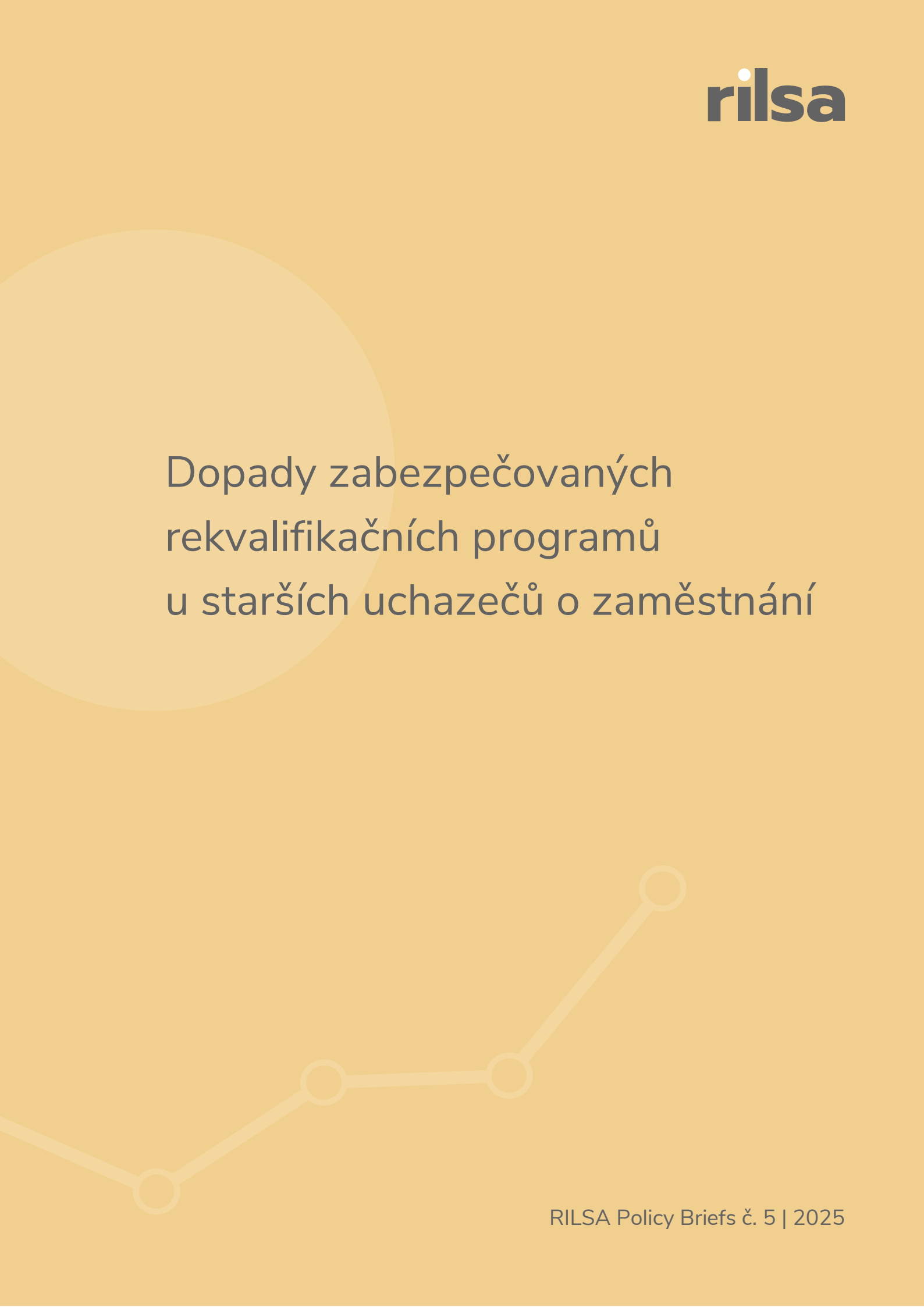


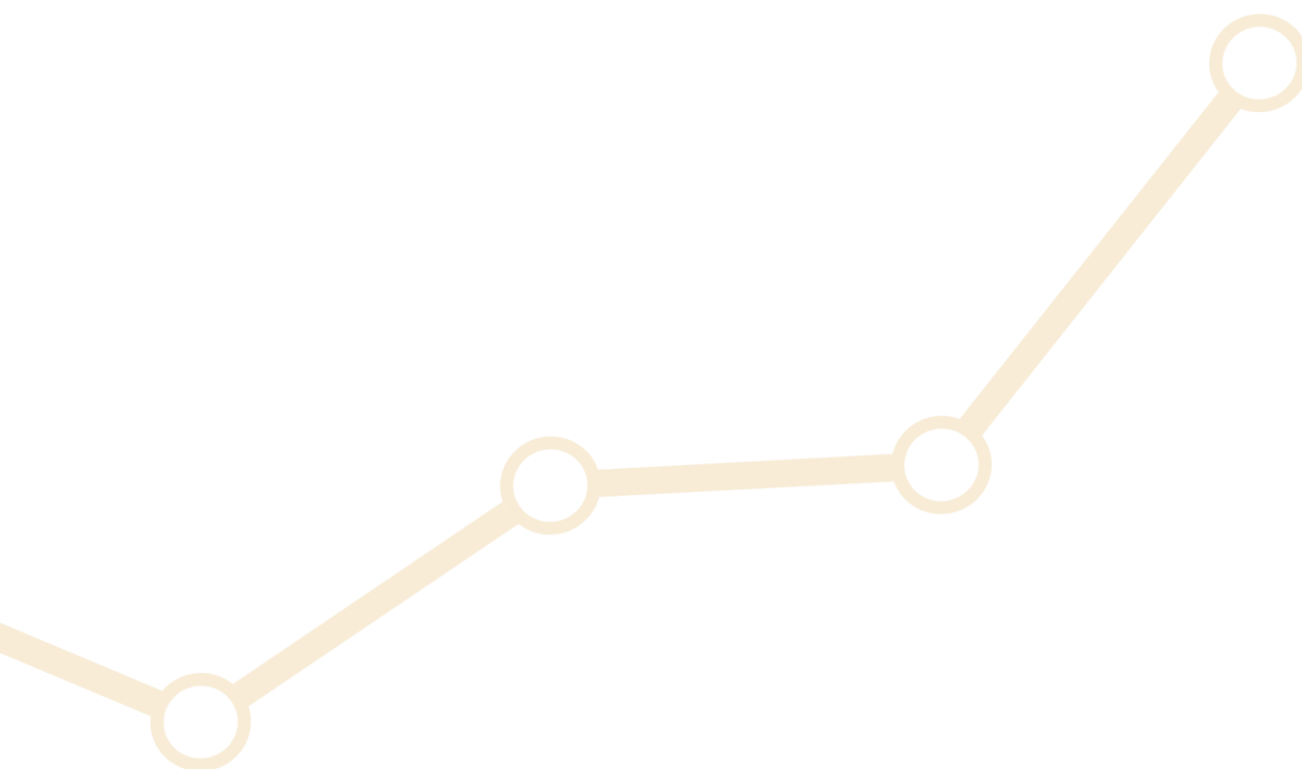
The background is a solid light orange color. On the left side, there is a large, semi-transparent circle. At the bottom, there is a line graph with four circular nodes connected by straight lines. The line starts at a low point on the left, rises to a medium point, stays flat for a short distance, and then rises sharply to a high point on the right.

Dopady zabezpečovaných rekvalifikačních programů u starších uchazečů o zaměstnání

RILSA Policy Briefs č. 5 | 2025

Ondřej Hora

Miroslav Suchanec



Výzkumný institut práce a sociálních věcí, v. v. i., (RILSA) je veřejnou výzkumnou institucí provádějící aplikovaný výzkum v oblasti práce, sociálních věcí a bezpečnosti práce na regionální, celostátní i mezinárodní úrovni. Vykonává rovněž konzultantskou činnost, organizuje konference a vydává odborné publikace.

Svémi policy briefs nabízí RILSA stručná shrnutí odborných poznatků a kvalifikovaná doporučení ohledně aktuálních témat sociální politiky.

