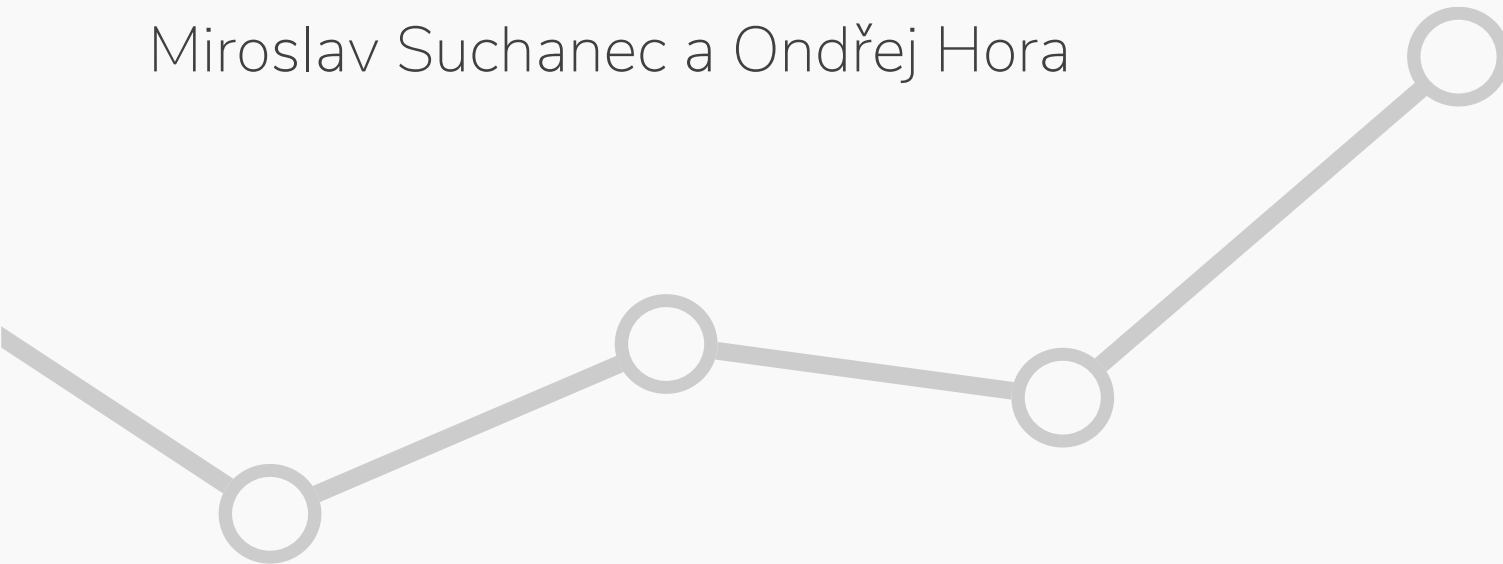


Dopady rekvalifikačních programů na starší pracovníky (průběžné výsledky)

Miroslav Suchanec a Ondřej Hora



Úvod

- u starších osob nízká pravděpodobnost tranzice „zaměstnání – ÚP“ ale i nízká pravděpodobnost tranzice opačné
- S rostoucím věkem výrazně klesá šance nalezení nedotovaného zaměstnání
- Šance nalézt zaměstnání prudce klesá u uchazečů 60+
- Přestože u části starších osob nelze odchodu do neaktivity zcela zabránit (zdravotní stav, obtížnost pracovního uplatnění, rodinná situace), je zapotřebí zjistit, které nástroje APZ jsou pro ně nejefektivnější APZ, aby nedošlo k jejich definitivnímu vytlačení z trhu práce

Co již víme...

- Roste podíl 60+ na celkové věkové struktuře nezaměstnaných na ÚP
- S rostoucím věkem roste podíl zdravotně znevýhodněných (tj. kumulace rizikových faktorů věk a zdravotní stav)
- S rostoucím věkem klesá podíl osob odcházejících do zaměstnání a roste podíl osob odcházejících na vlastní žádost/důvod neznámý
- Ve skupině 55+ se zhoršujícím se zdravotním stavem a se snižujícím se vzděláním klesá podíl osob odcházejících do zaměstnání

Východiska a výzkumná otázka

- Heterogenita starších osob (muži x ženy, dobré x horší zdraví, ale i věková) – různé potřeby
- Heterogenita rekvalifikačních programů (různá délka, různý obor, různý podíl teorie a praxe)
- Budou i dopady rekvalifikací dle těchto hledisek heterogenní?

