

Evropská politika zaměstnanosti

- EU jako celek politiku zaměstnanosti a sociální politiku neprovádí a nenese za ni také výlučnou zodpovědnost.
- politika zaměstnanosti a sociální politika uskutečňuje ve spolupráci členských zemí, ale i ve spolupráci s různými sdruženími i nevládními organizacemi

- Mezi sociální partnery patří zaměstnavatelské organizace a odbory (Hospodářský a sociální výbor), přispívají k tvorbě formy a obsahu evropské politiky zaměstnanosti a sociální politiky.
- V roce 1985 se Evropská konfederace zaměstnavatelů (UNICE), Evropská odborová konfederace (ETUC) a Evropské sdružení podniků se státní účastí (CEEP) dohodly na pravidelné spolupráci.
- Na základě Dohody o sociální politice z roku 1992 se odbory a organizace zaměstnavatelů staly zvláštními poradci evropských institucí.

Charta základních sociálních práv pracujících (1989)

Základní sociální práva pracujících:

- volnost pohybu
- zaměstnání a odměňování
- zlepšování životních a pracovních podmínek
- sociální ochrana
- svoboda sdružování a kolektivní vyjednávání
- odborná příprava
- informace, konzultace a účast pro pracující
- ochrana zdraví a bezpečnosti na pracovišti
- ochrana dětí a mladistvých
- starší osoby
- zdravotně postižené osoby

Bílá kniha (1993)

- Bílá kniha Růst, konkurenceschopnost a zaměstnanost, přijatá EK v roce 1993, se zabývá analýzou a řešením otázek ekonomického růstu, konkurenceschopnosti a zaměstnanosti.
- přináší analýzu, návrhy a doporučení pro řešení problému nezaměstnanosti v EU.
- shromažďuje názory na jakých se shodli zástupci institucí EU, členských států, zaměstnavatelů, obchodních společností, veřejných organizací a také jednotlivci.
- Výsledkem diskuse, kterou po roce 1993 vyvolala Bílá kniha, se stala Evropská strategie zaměstnanosti, začleněná do Amsterodamské smlouvy.

Bílá kniha

- Ekonomický růst
- Původ strukturální nezaměstnanosti v institucionálních, právních i smluvních podmínkách jednotlivých zemí.

Přednost je dána:

- Celoživotní vzdělávání a odborná výuka
- Větší podnikatelská pružnost jak dovnitř tak navenek
- Snížení relativní ceny nekvalifikované pracovní síly
- Celková prověrka politiky zaměstnanosti; úsilí vyrovnávat se s novými potřebami.

Středem pozornosti je rozvoj lidských zdrojů

Amsterodamská smlouva (1999)

- (podepsána 1997) jim dala oprávnění spolurozhodovat sociálním partnerům. Pokud sociální partneři dospějí ke společné dohodě, mohou ji předložit evropským institucím za účelem její transformace do evropského práva.

Amsterodamská smlouva, která vstoupila v platnost v květnu 1999, představuje zásadní obrat v evropské politice zaměstnanosti a sociální politice. Ke Smlouvě o ES byla připojena zcela nová kapitola o zaměstnanosti a vůbec poprvé hlavy států a vlád členských států zde prohlásily politiku zaměstnanosti za společný evropský úkol.

Amsterodamská smlouva

Evropská unie zahájila nebo posílila své aktivity zejména v oblasti

- Zlepšování pracovního prostředí na ochranu zdraví a bezpečnosti pracujících
- Pracovní podmínky
- Informování a poradenství pracujících
- Integrace osob vyloučených z trhu práce
- Rovné příležitosti mužů a žen

Evropská strategie zaměstnanosti

- 1) Zaměstnatelnost
- 2) Soukromé podnikání
- 3) Přizpůsobivost
- 4) Rovné příležitosti

Hlavní aspekty evropské strategie zaměstnanosti

Zaměstnatelnost:

Pod tento pojem zahrnujeme souhrn schopností a dovedností uchazečů o zaměstnání. Odborný výcvik, rekvalifikace a kvalitní poradenství pro výběr povolání jsou hlavními prostředky, prostřednictvím kterých mohou vlády zajistit, aby uchazeči o zaměstnání měli dovednosti a znalosti, po nichž je poptávka na trhu práce.

● **Podnikání:**

Jestliže mají být vytvořena nová pracovní místa, je třeba podporovat podnikání.

Cílem EU je proto zjednodušit zakládání nových podniků a provozování samostatné výdělečné činnosti.

● **Přizpůsobivost (adaptabilita):**

Podniky a zaměstnanci jsou neustále nuceni přizpůsobovat se novým technologiím a měnícím se tržním podmínkám. Toto by se mělo usnadnit vypracováním strategií pro moderní a pružnou organizaci práce (za spolupráce se sociálními partnery)

Rovné příležitosti:

Členské státy kladou velkou důležitost zajištění rovných příležitostí pro ženy a muže v zaměstnání a zlepšení integrace občanů se zdravotním postižením na trhu práce

Lisabonský proces

- V březnu 2000 schválila Evropská rada na summitu v Lisabonu strategický cíl pro EU
- , a to stát se do roku 2010 „nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější znalostní ekonomikou, schopnou udržitelného růstu s více a s lepšími pracovními místy a s více posílenou sociální soudržností“ .
- Jedná se o strukturovaný souhrn úkolů členěný podle jednotlivých oblastí hospodářsko-politického života, které jsou vnímány jako podstatné při naplňování strategického cíle.

