



Postavení starších osob v nezaměstnanosti



2024

**Postavení starších osob v nezaměstnanosti
podkladová studie**

Ondřej Hora
Miroslav Suchanec

Praha, RILSA
2024

Tento výsledek byl finančně podpořen z institucionální podpory na dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumné organizace na léta 2023–2027 a je součástí výzkumného úkolu „*Integrace nezaměstnaných ve věku 50+ na trh práce: vhodnost a efektivnost nástrojů APZ*“ (IP70208), řešeného Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí, v. v. i., v roce 2024.



Toto dílo podléhá licenci Creative Commons Uveďte původ 4.0 Mezinárodní veřejná licence (<http://www.creativecommons.org/licenses/by/4.0>).

Vydal Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i.
Dělnická 213/12, Praha 7, 170 00
Vyšlo v roce 2024, 1. vydání, počet stran 49
Tisk: RILSA

<https://www.rilsa.cz>

Abstrakt

V tomto textu se zaměřujeme na reflexi postavení starších osob v nezaměstnanosti. Studie je založena na datech OKPráce za rok 2019. Data ukazují dramatické rozdíly v možnostech pracovního uplatnění mezi jednotlivými definovanými populačními kohortami, především pak u osob v před-důchodovém věku. Studie slouží jako podkladový materiál pro další analytickou činnost a pro decizní sféru.

Klíčová slova: starší lidé; nezaměstnanost; rekvalifikace; poradenství

Abstract

This text shows differences among older people concerning their ability to leave unemployment for employment or for other reasons. The analysis is based on OKPráce data for the year 2019. The data shows significant differences among age cohorts, especially for people in the pre-retirement age group. The results can be used as the source for following analyses and as a source of information for decision-making.

Keywords: training; older people; unemployment; counseling

Obsah

Úvod	6
1. Situace starších osob na trhu práce v kontextu zaměstnatelnosti	7
1.1 Výsledky předchozích výzkumů ve vztahu k situaci starších osob na trhu práce	8
2. Posouzení situace starších osob na trhu práce	13
2.1 Struktury starších uchazečů podle klíčových hledisek	13
2.2 Ochody starších uchazečů z evidence úřadu práce	17
2.3 Situace ve skupině 60+ let (podrobnější analýza dle věku)	26
2.4 Zastoupení starších uchazečů v opatřeních politiky zaměstnanosti	30
3. Posouzení role jednotlivých faktorů	34
Závěr	43
Literatura	45
Příloha č. 1 Model soutěžících rizik	47

Seznam tabulek a grafů

Grafy

Graf č. 2.1 Nezaměstnanost a struktura uchazečů ve věku 50+	14
Graf č. 2.2 Struktura uchazečů ve věku 50+ v jednotlivých krajích	14

Tabulky

Tabulka č. 2.1 Struktura všech uchazečů v jednotlivých věkových skupinách	15
Tabulka č. 2.2 Důvody odchodu z evidence ve stanovených obdobích podle jednotlivých věkových skupin	19
Tabulka č. 2.3 Skupina 50–54 let. Důvody odchodu z evidence ve stanovených obdobích.....	21
Tabulka č. 2.4 Skupina 55–59 let. Důvody odchodu z evidence ve stanovených obdobích.....	23
Tabulka č. 2.5 Skupina 60+ let. Důvody odchodu z evidence ve stanovených obdobích	25
Tabulka č. 2.6 Skupina 60+ let. Důvody odchodu z evidence ve stanovených obdobích	27
Tabulka č. 2.7 MUŽI: Skupina 60+ let. Důvody odchodu z evidence ve stanovených obdobích.....	28
Tabulka č. 2.8 ŽENY: Skupina 60+ let. Důvody odchodu z evidence ve stanovených obdobích	29
Tabulka č. 2.9 Využití opatření aktivní politiky zaměstnanosti staršími pracovníky v roce 2019....	32
Tabulka č. 3.1 Pravděpodobnost odchodu do nedotovaného zaměstnání pro všechny uchazeče	35
Tabulka č. 3.2 Pravděpodobnost odchodu do nedotovaného zaměstnání pro uchazeče 40+ let. .	37
Tabulka č. 3.3 Pravděpodobnost odchodu na vlastní žádost či z neznámého důvodu pro všechny uchazeče.	39
Tabulka č. 3.4 Pravděpodobnost odchodu na vlastní žádost či z neznámého důvodu pro uchazeče 40+ let.	41

Úvod

Trh práce se proměňuje v souvislosti s řadou technologických změn (viz např. OECD, 2024). Česká republika bude v následujících letech stejně jako mnoho dalších zemí čelit stárnutí populace s řadou zásadních společenských důsledků. Mezi hlavní společenské problémy v souvislosti se stárnutím populace s vazbou na trh práce patří například riziko nedostatku pracovníků v určitých profesích, riziko zastarávání kvalifikace u starších pracovníků, potřeba změny kvalifikace a potřeba podpory pracovního uplatnění osob ve vyšších populačních kohortách (nad 50, ale i nad 60 let), a to až do dosažení formálně stanoveného důchodového věku. Popsaný problém má významné důsledky pro oblast sociální politiky (sociální zabezpečení), hospodářské politiky a může být klíčový i pro budoucí politickou situaci. Na individuální úrovni představuje nezaměstnanost závažnou otázku zejména pro osoby, které jí jsou přímo dotčeny nebo ohroženy, přičemž starší pracovníci často potřebují nebo chtějí pracovat z finančních důvodů (Lee et al., 2009). Můžeme přitom předpokládat, že riziko nezaměstnanosti se nebude týkat rovnoměrně všech skupin osob; naopak bude ovlivněno faktory, jako jsou lidský kapitál a konkrétní životní situace uchazečů o zaměstnání. Aktivní politika zaměstnanosti tak může představovat účinný nástroj pro zlepšení pracovních podmínek a možností starších osob na trhu práce.