Teorie

- a) Perspektiva tranzic – efekt věku - lidé v předdůchodovém věku méně motivováni k zaměstnání, vyčkávání na důchod („parking effect“) – heterogenita typů odchodu dle věku?
- b) Perspektiva životní situace – nikoliv věk sám o sobě ale v kombinaci s ostatními charakteristikami nebo kontexty životní situace (např. pohlaví, zdravotní stav, místo bydliště) – heterogenita dopadů dle těchto charakteristik?
- c) Perspektiva potřeb – starší osoby mají své potřeby, které mohou být reflektovány v různých typech programů (délka programu, teorie x praxe, drop-outs)

Metodika

- Data OKPráce, programy za rok 2019
- Kontrafaktuální dopadový model s napárovanou kontrolní skupinou
- Eliminace „pozorované“ selekce/heterogenity skrze CEM přesné párování a zahrnutí proměnných historie do párování (částečná eliminace „nepozorované“ selekce)
- Výsledkové délky trvání měřeny od počátku programu / ekvivalentního bodu u kontrolní skupiny
- Metoda analýzy: Analýza soutěžících rizik (Competing risks hazard models / regression)

Cílenost

	40-49 years		50-54 years		55-59 years		60+ years	
	STANDA RD	CHOSEN	STANDA RD	CHOSE N	STANDA RD	CHOSE N	STANDA RD	CHOSE N
Men	0.62	1.03	1	0.97	1.20	0.81	0.57	0.28
Women	1.66	1.58	2.20	1.41	2.02	0.91	0.79	0.25
Healthy	0.92	1.25	1.38	1.29	1.37	1.08	0.53	0.42
Disabled	1.73	1.19	2.17	1.11	2.15	0.86	0.83	0.22
Invalidity	1.33	1.10	1.67	1.17	1.57	0.54	0.63	0.12
Elementar y	0.77	0.77	0.90	0.49	1.1	0.37	0.54	0.23
Vocational	0.99	1.10	1.60	0.93	1.40	0.62	0.56	0.12
High school	1.86	2.02	2.27	2.15	2.52	1.47	0.86	0.51
University	1.39	1.89	2.02	2.11	2.26	1.81	0.90	0.67
SA claim.	1.30	0.60	1.73	0.31	1.65	0.33	0.78	0.13
All	1.20	1.33	1.64	1.22	1.63	0.86	0.64	0.27

Typy programů

Typy programů

Age	Type of training	Training for industry	Training for services	Training for self-employment	Personnel management and administration	Health services, education and social issues	Computer skills	Personal development	Driving licenses and transport	Total
40-44	ST TR	8.6	8.4	2.8	17.2	12.6	44.8	1.2	4.4	500
	CH TR	10	18.8	1	11	16.7	14.3	6.3	21.8	490
45-49	ST TR	8.2	7.7	2.2	17.3	10.8	50.2	1.8	1.8	452
	CH TR	12	18.4	1.2	12.9	18.2	12.9	5.1	19.4	434
50-54	ST TR	7.3	8.9	1.6	12.2	10.9	54	2	3	559
	CH TR	12.2	19.9	0.8	12.7	20.7	17.1	3.9	12.7	362
55-59	ST TR	6.1	6.9	1.5	10.3	7.8	61.7	3.4	2.3	619
	CH TR	9.2	25	0.4	7.4	16.5	23.2	2.8	15.5	284
60+	ST TR	7.7	9.2	0	5.1	3.6	70.8	1.5	2.1	195
	CH TR	14.1	18.3	1.4	7	14.1	28.2	2.8	14.1	71

Heterogenita dopadů rekvalifikací do zaměstnanosti dle věku

	SHR (T vs C)
Věk 15–24	1,43
Věk 25–34	1,09
Věk 35–44	1,02
Věk 45–54	1,08
Věk 55 +	1,56

* Napárované skupiny T a C, homogenita uvnitř věkových skupin, mezi skupinami možná heterogenita

Dodatečná kontrola heterogenity (věk a některé další proměnné v původní nekategorizované podobě)

	SHR (T vs C)
Věk 15–24	1,20
Věk 25–34	0,99
Věk 35–44	0,96
Věk 45–54	0,99
Věk 55 +	1,19

* Napárované skupiny T a C, homogenita uvnitř věkových skupin, mezi skupinami možná heterogenita, dodatečná kontrola vlivu dalších podstatných proměnných včetně nekategorizovaného věku

Heterogenita dopadu u věkové skupiny 55+ dle pohlaví, zdravotního stavu a vzdělání

	SHR (T vs C)
Muž 55+	0,89
Žena 55+	1,43
Zdravotní stav dobrý	1,02
Zdravotní stav zhoršený	1,37
Vzdělání - základní	1,52
Vzdělání – střední bez	1,32
Vzdělání – střední s	0,96
Vzdělání – VŠ	1,49