Směry Lisabonské strategie

- Informační společnost pro všechny
- Vytvoření evropského výzkumného prostoru
- Odstranění překážek pro podnikání, zejména pro malé a střední podniky
- Ekonomická reforma spojená s dokončováním vnitřního trhu
- Vytvoření integrovaných finančních trhů
- Lepší koordinace makroekonomických politik
- Aktivní politika zaměstnanosti
- Modernizace evropského sociálního modelu

Nutnost revize Lisabonské strategie

- Nepřehlednost, velké množství často i vzájemně protichůdných cílů a priorit
- Formálně sloučené procesy tak byly nadále vyhodnocovány a koordinovány spíše samostatně
- Nedostatečná implementace cílů a opatření jak na evropské, tak národní úrovni (okraj zájmu politiků i široké veřejnosti)

Revize Lisabonské strategie

- Evropská pracovní skupina pro zaměstnanost v čele s Wimem Kokem
- 2004 – tzv. Kokova zpráva – konkrétní zaměření s časovou specifikací a stanovení odpovědnosti
- 2005 – revidovaná Lisabonská strategie (Integrované hlavní směry zaměstnanosti) – primárně zaměřená na dosažení vyššího dlouhodobého hospodářského růstu a zaměstnanosti (větší počet lepších pracovních míst)

Lisabonské a stockholmské cíle

Míra zaměstnanosti	Cíle do roku 2010	Současnost (2005)
Celkem	70 %	63 %
Ženy	60 %	56 %
Starší pracovníci	50 %	41 %



Míra zaměstnanosti (podíl počtu osob s jediným nebo hlavním zaměstnáním ve skupině 15-64letých) dosáhla 66,3 % a ve srovnání s 3. čtvrtletím 2006 vzrostla o 0,9 procentního bodu. Míra zaměstnanosti mužů se zvýšila o 1,3 procentního bodu na 75,2 %, míra zaměstnanosti žen vzrostla o 0,5 procentního bodu na 57,3 %.

Míra zaměstnanosti 15-64letých a 55-64letých v členských zemích EU
v 1. čtvrtletí 2007

v %

Země	1. čtvrtletí 2007					
	15-64 let			55-64 let		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
EU 27	64,4	71,5	57,4	43,6	52,8	35,0
EU 15	66,1	73,4	58,8	45,6	54,3	37,2
Belgie	61,7	68,9	54,5	34,0	44,6	23,5
Bulharsko	59,7	64,1	55,4	40,4	50,4	32,0
Česká republika	65,5	74,1	56,9	45,3	58,9	32,9
Dánsko	76,7	80,9	72,4	57,9	64,5	51,3
Německo	68,4	73,6	63,2	49,7	57,8	41,8
Estonsko	68,6	72,1	65,4	59,8	56,9	62,0
Irsko	68,5	77,1	59,7	53,5	67,5	39,3
Řecko	60,8	74,4	47,1	41,9	58,1	26,8
Španělsko	65,1	75,9	54,0	44,1	59,3	29,7
Francie	62,9	68,0	58,0	37,4	40,0	34,9
Itálie	57,9	69,9	46,0	32,9	44,1	22,3
Kypr	69,8	78,8	61,3	54,5	72,6	37,5
Lotyšsko	66,4	70,3	62,7	57,6	64,5	52,4
Litva	63,9	66,5	61,4	52,6	59,3	47,5
Lucembursko	:	:	:	:	:	:
Maďarsko	56,9	63,4	50,8	33,2	41,8	26,3
Malta	55,1	74,5	35,5	26,4	43,1	10,9
Nizozemsko	75,0	81,5	68,3	49,6	60,5	38,6
Rakousko	70,3	76,7	63,8	37,1	47,3	27,4
Polsko	55,4	62,0	48,9	28,5	39,7	18,8
Portugalsko	67,4	73,5	61,4	50,6	59,0	43,1
Rumunsko	57,2	63,1	51,2	37,7	47,3	29,3
Slovinsko	66,0	70,6	61,2	30,9	41,5	20,7
Slovensko	60,1	67,3	53,0	34,1	50,8	19,9
Finsko	68,3	69,4	67,3	55,0	54,0	55,9
Švédsko	72,7	75,1	70,2	69,1	71,9	66,2
Spojené království	70,9	76,9	65,2	57,0	65,2	49,2

Zdroj: Eurostat

Priority a hlavní směry zaměstnanosti 2005–2008:

17. Provádět politiky zaměstnanosti zaměřené na dosažení plné zaměstnanosti, zlepšení kvality a produktivity práce a posílení sociální a územní soudržnosti.

Přilákat více lidí do zaměstnání a udržet je v něm, zvýšit nabídku pracovních sil a modernizovat systémy sociální ochrany

18. Podporovat celoživotní přístup k práci.
19. Zajistit inkluzivní trhy práce, zvýšit přitažlivost práce a zajistit, aby se práce vyplatila osobám hledajícím zaměstnání, včetně osob znevýhodněných, a neaktivním osobám.
20. Zlepšit přizpůsobování se potřebám trhu práce.

Zlepšit adaptabilitu pracovníků a podniků

21. Podporovat pružnost kombinovanou s jistotou zaměstnání a omezit segmentaci trhu práce s náležitým zřetelem na úlohu sociálních partnerů.
22. Zajistit vývojnákladů práce a mechanismy systémů stanovování mezd příznivé pro zaměstnanost.