V této krátké charakterem popisné podkladové studii se zaměřujeme na důležitou otázku schopnosti starších osob získat zaměstnání v případě nezaměstnanosti. V textu orientovaném na sociální problém a jeho kontext se zabýváme posouzením situace starších osob z hlediska nezaměstnanosti. Nejprve se zabýváme celkovou situací starších osob na trhu práce. Sledujeme přitom všechny osoby nad 50 let dále rozdělené na tři věkové podskupiny. Ve druhé, užší perspektivě pak podrobně sledujeme situaci osob nad 60 let. Studie tedy mapuje rozsah sociálního problému a ukazuje, které faktory mohou působit na rozsah a trvání nezaměstnanosti u starších uchazečů o zaměstnání.

Ptáme se tedy na otázku: Do jaké míry starší osoby nacházejí v případě nezaměstnanosti zaměstnání, či odcházejí z evidence úřadů práce z jiných důvodů?

Při základních analýzách využitých v tomto textu pracujeme s administrativními daty OKpráce z roku 2019. Naše výsledky se snažíme kontextualizovat, protože položené otázky mají spíše obecnou povahu a odpovědi na ně, založené dostupných datech, jsou prozatím značně neúplné.

Aplikační význam předložené studie spatřujeme především v prezentaci poznatků v podobě, ve které tyto běžně nejsou publikovány (z hlediska rozsahu a detailu provedených analýz). Tato dílčí studie tedy může sloužit jako podkladový materiál pro koncepční práci v oblasti politiky trhu práce a politiky sociálního zabezpečení.

1. Situace starších osob na trhu práce v kontextu zaměstnatelnosti

V rámci tohoto textu můžeme sociální problém definovat jako nezaměstnanost starších osob, která nemá jen přechodný frikční charakter, je trvalejšího rázu nebo k ní dochází opakovaně. Pokud se na nezaměstnanost budeme dívat jako na uzavřený systém, pak je nutné se zaměřit na:

- riziko vzniku nezaměstnanosti (indikovatelné na vstupu do nezaměstnanosti);
- schopnost starších osob získat zaměstnání v situaci, kdy se stanou nezaměstnanými (indikovatelné na výstupu z nezaměstnanosti).

Základním charakterizujícím znakem zde je věk uchazečů. Z hlediska vzdělání můžeme u uchazečů pozorovat stupeň jejich vzdělání, případně též obor jejich vzdělání a také jejich profesi, která sama o sobě může nepřímo indikovat možné využití kvalifikace. Posouzení situace vychází z takzvaného statistického pojetí zaměstnatelnosti (viz např. McQuaid a Lindsay, 2005). V tomto pojetí je na zaměstnatelnost nahlíženo především z hlediska výsledku. Osoby nebo skupiny osob jsou považovány za zaměstnatelné, pokud je vysoká pravděpodobnost jejich odchodu z evidence, přičemž důvodem odchodu je získání zaměstnání (ať už dotovaného, či nedotovaného). Tato perspektiva je spjata též s časností odchodu, neboť je významné, aby osoby opouštěly evidenci úřadu práce v přiměřené době. V tomto pojetí je pak zaměstnatelnost výsledkem interakce mezi specifickými vlastnostmi jednotlivých uchazečů o zaměstnání, okolnostmi jejich životní situace a podmínkami na trhu práce. Analýza Hory a Suchance (2014) ukázala, že toto pravděpodobnostní pojetí zaměstnatelnosti je empiricky relevantní, jednotlivé kombinace charakteristik uchazečů vedou k jiným výsledným pravděpodobnostem odchodu z evidence (z různých důvodů). Nejvíce jsou nezaměstnaností ohroženy osoby se základní úrovní vzdělání a osoby bez vzdělání a dále osoby se zdravotním postižením. Podle některých studií (např. Mareš, Vyhlídal & Sirovátka, 2002) se může situace projevat marginalizací určitých skupin osob na trhu práce.

Schopnost posoudit nezaměstnanost starších uchazečů závisí především na dostupnosti relevantních dat. V budoucnu se tato schopnost může zlepšit nebo zhoršit podle toho, jaká data budou k dispozici pro analýzu. V této studii pracujeme s omezeným souborem dat z databáze uchazečů o zaměstnání (OKpráce), která není propojena s dalšími systémy. Proto můžeme posuzovat uchazeče z pohledu jejich nezaměstnanosti, avšak nemáme přístup k úplným informacím o jejich zaměstnanosti nebo širší ekonomické aktivitě či neaktivitě. Z analytického hlediska nám stávající databáze umožňuje sledovat:

- trvání nezaměstnanosti;
- pravděpodobnost odchodu v jednotlivých definovaných časových bodech;
- důvody odchodu z evidence.

V rámci dostupných dat tedy můžeme nejlépe přehledně indikovat statistickou zaměstnatelnost prostřednictvím kontingenčních tabulek (především ve vztahu k jasně definovaným časovým bodům, tj. při trvání nezaměstnanosti do určitého dne). Dále můžeme spojovat důvody odchodu z evidence s délkou nezaměstnanosti do vzniku dané události a s dalšími faktory ovlivňujícími délku a ukončení nezaměstnanosti. Zásadním omezením uvedeného přístupu však zůstává skutečnost, že můžeme pozorovat pouze události, které již nastaly. To znamená, že naše schopnost předpovědět na základě těchto dat budoucí vývoj na trhu práce může být omezená.