Shrnutí

- Tento policy brief shrnuje klíčové výsledky dosud nepublikované studie, ve které se zabýváme dopady zabezpečovaných rekvalifikací u starších uchazečů o zaměstnání (nad 50 let).
- Rekvalifikační programy jsou vhodně cíleny na starší uchazeče o zaměstnání.
- Rekvalifikační programy dosahují nejvyšších dopadů u uchazečů ve věkové skupině 55–59 let.
- Rekvalifikační programy jsou kromě výcviku základních počítačových dovedností často též výcvikem pro konkrétní profese poptávané na trhu práce (např. oblast sociálních služeb), což se následně příznivě projevuje ve výsledcích těchto programů.

Důležitost výzkumu

Starší uchazeči o zaměstnání jsou jednou z ohrožených (rizikových, znevýhodněných) skupin z hlediska nalezení zaměstnání. Pozvolná změna (stárnutí) věkové struktury uchazečů o zaměstnání je mimo jiné spojena se stárnutím populace a prodlužováním věku odchodu do důchodu. V loňském roce jsme publikovali podkladovou studii (Hora a Suchanec, 2024a), ve které jsme zdokumentovali, že čím vyšší je věk uchazečů o zaměstnání, tím významněji klesá šance na nalezení nedotovaného zaměstnání ve prospěch jiných důvodů odchodu z evidence či setrvání v evidenci (tato skutečnost odpovídá i zjištěním ze zahraničí). Rekvalifikace pak jsou jedním z nástrojů, které mohou uchazečům o zaměstnání potenciálně prodloužit pracovní kariéru. Zabezpečované rekvalifikace jsou oproti zvoleným rekvalifikacím či společensky účelným pracovním místům nástrojem, který je nejvíce cílen na znevýhodněné uchazeče (viz Hora a Suchanec 2024c, tabulka 4.2). Z tohoto důvodu považujeme právě zabezpečované rekvalifikace za významný nástroj podpory znevýhodněných uchazečů. Evaluace a metaevaluace efektů vzdělávacích programů a dalších nástrojů APZ (Hora a Sirovátka, 2020; Hora, Suchanec a Horáková, 2023; Hora a Suchanec, 2025; Orfao a Malo, 2023) ukázaly, že dopady rekvalifikačních programů a dalších opatření na (starší) uchazeče jsou různé. Záleží při tom na řadě faktorů, mj. na cílení programu a charakteristikách účastníků, konkrétních formách podpory a fázích ekonomického cyklu. I přes některá dílčí zjištění ale nebyla dosud efektům programů u starších uchazečů věnována v ČR dostatečná pozornost. Proto jsme realizovali výzkumnou studii (Suchanec a Hora, 2026, v přípravě) zaměřenou přímo na efekty rekvalifikací u starších pracovníků. Tento policy brief pak představuje vybrané výsledky uvedené dosud nepublikované studie a návazné politické implikace.

Hlavní zjištění

Autoři na základě teoretických východisek definovali tři perspektivy, které dále využívají pro vyhodnocení programů. První perspektiva se zabývá efekty programů vzhledem k různým tranzicím z nezaměstnanosti v závislosti na věku uchazeče. Druhá souvisí s cíleností programů a zahrnuje charakteristiky účastníků a jejich životních situací. Třetí je zaměřena na vztah charakteristik programů a dalších faktorů vzhledem k potřebám uplatnění starších uchazečů.

Představená analýza využila administrativní data OKpráce zahrnující populaci uchazečů o zaměstnání a účastníků programů aktivní politiky zaměstnanosti za rok 2019. Analýza obsahovala zhodnocení rozsahu a cílenosti zabezpečovaných rekvalifikačních programů (rekvalifikace s počátkem v roce 2019) a dále dopadové hodnocení stejných programů v období minimálně dva a půl roku. Dopadové hodnocení bylo provedeno srovnáním výsledků účastníků programů se spárovanými neúčastníky programů (párování CEM) a analýza byla realizována v perspektivě soutěžících rizik. Dopadové výsledky reprezentují 70 procent ze všech účastníků rekvalifikací.