Zvýšit investice do lidského kapitálu prostřednictvím lepšího vzdělávání a kvalifikace

23. Zvýšit a zlepšit investice do lidského kapitálu.
24. Přizpůsobit systémy vzdělávání a odborné přípravy novým kvalifikačním požadavkům.

Tabulka 2: Cíle míry zaměstnanosti stanovené členskými státy pro rok 2010^{6*}

Země	Míry zaměstnanosti: Celkem	Pracující ženy	Starší pracovníci
Cíle EU	70 %	Nejméně 60 %	50 %
BE	70 % co nejdříve	60 % co nejdříve	50 % co nejdříve. Míra aktivity ↑ 1,5krát rychlejší než EU15
CY	71 %	63 %	53 %
CZ	66,4 % (2008)	57,6 % (2008)	47,5 % (2008)
DK	50 000-60 000 dalších pracovních míst	-	-
DE	-	-	-
EE	65,8 % (2008); 67,2 % (2010)**	63,3 % (2008) 65 % (2010)**	54,8 % (2008)**
EL	64,1 % **	51 %**	-
ES	66 %	57 %	-
FI	70 % (2007); 75 % (2011)	-	-
FR	-	-	-
HU	63 %	57 %	37 %
IE	-	-	-
IT	59,9 % **	-	-
LT	68,8 %	61 %	50 %
LU	-	-	-
LV	65 % (2008); 67 % (2010)	62 %	50 %
MT	57 %	41 %	35 %
NL	-	65 % pracujících ≥ 12 hodin týdně	40 % pracujících ≥ 12 hodin týdně 2007
AT	-	V souladu s celkovou mírou zaměstnanosti	-
PL	-	-	-
PT	69 % (2008); 70 % (2010)	63 % (2008)	50 %
SE	80 % (ve věku 20-64)	-	-
SI	67 % (2008)	2008 - Nejméně 2 procentní body nad průměrem EU15	35 % (2008)
SK	Roční ↑ o 1-2 procentní body	-	-
UK	80 % (aspirace, národní definice, bez	-	-

Finanční nástroje

- Evropský sociální fond
- EQUAL

Evropský sociální fond

- jedním ze čtyř strukturálních fondů
- klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti.
- Objem finančních prostředků z ESF pro ČR na programovací období 2004-2006 činil 456,98 mil.Eur

Hlavním posláním ESF je

rozvíjení zaměstnanosti,

snížování nezaměstnanosti,

podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů.

Evropský sociální fond (2004-2006)

Programy čerpání prostředků z ESF:

- Operační program Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ)
- Jednotný programový dokument pro Cíl 3 pro Prahu (JPD3)
- Program Iniciativy Společenství EQUAL
Společný regionální operační program (SROP)

Období 2007-2013

- Operační program Lidské zdroje a Zaměstnanost
- Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost
- rámci celkového finančního plánu alokace pro Českou republiku pro cíl Konvergence v letech 2007 – 2013 je na OP VK alokováno **7 % z prostředků strukturálních fondů EU, tj. 1 811,8 mld. €**. Z celkové částky na financování OP VK tvoří 85 % zdroje EU (ESF) a 15 % národní zdroje ze státního rozpočtu.
- Operační program Praha Adaptabilita
- díky kterým mohou čeští žadatelé získat z Evropské unie až 3,8 mld. EUR (**spolu s nezbytným spolufinancováním ze státního rozpočtu jde celkem o 4,4 mld. EUR, což činí cca 124,2 mld. Kč**).

Výdaje na PZ v EU

- Výdaje na politiku růstu a zaměstnanosti se zvýšily o 4,2 % (oproti 2007) a představují 44,2 % rozpočtu EU.
- Na PZ vyčleněno 57,2 mld EUR.

Míra nezaměstnanosti EU a OECD

Oblast/stát	Březen 2007	Květen 2006
OECD	5,5 %	6,0 %
EU	7,1 %	8,0 %
G7	5,3 %	5,6 %
Kanada	6,1 %	6,1 %
Francie	8,8 %	9,6 %
Německo	7,0 %	8,4 %
Itálie	6,2 %	6,8 %
Japonsko	4,0 %	4,0 %
Velká Británie	5,4 %	5,4 %
USA	4,4 %	4,6 %

Pramen: "OECD Standardised Unemployment Rates", OECD, červenec 2007

Země	Březen 2007	Březen 2004
Norsko	2,7 %	4,4 %
Korea	3,2 %	3,7 %
Nizozemí	3,4 %	4,6 %
Švýcarsko	3,7 %	4,4 %
Nový Zéland	3,8 %	3,9 %
Irsko	3,9 %	4,5 %
Dánsko	4,0 %	5,5 %
Japonsko	4,0 %	4,7 %
Rakousko	4,4 %	4,8 %
USA	4,4 %	5,5 %
Austrálie	4,5 %	5,4 %
Lucembursko	4,9 %	5,1 %
Velká Británie	5,4 %	4,7 %
ČR	5,7 %	8,3 %
Kanada	6,1 %	7,2 %
Itálie	6,1 %	8,0 %
Švédsko	6,2 %	6,3 %
Finsko	6,9 %	8,8 %
Německo	6,9 %	9,5 %
Maďarsko	7,4 %	6,1 %
Belgie	7,5 %	8,4 %
Portugalsko	8,1 %	6,7 %
Španělsko	8,1 %	10,6 %
Řecko	8,6 %	10,5 %
Francie	8,8 %	9,6 %
Polsko	10,6 %	19,0 %
Slovensko	11,1 %	18,2 %
EU15	6,8 %	8,0 %
Euro zóna	7,1 %	8,8 %
G7	5,3 %	6,3 %
OECD-Evropa	7,0 %	8,9 %
OECD-celkem	5,5 %	6,9 %