V této studii vycházíme ze statického posouzení situace. Díváme se tedy na problém v jednom časovém období roku 2019. V tomto časovém období pak sledujeme především věkově vymezené kohorty. Základem je vymezení jednotlivých věkových skupin tak, aby toto vymezení indikovalo rozdílné šance uchazečů a současně odpovídalo charakteru dat, která máme k dispozici. Vzhledem k tomuto posouzení se pro tuto analýzu jeví jako nejlepší rozdělit starší uchazeče do tří pětiletých kohort, tedy 50–54 let, 55–59 let, 60 a více let. Pro lepší porozumění situaci jednotlivých skupin jsme zvolili též přístup využití referenční kategorie pro srovnání. Tuto kategorii jsme definovali jako uchazeče ve středním věku (40–49 let). Situace mladších uchazečů může být specifická, a není proto v tomto textu (až na výjimku viz tabulka č. 3.1) zohledněna.

1.1 Výsledky předchozích výzkumů ve vztahu k situaci starších osob na trhu práce

V této části textu se budeme zaměřovat na ty výsledky výzkumů, které se přímo či nepřímo vztahují k naší posuzované problematice. Klíčové jsou pro nás výsledky z České republiky, protože tyto výsledky přímo odpovídají místní situaci a kontextu. Zároveň ale mohou být inspirativní i některé výsledky ze zahraničí, a to jednak z hlediska širší kontextualizace, jednak proto, že mohou upozorňovat na otázky, kterým dosud nebyla v ČR věnována pozornost.

Nezaměstnanost starších osob sice představuje specifickou otázku, ale jen obtížně ji lze interpretovat bez širší kontextualizace postavení starších osob na trhu práce. Z analytického hlediska se můžeme na situaci starších osob dívat pomocí trajektorií (dlouhodobějších pracovních drah) a tranzicí (jednotlivých přechodů mezi ekonomickými statusy). Sledujeme tedy především, jak se v čase mění postavení starších osob na trhu práce. Této otázce se u nás i v zahraničí věnuje řada studií, které zpravidla vycházejí z dat Výběrových šetření pracovních sil (EU-LFS), z dat šetření Životní podmínky (EU-SILC) či z výzkumu SHARE a jiných výběrových šetření.

Causa et al. (2021) provedli obecnou analýzu tranzic v zemích OECD prostřednictvím míry změn (reallocation rate – RR). V České republice celkově dochází ve srovnání s ostatními zeměmi k nižšímu počtu tranzic, RR je 15 procent¹ (Causa et al., 2021, 10). To je pochopitelné v kontextu demografic-

¹ Míra změn je definována jako suma náborů a odchodů vztažená k celkové míře zaměstnanosti (viz Causa et al., 2021, 8).

kého vývoje a situace na českém trhu práce a zvláště pak nízké míry nezaměstnanosti. Jak upozorňují Causa et al. (2021) i OECD (2024), tranzice mohou mít pro pracovníky podle věku, sektoru a kontextu jak pozitivní, tak negativní důsledky. Zároveň v posledním období před vypuknutím pandemie covidu-19 klesala pravděpodobnost nalezení zaměstnání kvůli ekonomické neaktivitě. Střídání zaměstnání může být spojeno s efektem jizev (tedy zaměstnavatelé toto mohou vnímat negativně). OECD (2024, 36) ukazují, že pravděpodobnost tranzice s vyšším věkem klesá. To souvisí jak s nastavením opatření trhu práce, tak také s tím, že starší pracovníci méně často opouštějí své zaměstnání dobrovolně.

Causa et al. (2021) argumentují, že získat zaměstnání z nezaměstnanosti či ekonomické neaktivity může být obtížnější než dříve, což potvrzují i jejich data za Českou republiku. To může mít více příčin, například klesající nezaměstnanost a rostoucí zaměstnanost mezi ženami a staršími pracovníky (ibid.). Data za ČR ukazují, že zaměstnanost osob nad 55 let postupně stoupá (Pertold & Federičová, 2020). V pozici osob na trhu práce obecně hraje významnou roli vzdělání, které určuje jak pravděpodobnost nezaměstnanosti a následného nalezení zaměstnání, tak též sektor, kde se osoby uplatňují (viz Causa et al., 2021). Ženy mají vyšší pravděpodobnost přechodu do ekonomické neaktivity, a to jak ze zaměstnanosti, tak z nezaměstnanosti (viz ibid., příloha, graf A6). OECD (2024) definuje jako příčiny obtížnějšího nalezení zaměstnání zdravotní stav, pečovatelské závazky a také změnu preferencí. Mnozí starší pracovníci se pak potřebují přizpůsobit zaměstnání nebo zkrátit pracovní dobu (OECD, 2024).

Starší lidé jsou obecně více ohrožení rizikem dlouhodobé nezaměstnanosti v případě propouštění, mohou mít ve srovnání s mladšími nižší „zisky“ ze změny zaměstnání a také nesou větší transakční náklady (OECD, 2024). Problém nezaměstnanosti může vznikat v důsledku rozporu mezi dovednostmi nezaměstnaných a požadavky zaměstnavatelů na dovednosti uchazečů o zaměstnání (Causa et al., 2021). Autoři v tomto kontextu upozorňují na význam propojení (matching) mezi uchazeči a zaměstnavateli. Do situace starších osob mohou zasahovat i další okolnosti, jako jsou obtížnost dojíždění nebo preference práce na částečný úvazek (Lee et al., 2009).

