mitteilungen* 7

Jagoda, Bernhard (1997), Modell Niederlande - ein Vorbild für Deutschland?, u: *Wirtschaftsdienst* 1997/IV

Rhein, Thomas (1999), Rolle der Europäischen Union in der Beschäftigungspolitik, u: *IAB-Kurzbericht* Nr. 13

Schulte, Christiane/Ziegler, Astrid (2000), Wettbewerbsmodelle in der deutschen Wirtschafts- und Strukturpolitik - ein neuer Fördertyp, *WSI-Diskussionspapier* Nr. 91

Van Paridon, Kees (1997), Das Modell Holland - Ein neues Wirtschaftswunder?, u: *Wirtschaftsdienst* 1997/IV

Werner, Heinz (1997), Kann Deutschland von den Niederlanden lernen?, u: *IAB-Kurzbericht* Nr. 12

Ziegler, Astrid (2000a), Europäische Raumentwicklung und die Stärkung des Arbeitsmarktes. Schlussfolgerungen aus dem EUREK, u: *Informationen zur Raumentwicklung* Heft 3/4

Ziegler, Astrid (2000b), *Analyse und Handlungsbedarfe für eine betriebliche, regionale und sektorale Frauen-Beschäftigungspolitik*, Otto-Brenner-Stiftung, Arbeitsheft Nr. 17, Berlin