Tab. č. 4 Míra dlouhodobé nezaměstnanosti - mezinárodní srovnání za vybrané země

Míra dlouhodobé nezaměstnanosti v %											
	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
EU 25			4,4	4,1	3,9	3,8	3,9	4,0	4,1	3,9	3,6p
EU 15	4,9	4,8	4,4	3,9	3,4	3,1	3,1	3,3	3,4	3,3	3,1p
Česká republika			2,0	3,2	4,2	4,2	3,7	3,8	4,2	4,2	3,9
Finsko		4,9	4,1	3,0	2,8	2,5	2,3	2,3	2,1	2,1	1,9
Irsko	7,0	5,6	3,9	2,4	1,6	1,3	1,3	1,5	1,6	1,5	1,4
Polsko		5,0	4,7	5,8	7,4	9,2	10,9	11,0	10,3	10,2	7,8
Rakousko	1,2	1,3	1,3	1,2	1,0	0,9	1,1	1,1	1,3	1,3	1,3
Slovensko			6,5	7,8	10,3	11,3	12,2	11,4	11,8	11,1	10,2
Slovinsko	3,4	3,4	3,3	3,3	4,1	3,7	3,5	3,5	3,2	3,1	2,9
Švédsko	2,7	3,1	2,6	1,9	1,4	1,0	1,0	1,0	1,2	1,2	1,1
Velká Británie	3,1	2,5	1,9	1,7	1,4	1,3	1,1	1,1	1,0	1,0	1,2

p = prozatímní hodnota

Pramen: Eurostat

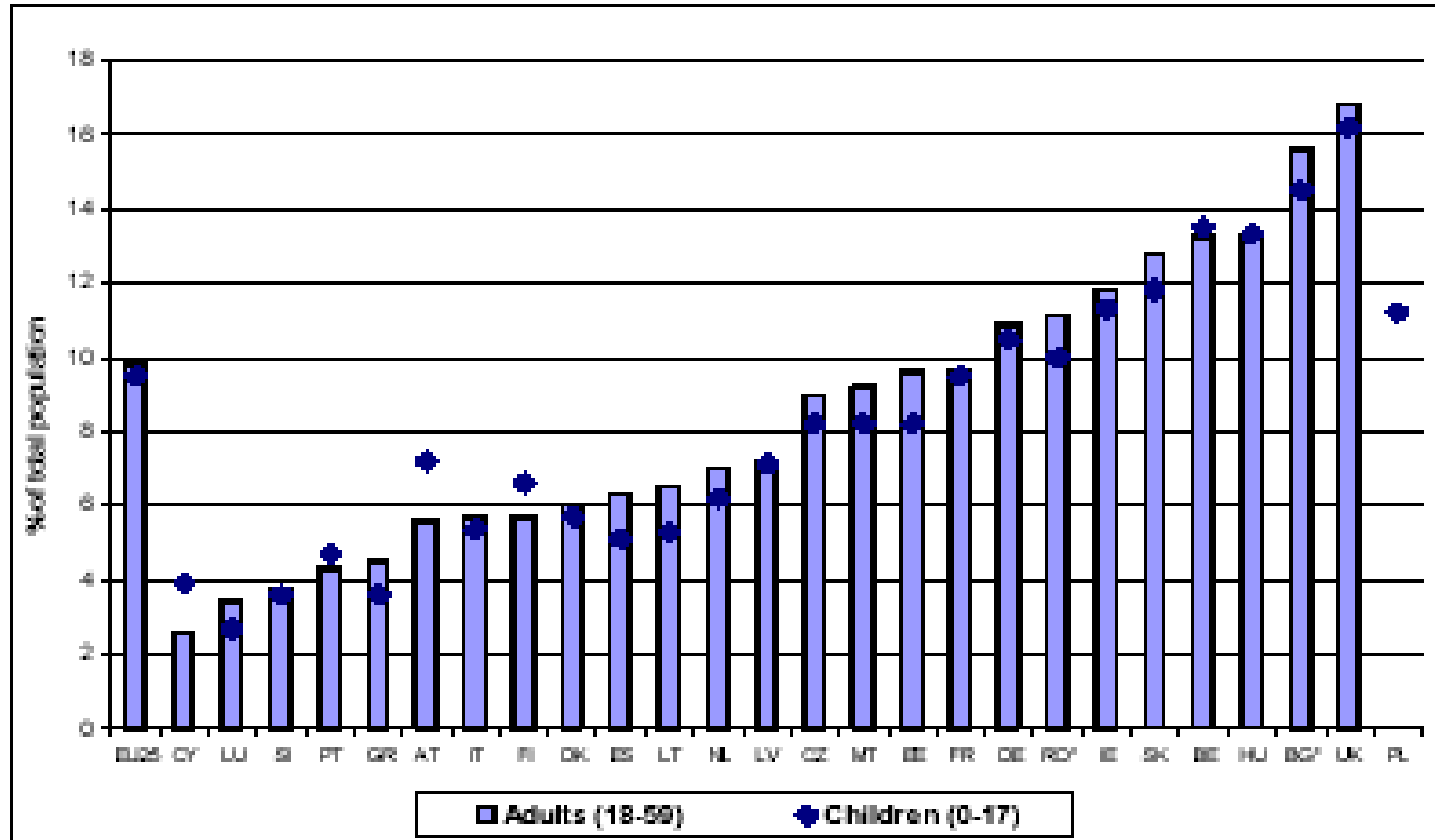
Obavy z nezaměstnanosti

- Pro 30 % Evropanů zůstává nedostatek pracovních míst stále velmi závažným problémem.
- 2 % Britů a 5 % Holanďanů považují situaci na trhu práce za problematickou
- 2/3 Němců palčivý problém.