Specifické analýzy z České republiky

Železná a Kreidl (2016) se zabývali tranzicemi mezi zaměstnaností a nezaměstnaností v ČR. Autoři pracovali s daty SILC za roky 2004–2009 a konstatovali, že osoby starší 50 let měly podstatně **nižší riziko** vzniku přechodu ze zaměstnanosti do nezaměstnanosti než osoby mladší. Autoři uvádějí:

„Vyšší věk tedy není sám o sobě faktorem, který by u starších zaměstnanců zvyšoval riziko přechodu do nezaměstnanosti, naopak zdá se, že vyšší věk sám o sobě riziko přechodu do nezaměstnanosti výrazně snižuje.“ (s. 520)

Autoři předpokládají, že v tomto směru mohou působit pracovní zkušenosti a praxe. Vedle dalších očekávaných faktorů působících na vznik nezaměstnanosti (nižší vzdělání, zhoršený zdravotní stav) autoři určili též větší riziko u osob z menších měst a obcí. U přechodu mezi nezaměstnaností a zaměstnaností měly naopak starší osoby **nejnižší pravděpodobnost dřívějšího odchodu**, což je

ovšem též v interakci s jinými důvody odchodu. Věk je podle autorů zřejmě rizikovým faktorem sám o sobě. Rychleji si pak zaměstnání nacházeli muži než ženy. Závěrem pak autoři konstatují, že vyšší agregovaná nezaměstnanost starších pracovníků dominantně vyplývá z jejich omezené schopnosti návratu do zaměstnání po ztrátě práce.

Podstatnou otázkou je též možnost práce v předdůchodovém věku. Významným příspěvkem k diskusi postavení starších žen na trhu práce je článek Dudové a Pospíšilové (2022). Autorky upozorňují, že ženy odcházely do důchodu zhruba o dva roky dříve než muži. Podle provedených analýz u skupiny 60+ je hlavní příčinou odchodu do důchodu dosažení důchodového věku jak u mužů, tak žen (může jít ovšem také o penze předčasné) – viz též Pertold a Federičová (2020, 13), kteří pracují s domněnkou o atraktivitě odchodu do důchodu. Rozdíl mezi muži a ženami ve věku odchodu do důchodu se bude snižovat se změnami ve věku odchodu do důchodu. Nicméně část dřívějších odchodů žen z trhu práce nemůže být vysvětlena jen dosažením důchodového věku. Dále z hlediska dosažení důchodového věku je velmi podstatné, zda osoby splnily podmínky nároku pro získání důchodu, což může být obtížnější pro specifické kategorie (např. osoby v marginalizovaném postavení na trhu práce, podnikající osoby či rodiče s dlouhodobými přerušováními pracovní dráhy).

Zaměstnavatelé mohou snáze osoby po dosažení důchodového věku propustit (Dudová & Pospíšilová, 2022). V roce 2017 pracovalo (míra zaměstnanosti) ve věku nad 65 let 8,7 procenta mužů a 4,7 procenta žen (Dudová & Pospíšilová, 2022). Na trhu práce spíše zůstávají muži s vyšší úrovní vzdělání, což je podmíněno tím, že tito mají zaměstnání (viz též Pertold & Federičová, 2020). Záleží tedy i na charakteru vykonávaných zaměstnání; kvalifikovaní mají pravděpodobně lepší podmínky pro setrvání na trhu práce než osoby méně kvalifikované, respektive pracující v manuálních profesích. Lze předpokládat, že pokud se osoby v předdůchodovém věku stanou nezaměstnanými, spíše to uspíší jejich rozhodnutí odejít z trhu práce.

Z hlediska nezaměstnanosti Dudová a Pospíšilová (2022) konstatují, že osoby starší 50 let měly nadprůměrnou míru nezaměstnanosti (4 procenta) a též vyšší míru dlouhodobé nezaměstnanosti. Osoby, kterým zbývá jen několik měsíců do důchodu, mohou považovat nezaměstnanost za výhodnější než odchod do předčasného důchodu (Dudová & Pospíšilová, 2022).

Řada faktorů pak může vést k tomu, že starší osoby odcházejí do ekonomické neaktivity z jiného důvodu, než je přímo věk či nárok na pobírání důchodu (Železná & Kreidl, 2016; Dudová & Pospíšilová, 2022). Tyto mohou zahrnovat:

- velikost obce a místo bydliště;
- spokojenost se zaměstnáním a podmínky v původním zaměstnání;
- ekonomická zajištěnost rodiny;
- vzdělání;
- zdravotní stav;
- pečovatelské závazky a jiné interakce s rodinnou situací.

Částečně se tedy mohou překrývat s důvody, jež vedou k nezaměstnanosti nebo jejímu trvání. Interakce jednotlivých faktorů v životních drahách osob je pak specifická. Z hlediska analýzy jsou zajímavé jak osoby, které ještě nedosáhly důchodového věku, a přesto nepracují a také ty, které důchodového věku dosáhly, ale přesto dále pracují (Dudová & Pospíšilová, 2022). My se zaměřujeme pouze na osoby, jež jsou nezaměstnané (pracujeme s databází uchazečů o zaměstnání). Víme přitom, že většina starších osob se podle výsledků předchozích výzkumů této situaci dokáže vyhnout, tedy se nezaměstnanými vůbec nestanou.