Analýza zacílení rekvalifikačních programů v roce 2019 potvrdila, že rekvalifikační programy byly v roce 2019 i přes svůj celkově nižší rozsah adekvátně zacíleny na starší uchazeče o zaměstnání. Vzhledem k vývoji cílenosti rekvalifikačních programů v čase (srovnej Hora a Suchanec, 2025) lze předpokládat, že se jedná o záměrnou strategii Úřadu práce. Cílení rekvalifikačních programů na starší pracovníky přispívá k vyšším dopadům rekvalifikačních programů, protože:

- Věk sám o sobě je faktorem, který ovlivňuje šance uchazečů o zaměstnání na trhu práce z hlediska nalezení nedotovaného zaměstnání, ale souvisí i s odchody do ekonomické neaktivity. Navíc statutární věk odchodu do důchodu je nejvýznamnějším faktorem odchodu z evidence Úřadu práce u osob v kategorii věku nad 60 let – tj. tyto osoby nejčastěji opouští evidenci právě po dosažení důchodového věku (viz Hora a Suchanec, 2024a).
- U starších uchazečů se vyskytují častěji charakteristiky, jako je zdravotní stav, které samy o sobě ovlivňují šanci na nalezení zaměstnání a tím i dopad programu. Pro jejich celkový vliv je třeba hodnotit jak jejich rozsah (kolik je zdravotně znevýhodněných osob), tak jejich konkrétní účinek (jak působí zdravotní stav, případně zda se toto působení nějak odlišuje podle věku).
- Starší uchazeči se mohou účastnit jiných typů programů než mladší uchazeči, což analýza částečně potvrdila, když starší uchazeči byli více zařazováni do programů základních počítačových dovedností.

Programy byly silně cíleny uvnitř kategorie starších uchazečů 55–59 let na ženy (Index cílenosti¹ 2,02), osoby se zdravotním postižením (IC 2,15) a na osoby s vyšší úrovní vzdělání (IC 2,11–2,15). To jasně potvrzuje cílenost programů k výrazně znevýhodněným uchazečům (což následně potvrdily i dopadové analýzy, respektive zhoršená situace osob v kontrolní skupině). Obdobná situace z hlediska cílenosti byla i u kategorie 50–54 let. Nicméně některé skupiny uchazečů jsou z cílenosti těchto programů spíše záměrně vynechány nebo o něj samy neusilují (především osoby s nízkým lidským kapitálem a osoby nad 60 let).

Pro odhad dopadu je klíčové srovnání důvodů odchodu z evidence u účastníků programů a u osob v kontrolní skupině. Z tohoto srovnání vyplynulo, že rekvalifikační programy měly nejvyšší pozitivní efekt u uchazečů ve věkové skupině 55–59 let (viz též tabulku č. 1), přičemž pozitivní efekt u osob nad 60 let byl přítomen, ale vzhledem k malému vzorku nebyl statisticky významný. Zahrnutí účastníků s kombinovaným znevýhodněním může přispívat k většímu dopadu těchto programů. Klíčovým důvodem pro vyšší dopad programů je pak též velmi nízká umístitelnost osob v kontrolní skupině. Jednotlivé faktory (např. vzdělání, zdravotní stav, pohlaví) pak různě působí na dvě meritorně nejvýznamnější rizika: a) nalezení nedotovaného zaměstnání a b) odchod z evidence z neznámého důvodu či na vlastní žádost. Tak např. vyšší úroveň vzdělání pozitivně ovlivňuje současně obě rizika (tím přispívá k odchodu z evidence), zatímco přítomnosti osoby v systému pomoci v hmotné nouzi ovlivňuje obě rizika negativně (což posiluje setrvání této osoby v evidenci Úřadu práce). Typ poskytovaného tréninku souvisí s věkem uchazeče (viz

¹ Index cílenosti ukazuje, jak silně jsou rekvalifikace cíleny k jednotlivým skupinám uchazečů ve srovnání s jejich zastoupením v populaci nezaměstnaných (podrobně viz Hora a Sirovátka, 2020).

tabulku č. 2) a následně souvisí s pravděpodobností nalezení zaměstnání po programu (např. 78,6 procenta absolventů rekvalifikačních pro oblast zdravotnictví a sociálních služeb ve věku nad 50 let si po rekvalifikaci našlo nedotované zaměstnání a dalších 8,3 procenta bylo zařazeno na dotované pracovní místo). Pokud uchazeči program dokončí, zvyšuje to ceteris paribus jejich šanci na nalezení nedotovaného zaměstnání. V jednotlivých věkových skupinách přitom asi 60–70 procent účastníků úspěšně dokončí rekvalifikační programy.