Počet domácnosti s alespoň jedním nezaměstnaným

- V roce 2006 žilo v domácnostech, kde nebyl nikdo zaměstnán, téměř 10 % dospělých v aktivním pracovním věku (od 18 let do 59 let, kteří nejsou studenty).
- Toto číslo dosahovalo méně než 5 % na Kypru, v Lucembursku a Slovinsku a více než 13 % v Polsku a Belgii, podobný poměr se prokazuje u dětí, které žily v roce 2006 v nezaměstnaných domácnostech v EU – 9,5 %.
- Rodiny s dětmi jsou v některých státech postiženy nezaměstnaností více než v jiných. Počet dětí, které se nalézají v této situaci, se značně liší v jednotlivých členských státech a pohybuje se od 3 % v Lucembursku až do 14 % a více v Bulharsku a ve Spojeném království.

Adults and children living in jobless households, 2006

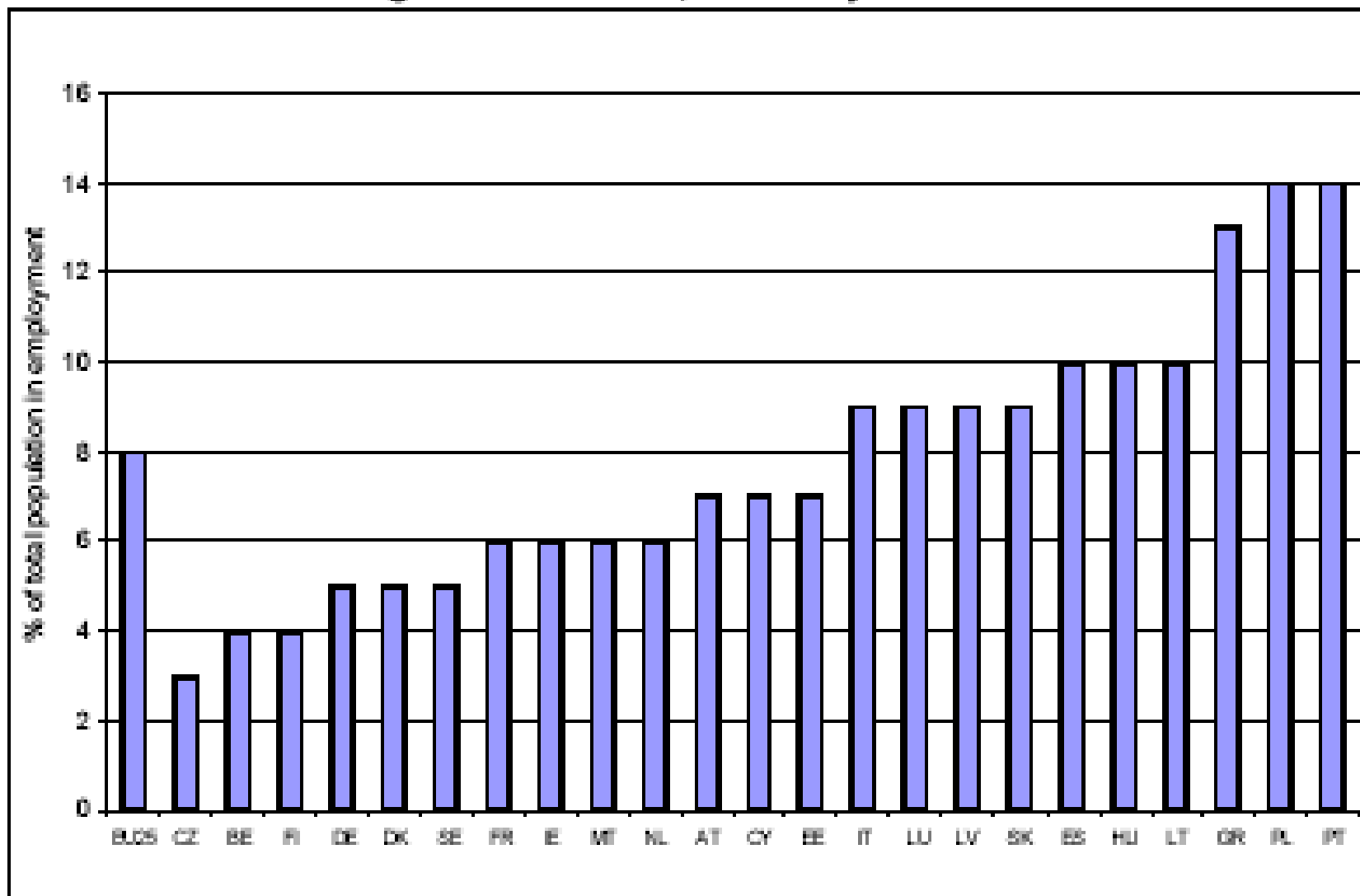


Source: Eurostat Labour Force Survey, spring results, data missing for SE

Životní úroveň pracujících

- **A co chudoba těch, kteří pracují?**
- V roce 2004 žilo pod hranicí chudoby nebo čelilo těžkostem se začleněním do společnosti 8 % zaměstnaných občanů EU-25 (ve věku od 18 let).
- V České republice, Německu a severských zemích toto číslo činí 5 % a v Řecku, Polsku a Portugalsku dosahuje 13–14 %.