* Napárované skupiny T a C, homogenita uvnitř věkových skupin, mezi skupinami možná heterogenita, dodatečná kontrola vlivu dalších podstatných proměnných včetně nekategorizovaného věku

Heterogenita dopadu u věkové skupiny 55+ dle věku

Věk	SHR (T vs C)
55	0,92
56	1,03
57	1,01
58	2,22
59	1,79
60	0,64
61	3,12
62	2,13
63	5,88

Závěry

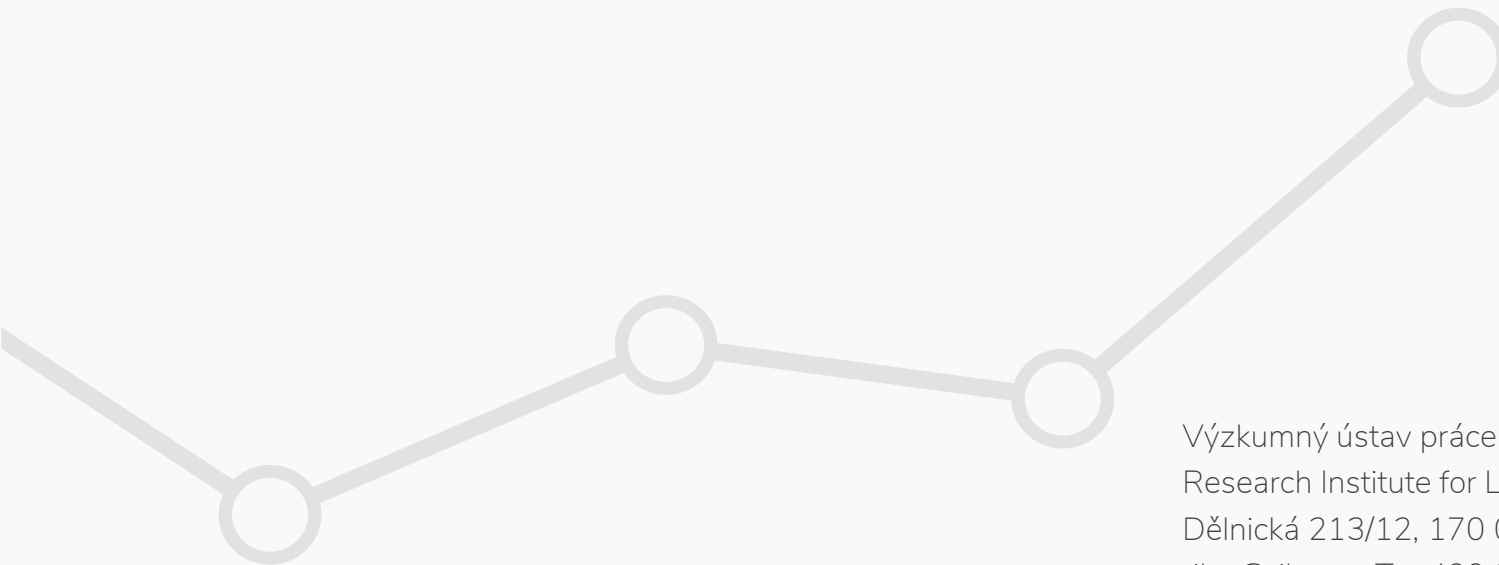
- V kategorii 40+ rekvalifikace silně cíleny na ženy a osoby s vyšším vzděláním, standardní rekvalifikace pak na osoby se zdravotními obtížemi
- V kategorii 40+ roste s věkem podíl rekvalifikací zaměřených na IT dovednosti
- Z hlediska věku největší dopad rekvalifikací na kategorii 15–24 a 55 +, ženy, osoby se zhoršeným zdravotním stavem a osoby s VŠ a ZŠ vzděláním
- V rámci kategorie 55+ největší efekt od věku 58+ (vyjma kategorie 60 let)

Možné další kroky

- Pro účely párování rekategorizace proměnné věk na kategorie 55 až 59 a 60+ z důvodu vychýlení účastníků v kategorii 55+ směrem k mladším nezaměstnaným (možné nadhodnocení dopadu)
- IPWRA modely pro dodatečné vyvážení potenciální heterogenity mezi skupinami

Děkujeme za pozornost

miroslav.suchanec@rilsa.cz



Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i.
Research Institute for Labour and Social Affairs
Dělnická 213/12, 170 00 Praha 7
rilsa@rilsa.cz, T: +420 211 152 711
www.rilsa.cz