Někteří autoři upozorňují na roli, kterou může hrát u starších osob podpora v nezaměstnanosti (případně dávky pro zdravotně handicapované) coby nástroje pro překlenutí času do odchodu do důchodu (Yashiro et al., 2021). V tomto mohou hrát roli jak délka podpory, tak její snazší dostupnost a přiměřená výše.

Situaci nezaměstnaných nebyla dosud věnována v ČR dostatečná pozornost, což je zřejmě částečně dáno i tím, že výzkumníci nemají k dispozici vhodná data. Mezi nezaměstnanými lze očekávat osoby ve specifickém postavení či životní situaci. Jedná se především o osoby se zásadními překážkami pracovního uplatnění a také osoby, pro něž je pracovní uplatnění nezbytné z ekonomických důvodů – aby se vyhnuly chudobě. Ta často vzniká též v důsledku předchozí pracovní dráhy těchto jedinců.

Závěrem k teoretickým východiskům

V kontextu České republiky představují nezaměstnaní uchazeči v současnosti spíše menší skupinu, většina starších pracovníků nemá problém udržet si či případně získat nové zaměstnání. Avšak pokud již se starší pracovníci stávají nezaměstnanými, jejich šance na nalezení zaměstnání může být ve srovnání s ostatními věkovými skupinami nízká.

Z hlediska možného působení rekvalifikačních programů je významná především vzdělanostní a oborová struktura nezaměstnaných osob a její souvislost s pracovním uplatněním. Dlouhodobou nezaměstnaností mohou být ohroženi:

- uchazeči se základním vzděláním a bez vzdělání;
- uchazeči, kteří potřebují rozšíření kvalifikace;
- uchazeči, kteří nepracují v oboru, jež vystudovali;
- osoby bez možnosti využít svou současnou kvalifikaci.

Obecně u starších uchazečů o zaměstnání může hrát roli více faktorů, a není to tedy jen úroveň vzdělání, co určuje jejich šance na pracovní uplatnění. Silným faktorem je pravděpodobně zdravotní stav. Podle studie Pertolda a Federičové (2020) přibližně čtvrtina zaměstnaných mužů a žen ve věku 51–60 let v České republice uvádí, že je zdravotní stav limituje v práci (vyšší je tento podíl u osob s nižší kvalifikací, respektive spíše manuálně pracujících).

Ochota starších osob měnit zaměstnání může být ovlivněna jejich percepcí nižších šancí na nalezení nového pracovního místa a obavami z nezaměstnanosti. U starších osob může určitou roli hrát též podpora v nezaměstnanosti, a to ze dvou důvodů: starší pracovníci častěji splňují podmínky pro její čerpání a zároveň mají nárok na delší dobu podpory než jejich mladší kolegové. Celkově tedy může záležet i na perspektivě, kterou starší pracovníci zvažují s ohledem na zbývající čas do odchodu do důchodu, případně též na vnímané šanci na nalezení zaměstnání a na pocitech odrazení (nehledají práci, protože již nevěří v její nalezení).

2. Posouzení situace starších osob na trhu práce

V této kapitole se zabýváme posouzením situace starších osob na trhu práce. První část kapitoly se zabývá popisem struktury těchto uchazečů. V dalších částech se zaměřujeme na odchody uchazečů z evidence úřadu práce. Pracujeme se základním rozdělením do čtyř věkových kategorií: 40–49 let (srovnávací kategorie) a 50–54 let, 55–59 let, 60+ let.

2.1 Struktury starších uchazečů podle klíčových hledisek

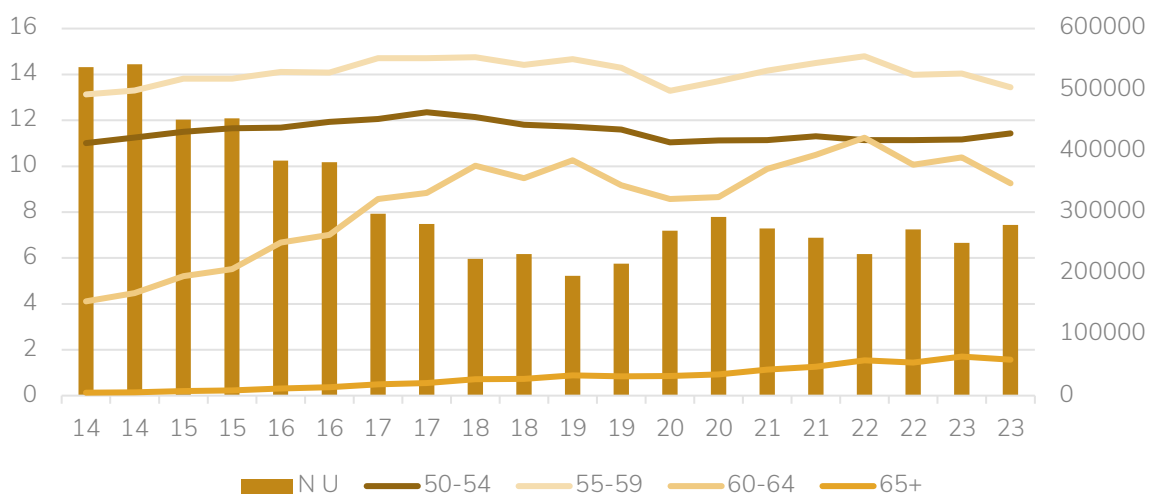
Praktický význam této části spatřujeme v prezentaci poznatků o tom, kdo jsou, respektive jak je možné charakterizovat starší uchazeče o zaměstnání a jak se případně tyto liší od mladších uchazečů. Tato část zahrnuje všechny uchazeče o zaměstnání, tedy zde nerozlišujeme, zda tyto uchazeči o zaměstnání byli účastníky aktivní politiky zaměstnanosti. V první části se zaměříme na struktury všech uchazečů a ve druhé části pak na struktury dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů.