In work poverty: at-risk-of-poverty rate of people in employment aged 18 and over, income year 2004

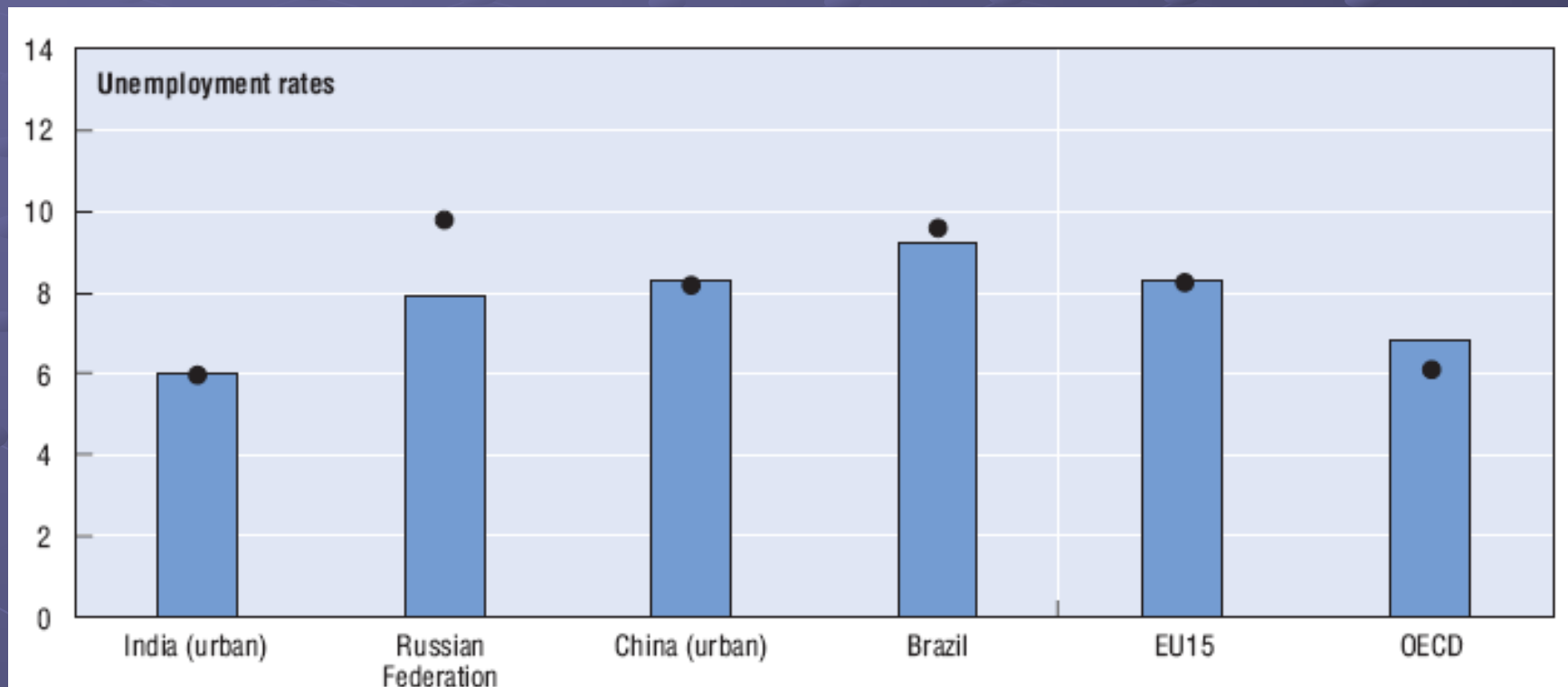


Source: SILC(2005) - income year 2004 (income year 2005 for IE)- data missing for BG, RO, SI, UK