Tabulka č. 1 Důvody odchodu z evidence Úřadu práce podle věku v období minimálně 2,5 roku od startu rekvalifikačního programu (v procentech)

Věk (let)	Skupina	Našel si práci	Rodinné důvody	Sankční vyřazení	Neznámý, na vlastní žádost	Zařazen na dotované místo	Zůstal v evidenci	N
40–49	Rekvalifikace	67,7	0,1	8,3	7,5	11,3	5,1	671
	Kontrolní sk.	61,5	0,6	12,5	13,6	1,9	9,8	671
50–54	Rekvalifikace	65,3	1,1	3,0	6,2	13,2	11,3	372
	Kontrolní sk.	57,8	1,6	10,8	15,9	2,2	11,8	372
55–59	Rekvalifikace	54,6	0,5	5,2	15,9	12,0	11,8	441
	Kontrolní sk.	42,0	1,1	9,3	27,4	2,7	17,5	441
60+	Rekvalifikace	24,8	1,7	10,7	39,7	11,6	11,6	121
	Kontrolní sk.	18,2	2,5	9,1	62,0	0,8	7,4	121

Zdroj: data OKpráce, rok 2019.

Tabulka č. 2 Typy rekvalifikačních programů podle věku uchazečů (v procentech)

Věková skupina	Rekvalifikace pro průmysl	Rekvalifikace pro služby	Rekvalifikace pro podnikání	HRM a administrativa	Zdravotnictví vzdělávání a sociální oblast	Počítačové dovednosti	Osobní rozvoj	Řidičské průkazy a doprava transport	Celkem (N)
40–44 let	8,6	8,4	2,8	17,2	12,6	44,8	1,2	4,4	500
45–49 let	8,2	7,7	2,2	17,3	10,8	50,2	1,8	1,8	452
50–54 let	7,3	8,9	1,6	12,2	10,9	54,0	2,0	3,0	559
55–59 let	6,1	6,9	1,5	10,3	7,8	61,7	3,4	2,3	619
60+ let	7,7	9,2	0,0	5,1	3,6	70,8	1,5	2,1	195

Zdroj: data OKpráce, rok 2019.

Doporučení

Následující doporučení definují oblasti, kterým by při rozvoji výcvikových programů měla být věnována podle našeho názoru pozornost:

- Definovat specifické cíle aktivní politiky zaměstnanosti ve vztahu k integraci starších uchazečů na trhu práce při zohlednění perspektivy životní dráhy. Dle dosavadní zkušenosti by cílem mohlo být např. prodloužení pracovní dráhy při zohlednění snížení či odvrácení určité míry předčasných odchodů starších uchazečů o zaměstnání do ekonomické neaktivity, a to zvláště tam, kde jejich odchod do neaktivity je přímo způsoben subjektivně vnímanou malou šancí na další pracovní uplatnění. Dále je možné využít aktivní politiku zaměstnanosti jako most do ekonomické neaktivity u těch uchazečů, kteří jsou v předdůchodovém věku. I v takovém případě se ale spíše nabízí podpoření určité formy pracovního zapojení spíše než prosté zaparkování v evidenci Úřadu práce za pomoci aktivní politiky zaměstnanosti.
- Přizpůsobovat rozsah realizovaných rekvalifikačních programů podmínkám na trhu práce. Vycházíme z předpokladu, že rekvalifikace jsou poměrně málo finančně náročným typem APZ a současně vzhledem ke své nižší délce nepředstavují až takový problém z hlediska vzniku možného efektu uzamčení. Proto může být perspektivní využívat tyto programy ve větším rozsahu, než jak tomu bylo v hodnoceném roce 2019 (pochopitelně s ohledem na ostatní podmínky na trhu práce – viz také Hora, Suchanec a Horáková, 2023).
- Nadále cílit zabezpečované rekvalifikace na cílovou skupinu uchazečů ve věku 55–59 let. Dále zvážit cílení těchto programů na osoby nad 60 let. U této kategorie nebyly dopady rekvalifikačních programů průkazné. Efekty na uchazeče v předdůchodovém věku mohou být smíšené a je třeba další výzkum pro průkaznější zjištění těchto efektů.
- Typ rekvalifikačního programu je významný pro výsledek tohoto programu, tedy různé subtypy rekvalifikačních programů dosahují různých výsledků. Je ovšem nutné brát v úvahu, že řada oborů pro rekvalifikace je sice reálně spojena s poptávkou zaměstnavatelů po absolventech rekvalifikací, nicméně současně je třeba vnímat, že taková pracovní místa nemusí poskytovat dobré podmínky a nemusí tedy být tolik atraktivní pro uchazeče o zaměstnání. Je tedy nutné věnovat pozornost efektům jednotlivých subtypů rekvalifikací a podporovat ty typy pracovního výcviku, které vedou v přiměřené době k zaměstnání. Přitom je třeba zohledňovat nejen výsledky, ale též dopady programů.
- Systematicky posoudit důvody nedokončení rekvalifikačních programů a to, jak tyto důvody souvisí s dalším vývojem situace osob, které rekvalifikační programy nedokončily. Např. asi v 10 procentech případů osoby ve věku 55–59 let program nedokončí z důvodu odchodu do zaměstnání či do studia (společná kategorie, prakticky se jedná převážně o odchody do zaměstnání). Poněkud paradoxně tak