Nejprve se zaměříme na veřejná agregovaná data o uchazečích o zaměstnání v období let 2014–2023 (graf č. 2.1). Celkový rozsah nezaměstnanosti je zobrazen na pravé ose grafu č. 2.1. Zde prezentovaná data jsou průřezová a ukazují situaci vždy v červnu a prosinci sledovaných let. Ukazují, jak se rozsah nezaměstnanosti snižoval až do roku 2019 a poté narůstal a klesal v rozmezí 200–300 tisíc uchazečů během covidového a postcovidového období. Dále na levé ose grafu sledujeme podíl uchazečů ve čtyřech v této studii sledovaných věkových skupinách: 50–54 let, 55–59 let, 60–64 let, 65+ let. Význam těchto věkových skupin v čase je vyjádřen jako procentní podíl z celkového počtu uchazečů v daném období. Tedy skupina 50–54 tvoří ve sledovaném období asi 10–12 procent uchazečů, skupina 55–59 asi 13–15 procent uchazečů, skupina 60–64 tvoří 4–11 procent uchazečů a skupina 65+ 0–2 procenta uchazečů. Důležitým poznatkem se pak jeví narůstající podíl osob v posledních dvou věkových kategoriích mezi uchazeči o zaměstnání, tedy v první kategorii ze 4 až na přibližně 10–11 procent a ve druhé kategorii z 0,1 procenta až na asi 1,5 procenta. Lze předpokládat, že tento rostoucí podíl starších uchazečů mezi všemi uchazeči může být způsoben jak stárnutím populace, tak prodlužováním věku odchodu do důchodu.

V dalším grafu (graf č. 2.2) prezentujeme na základě stejných agregovaných dat MPSV podíly jednotlivých věkových kategorií 50+ mezi všemi uchazeči o zaměstnání podle krajů. Z grafu je patrné, že rozdíly mezi jednotlivými kraji nejsou nijak velké (cca 2 %), s určitou dílčí výjimkou uchazečů z Prahy ve věkové kategorii 55–59 let. Výsledky podle krajů prezentujeme též níže ve třetí kapitole v Coxových modelech.

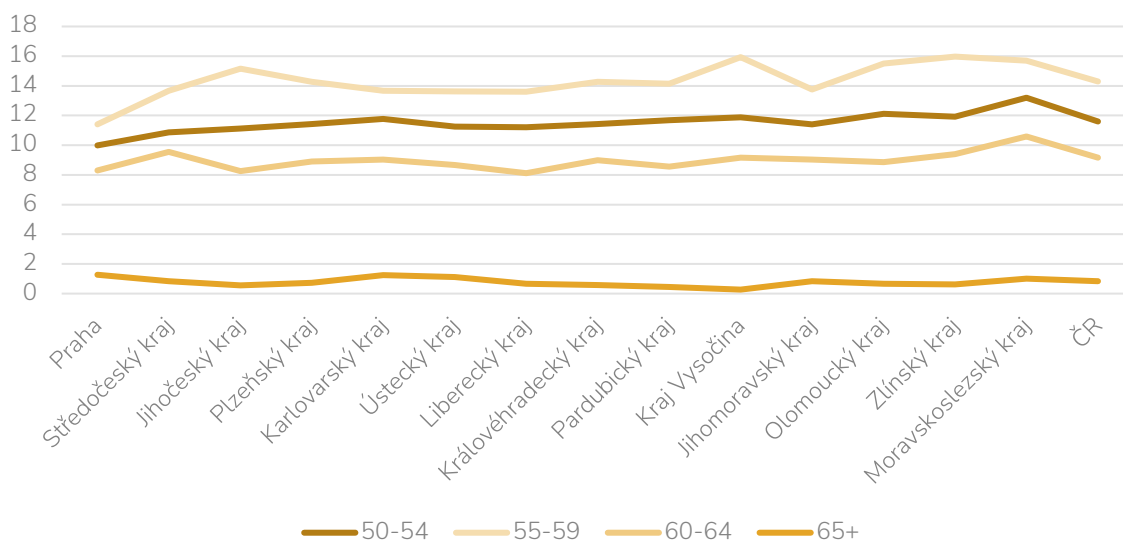
2. Posouzení situace starších osob na trhu práce

Graf č. 2.1 Nezaměstnanost a struktura uchazečů ve věku 50+



Zdroj: MPSV, měsíční statistiky, struktura uchazečů. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/mesicni>

Graf č. 2.2 struktura uchazečů ve věku 50+ v jednotlivých krajích



Zdroj: MPSV, měsíční statistiky, struktura uchazečů. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/mesicni>

Nyní budeme struktury uchazečů dále sledovat na administrativních datech OKpráce, se kterými pracujeme v této studii. Datový soubor obsahoval 575 478 uchazečů o zaměstnání. Jedná se o soubor tvořený všemi uchazeči, kteří byli v evidenci k prvnímu lednu 2019, a dále všemi uchazeči, již přišli do evidence v průběhu roku 2019 nebo v roce 2019 byli účastníky některého z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Pro posouzení trvání nezaměstnanosti jsou relevantní pouze uchazeči, kteří mají definovanou sledovanou evidenci (viz definice sledované evidence níže).