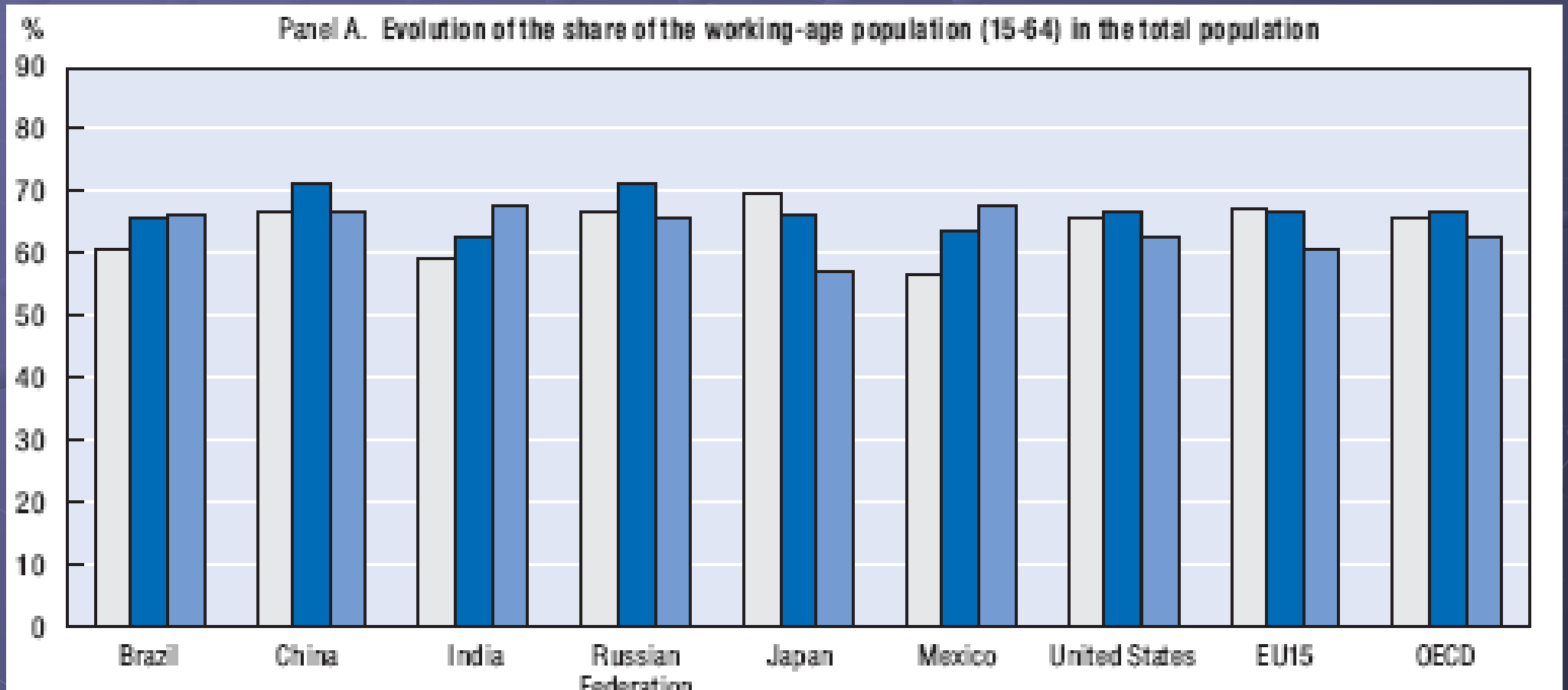
Trhy práce v zemí BRIC (Brazílie, Rusko, Indie a Čína)

- ¼ globálního HDP – významnými ekonomickými partnery pro OECD.
- Rychlý růst pohání zaměstnanost (22 mil. Pracovních příležitostí za 5 let/3,7 mil v zemích OECD celkem)
- Nezaměstnanost v městských oblastech 8-9 %
- Nelegální zaměstnanost (1/2 veškeré zaměstnanosti v Brazílii a 85 % v Indii).
- Mzdová nerovnost
- Predikce stárnutí populace
- Zvyšování dosaženého vzdělání (s výjimkou Ruska, kde úroveň vzdělané prac. Síly přesahuje úroveň dosaženou v zemích OECD).

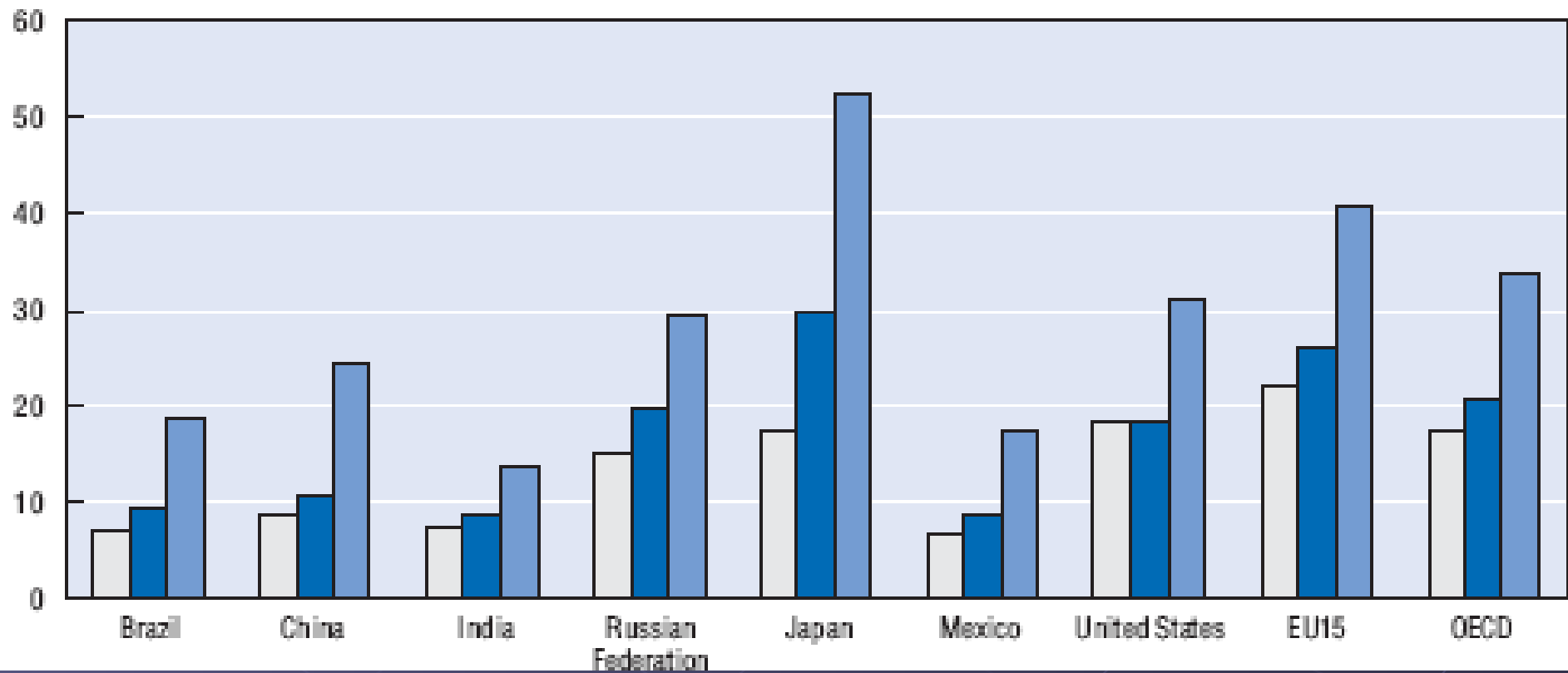
Nezaměstnanost (černá tečka 2000, modrá 2005)