nedokončení programu nemusí znamenat vždy negativní výsledek z hlediska dosažení očekávaných výsledků programu.

- Zvážit posílení cílenosti dalších programů aktivní politiky zaměstnanosti na osoby nad 50 let. Analýza Suchanec a Hora (2026) ukázala, že asi desetina účastníků rekvalifikačních programů nastoupila po absolvování rekvalifikačního programu na dotované pracovní místo (což má též vliv na celkové výsledky – viz tabulku č. 1). Předchozí analýzy programů tvorby míst ukázaly konkrétní příklady a podmínky, které vedly (či nevedly) k významným efektům programů tvorby míst u starších a současně specifickými charakteristikami znevýhodněných uchazečů (viz např. Hora et al. 2022; Hora a Suchanec 2024b). Platí, že programy APZ budou účinné tehdy, pokud jejich dopady lze očekávat i u výsledků měření provedeného z makroekonomické perspektivy.² Tedy dobrých dopadů opatření lze dosáhnout minimalizací efektu mrtvé váhy cíleností na středně a více znevýhodněné (i vzhledem k finanční náročnosti uvedených opatření).
- Jasně definovat formu podpory pro uchazeče s nízkým lidským kapitálem, kteří systematicky nejsou zařazováni do rekvalifikačních programů. Jedná se především o osoby s nízkou úrovní dosaženého formálního vzdělání; někteří uchazeči mohou mít překážky pracovního uplatnění z důvodu zdravotního omezení. Vhodným nástrojem pro tyto osoby zřejmě jsou např. integrační pracovní místa.

Literatura

HORA, Ondřej & Tomáš SIROVÁTKA, 2020. Why targeting matters: The apprenticeship program for youth in the Czech Republic. Social Policy and Administration. Hoboken: Blackwell, vol. 54(7), 1198–1214. ISSN 0144-5596. DOI: 10.1111/spol.12598.

HORA, Ondřej, SUCHANEC, Miroslav & Markéta HORÁKOVÁ, 2023. Comparing Innovative 'Chosen Training' with 'Standard Training' in Czechia: How Did the New Program Help? Rev. soc. polit., 30(2), 119–139. DOI: 10.3935/rsp.v30i2.1941.

HORA, Ondřej & Miroslav SUCHANEC, 2024a. Postavení starších osob v nezaměstnanosti: podkladová studie. Praha: RILSA. Dostupné z: https://katalog.vupsv.cz/fulltext/vz_573.pdf.