V tabulce č. 2.1 prezentujeme strukturu všech uchazečů registrovaných v evidenci úřadu práce ve třech sledovaných věkových skupinách ve srovnání s uchazeči středního věku. Podíly jednotlivých kategorií vzdělání jsou v jednotlivých věkových skupinách zhruba vyrovnané s výjimkou kategorie nad 60 let, kde je o něco menší podíl osob se středoškolským vzděláním s maturitou. V jednotlivých věkových skupinách velmi výrazně narůstá podíl osob zdravotně znevýhodněných a invalidních. Například mezi čtyřicátníky v evidenci úřadu práce je zdravotně znevýhodněných osob 17,7 procenta, zatímco u osob nad 60 let je to 29,2 procenta. U starších uchazečů tedy významně narůstá podíl osob se zdravotními problémy a lze též očekávat, že zdravotní problémy budou u těchto osob závažným rizikem z hlediska jejich pracovního uplatnění. Naopak podíl osob v exekuci s narůstajícím věkem spíše klesá. Z hlediska pohlaví je většinou o něco více nezaměstnaných žen, ale tento poměr se zcela otáčí ve věkové kategorii nad 60 let (pro vysvětlení viz další analýzy níže v textu).

V druhé části tabulky ukazujeme struktury dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů. Využili jsme při tom definici dlouhodobé nezaměstnanosti v délce 360 a více dnů (tedy zhruba jeden rok). Tato definice koresponduje s definicí analýz v následující části studie a umožňuje tak srovnání. Obecně lze očekávat, že charakteristiky, které determinují znevýhodnění uchazečů, povedou k tomu, že uchazeči s těmito charakteristikami budou ve větším podílu zastoupeni mezi dlouhodobě nezaměstnanými. To se potvrzuje (základní vzdělání, zhoršený zdravotní stav). Z hlediska pohlaví jsou ženy ve většině skupin zastoupenější mezi dlouhodobě nezaměstnanými ve srovnání se situací celé populace nezaměstnaných.

Tabulka č. 2.3 **Struktura všech uchazečů v jednotlivých věkových skupinách**

Všichni uchazeči		40–49 let	50–54 let	55–59 let	60+ let
Pohlaví	muži	46	47,2	46,8	64,8
	ženy	54	52,8	53,2	35,2
Vzdělání	základní a bez vzdělání	21,4	22,6	22,1	24,5
	středoškolské bez maturity	43,7	45,7	46,2	47,5
	středoškolské s maturitou	24,5	23,9	23,5	19,5
	vysokoškolské	10,4	7,8	8,2	8,5

2. Posouzení situace starších osob na trhu práce

pokračování tabulky

Všichni uchazeči		40–49 let	50–54 let	55–59 let	60+ let
Zdravotní stav	dobrý	69,6	53,6	44,3	38,8
	zdravotní znevýhodnění	17,7	24,3	26,2	29,2
	částečně invalidní	7,9	14	18,4	19,4
	plně invalidní	3,7	7,2	10,3	11,4
	neuvedeno	1,2	0,9	0,8	1,2
Exekuce	exekuce v roce 2019	9,5	8,9	6,7	4,6
Celkem		126 356	54 330	60 102	48 129
V evidenci po 360 dnech		40–49 let	50–54 let	55–59 let	60+ let
Pohlaví	muži	39,7	45,3	43,2	62
	ženy	60,3	54,7	65,8	38
Vzdělání	základní a bez vzdělání	32,2	30,4	26,1	30,2
	středoškolské bez maturity	40,9	43,5	44,4	44
	středoškolské s maturitou	19,5	20	22,1	17,4
	vysokoškolské	7,3	6,1	7,4	8,1
Zdravotní stav	dobrý	44,2	29,6	25,9	25,5
	zdravotní znevýhodnění	33,7	38,1	34	34,4
	částečně invalidní	14	20,1	24,4	24
	plně invalidní	7,2	11,6	15,2	15,1
	neuvedeno	0,8	0,6	0,6	1
Exekuce	exekuce v roce 2019	10,4	9,2	6,4	4,7
Celkem		28 736	17 449	26 082	24 587
4 a více evidencí		40–49 let	50–54 let	55–59 let	60+ let
Pohlaví	muži	46,6	46	46,7	64,9
	ženy	53,4	54	53,3	35,1
Vzdělání	základní a bez vzdělání	24,8	26,8	27	31,9
	středoškolské bez maturity	46,6	48,2	48,5	48
	středoškolské s maturitou	21,9	20,3	19,5	15
	vysokoškolské	6,7	4,7	5,1	5
Zdravotní stav	dobrý	68	52,2	43,5	40,1
	zdravotní znevýhodnění	19,5	26	27,8	29,9
	částečně invalidní	8,4	14,5	18,7	19,1
	plně invalidní	3,8	7,2	9,8	10,8
	neuvedeno	0,3	0,2	0,1	0,1
Celkem		90 151	36 149	36 993	24 325

Zdroj: data OKpráce 2019

Dalším sledovaným hlediskem je opakování evidence uchazečů. Předpokládali jsme, že uchazeči, kteří se stávají opakovaně nezaměstnanými, budou častěji vykazovat charakteristiky spojené se znevýhodněním na trhu práce. Tento předpoklad se však potvrdil pouze částečně. Analýza ukázala, že opakované evidence jsou častější u mladších uchazečů (viz kategorie 40–49 let, kde je výskyt těchto uchazečů velmi četný). Současně se mezi uchazeči ve všech skupinách nachází významná část těch, kteří měli minimálně čtyři evidence. Profil těchto uchazečů se přitom příliš neliší od obecného profilu uchazečů v první třetině tabulky. Výjimku v tomto ohledu tvoří osoby se základním vzděláním, jež se mezi uchazeči s opakovanými evidencemi vyskytují častěji, což odpovídá očekáváním. Je však možné, že použití kritéria minimálně čtyř evidencí (tedy tří předchozích) je příliš mírné, a proto nedokáže dostatečně dobře identifikovat uchazeče, kteří se do evidence skutečně vracejí opakovaně v průběhu svého života.