Zaměstnanost (15-64 let) (1990, 2005, 2030)



Panel C. Old-age dependency ratio (ratio of persons 65 years or more to the working-age population)



Délka pracovní doby v EU

- Životní úroveň Evropanů rok od roku roste a současně klesá průměrný počet hodin, který stráví v práci.
- Nejdále šla v tomto směru Francie, která zavedla v minulých letech 35 hodinový týden.
- Evropané nicméně už teď pracují v průměru podstatně méně hodin než v ostatních vyspělých členských zemích OECD, jako jsou Japonsko, Jižní Korea, USA nebo Kanada.

Produktivita práce

- V průměru nejméně hodin v práci stráví z členských zemí Nizozemci (30,1 hodin), Dánové (34,8 hodin) a Francouzi (35,2 hodin).
- Produktivita práce je u zaměstnance na zkrácený úvazek mnohem vyšší než u zaměstnance na plný úvazek..
- Pravdou ale je, že Nizozemci, Dánové a Francouzi si mohou dovolit v práci strávit méně času než ostatní, protože tyto země vykazují – po Lucembursku - nejvyšší produktivitu práce z členských zemí Evropské unie.

Zkrácené pracovní úvazky

- Zkrácený pracovní úvazek pod 20 hodin týdně je rozšířený především v Nizozemí, Švýcarsku, Velké Británii, Německu, Belgii a Irsku.
- Zkrácení pracovní doby má pozitivní vliv na nezaměstnanost v zemi.
- V Dánsku (pracovní týden 37 hodin), Francii i Belgii (pracovní týden 38 hodin) klesla nezaměstnanost o více než 1,5%.

Kolik hodin týdně tráví v práci občané OECD

Země	Počet žen pracujících méně než 20 hodin týdně (v %)	Počet mužů pracujících méně než 20 hodin týdně (v %)	Počet žen pracujících více než 45 hodin (v %)	Počet mužů pracujících více než 45 hodin (v %)
Nizozemí	60	13	1	2
Švýcarsko	46	9	3	10
Velká Británie	40	8	11	39
Německo	37	7	3	10
Belgie	36	8	4	9
Irsko	34	8	7	15
Island	31	11	15	60
Norsko	31	8	1	7
Lucembursko	29	3	1	6
Rakousko	28	2	2	6
Itálie	26	6	14	15
Austrálie	25	10	14	36
Francie	25	5	5	12
Dánsko	23	10	6	19
Švédsko	22	8	6	7
Nový Zéland	20	8	14	40
Španělsko	18	2	7	13
Finsko	15	7	5	11
Kanada	13	5	3	12
Řecko	11	3	18	25
Japonsko	9	2	15	40
Portugalsko	9	2	9	17
USA	8	3	10	20
Mexiko	8	2	45	69
Česko	4	1	6	18
Polsko	4	1	12	25
Maďarsko	3	1	5	12
Turecko	2	1	58	73

Vztah mezi počtem pracujících a produktivitou

- Přísná ochrana zaměstnanosti u stávajících pracovníků může snížit produktivitou omezením pohybu pracovníků do vznikajících průmyslových oblastí s vysokou produktivitou.
- Minimální mzdy zvyšují produktivitu
- Štědré příspěvky v nezaměstnanosti mohou zvýšit produktivitu
- Produktivitu mohou zvýšit i rodinné politiky

Daně a nezaměstnanost

- v členských zemích Evropské unie, kde jsou nejnižší daně (Lucembursko, Irsko či Velká Británie) je současně taky nízká nezaměstnanost.
- Absolutně nejnižší nezaměstnanost je potom v Irsku (4,3) a v Lucembursku (4,5%), tedy v zemích, které nabízejí nejlepší podnikatelské podmínky a neustálý rozvoj podnikání s sebou samozřejmě přináší více pracovních míst a zvyšuje zaměstnanost.
- Všechny členské země OECD mají nižší daňové zatížení než evropské země a nejvyšší nezaměstnanost je v Kanadě (7,2%)

Financování sociální ochrany: důsledky zaměstnanosti

- Obecně: čím větší je daňový klín, tím větší je vliv na trh práce.
- Skutečný vliv:
 - 1) Daňový mix
 - 2) daňová progresivita
 - 3) vztah mezi daněmi a příspěvky.

Aktivizace nezaměstnaných osob

- Včasný a pravidelný kontakt nezaměstnané osoby s pracovními poradci
- Pravidelná hlášení o dostupnosti práce a úsilí najít si práci
- Přímé odkazy na volná pracovní místa
- IAP