² Tedy například že nová pracovní místa nevzniknou na úkor zániku jiných pracovních míst. Taková situace je ovšem u znevýhodněných osob spíše málo pravděpodobná, protože je nepravděpodobné, že by tyto nebo jim podobné osoby získaly pracovní místo bez podpory. Kdyby zaměstnáním znevýhodněného pracovníka došlo k vytlačení pracovníka s lepšími charakteristikami z hlediska pracovního uplatnění, s větší pravděpodobností by to v krátkém horizontu vedlo k celkovému zvýšení zaměstnanosti.

HORA, Ondřej & Miroslav SUCHANEC, 2024b. Evaluation of Public Works Program in the Czech Republic. In: Amine, Samir (ed.). Public Policy Evaluation and Analysis Rethinking the Role of Government in the Post-Pandemic Labour Market, pp 243–258. Springer.

HORA, Ondřej & Miroslav SUCHANEC, 2024c. Vyhodnocení veřejně prospěšných prací realizovaných v roce 2019. Praha: RILSA. Dostupné z: https://katalog.vupsv.cz/fulltext/vz_554.pdf.

HORA, Ondřej & Miroslav SUCHANEC, 2025. Comparing the Impacts of Czech ALMP Training Programmes Implemented During the 2020 COVID-19 Pandemic to Programmes in 2016 and 2019. Social Policy and Administration. Hoboken: Blackwell, ISSN 0144-5596. DOI: 10.1111/spol.13115.

HORA, Ondřej, HORÁKOVÁ, Markéta, SUCHANEC, Miroslav, MAREŠOVÁ, Helena & Marie TÁBORSKÁ, 2022. Vyhodnocení dopadu a cílenosti programu společensky účelných pracovních míst realizovaného v roce 2017. Praha: RILSA.

ORFAO, Guillermo & Miguel MALO (2023). Are active labour market policies effective for the older unemployed? A metaevaluation. Ageing & Society. 43, 1617–1637.

SUCHANEC, Miroslav & Ondřej HORA, 2026. The Role of Active Labour Market Policy Training Programs in Labour Market Integration of Older Unemployed in Czechia. V přípravě. Příspěvek byl prezentován na konferenci The Demographic Transition: Policy Implications of Fertility and Aging Trends ve Vilniusu 24. 5. 2025.

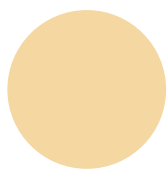
Autoři

doc. Mgr. Ondřej Hora, Ph.D.

(ondrej.hora@rilsa.cz) je výzkumným pracovníkem RILSA a docentem na Masarykově univerzitě. Dlouhodobě se zabývá oblastí trhu práce a politiky zaměstnanosti. V rámci RILSA se v posledních letech zaměřuje především na dopadové hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti. V uvedené oblasti v posledních letech publikoval několik článků indexovaných ve WoS a kapitol v zahraničních monografiích.

Mgr. Miroslav Suchanec, Ph.D., M.Sc.

(miroslav.suchanec@rilsa.cz) je odborným asistentem na FSS MU a výzkumným pracovníkem RILSA. Vyučuje statistickou analýzu dat, kvantitativní a evaluační výzkum. V rámci RILSA se v posledních letech zaměřuje především na dopadové hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti. V této oblasti v posledních letech publikoval několik článků indexovaných ve WoS a také kapitolu v zahraniční monografii.



RILSA Policy Briefs

č. 5 | 2025

RILSA

Jeruzalémská 1283/9, 110 00 Praha 1

T: +420 221 015 844

E: rilsa@rilsa.cz

W: <https://www.rilsa.cz>

Datová schránka: yi6jvet

© Výzkumný institut práce a sociálních věcí, v. v. i.
Praha 2025

RILSA Policy Briefs

ISSN 2788-2500



Toto dílo podléhá licenci Creative Commons. Uveďte původ.

4.0 Mezinárodní veřejná licence. (<http://www.creativecommons.org>)



Tento výsledek byl finančně podpořen z institucionální podpory na dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumné organizace na léta 2023–2027 a byl součástí výzkumných úkolů „Integrace nezaměstnaných ve věku 50+ na trh práce: vhodnost a efektivnost nástrojů APZ“ řešeného v roce 2024 a „Nástroje adaptace společnosti na stárnutí obyvatelstva s důrazem na gender“ řešeného v letech 2024–2026.