Tato zjištění by tedy mohla indikovat, že mezi uchazeči se v roce 2019 (před vypuknutím pandemie covidu-19, kdy se ekonomice dařilo) nacházela významná část osob s určitým rizikovým profilem (znevýhodňující osobní charakteristiky, obtížná životní situace) a s problémy pracovního uplatnění. Celkově je překvapivé, že některé očekávané faktory, zejména věk v kombinaci s dalšími charakteristikami, neindikovaly riziko dlouhodobé či opakované nezaměstnanosti tak výrazně, jak jsme předpokládali. Jako významná se jeví role zdravotního stavu. Reálný význam těchto faktorů zachytíme lépe v kapitole 3., zaměřené na multi variační analýzu trvání evidence a odchodů z evidence.

2.2 Ochody starších uchazečů z evidence úřadu práce

Následující tabulky se zabývají důvody odchodu z evidence u starších uchazečů v různých časových obdobích. U těchto analýz bylo nutné stanovit posuzovací situaci, protože bylo možné postupovat více způsoby. Možnosti posouzení jsou shrnuty v následujícím přehledu.

Volba konkrétního přístupu záleží na cílech analýzy. Protože naším cílem je především celkové posouzení situace osob v jednotlivých věkových skupinách, přiklonili jsme se k prvnímu z uvedených přístupů (úplný přístup). Tento přístup jsme použili jak pro popisné výsledky prezentované v této kapitole, tak pro modely uvedené ve třetí kapitole. U každého uchazeče v daných věkových skupinách jsme jako rozhodující zvolili první evidenci z časového hlediska, která trvala nebo začala v roce 2019. Pro tuto rozhodnou evidenci jsme pak sledovali důvody odchodu ve třech časových horizontech: do 180 dnů, do 360 dnů a do 720 dnů (řádky D180, D360 a D720). Podstatným omezením uvedeného přístupu je tedy to, že nezohledňuje existenci následných evidencí, a neposkytuje proto plný obraz rozsahu nezaměstnanosti. Rozhodující pro posouzení je pouze sledovaná evidence.

Z hlediska posouzení evidencí a toků jsou možné následující tři přístupy.

1. Celistvý (úplný) přístup: Tento přístup bere v úvahu celou první evidenci uchazeče v roce 2019 bez ohledu na začátek a konec. Podmínkou je, že evidence trvala alespoň jeden den v roce 2019. Hlavní výhodou tohoto přístupu je schopnost poskytnout ucelený obraz rizikovosti všech uchazečů, což umožňuje nejlépe vystihnout situaci starších osob na trhu práce. Nevýhodou však je jeho částečně retrospektivní charakter, protože některé sledované údaje mohou pocházet z období před rokem 2019 a některé evidence mohou teoreticky sahát až do roku 1992. Například osoba, která si našla zaměstnání v lednu 2019 po dlouhodobé nezaměstnanosti bude v tomto přístupu zahrnuta jako dlouhodobě nezaměstnaná, i když její evidence v roce 2019 byla krátkodobá.

2. Průtokový přístup: V tomto přístupu se zaměřujeme pouze na osoby, které začaly svou evidenci v roce 2019. Sledujeme, jak dlouho tyto evidence trvaly a jaké byly důvody jejich ukončení. Podstatnou výhodou tohoto přístupu je přesné zachycení situace uchazečů, kteří vstoupili do evidence během sledovaného roku. Zásadní nevýhodou však je, že do zhodnocení nezahrnujeme osoby, které byly v evidenci před rokem 2019 a jejichž evidence pokračovala i v roce 2019 (či déle). Lze přitom předpokládat, že mezi evidovanými, již byli v evidenci už v předchozím období, je větší podíl dlouhodobě nezaměstnaných než mezi těmi, kteří přicházejí v průběhu roku.

3. Přístup plné kohorty roku 2019: Tento přístup začíná s výpočtem od 1. 1. 2019. Výhodou je, že zahrnuje všechny uchazeče o zaměstnání, kteří byli evidováni od počátku sledovaného roku. Podstatnou nevýhodou však je, že u evidovaných už před rokem 2019 není k dispozici úplný přehled jejich evidence. To znamená, že u některých uchazečů máme záznamy o celé evidenci, zatímco u jiných pouze její část, což může omezit možnost posoudit jejich celkovou situaci.

Všechny níže uvedené tabulky ukazují procentní podíly osob, které se nacházely v některém z indikovaných statusů během rozhodných posuzovacích situací (např. po 180 dnech). Tabulky zahrnují jak osoby, u nichž událost v rozhodném období nastala, tak i ty, které v evidenci zůstaly (tj. událost u nich nenastala).

V nejobecnější tabulce č. 2.2 sledujeme všechny zájmové věkové kategorie bez dalšího rozlišení podle jednotlivých znaků. Celkově zde můžeme pozorovat podstatně jiné (z hlediska zaměstnání příznivější) proporce důvodů odchodů z evidence než v našich předchozích analýzách APZ, protože APZ je často zaměřena převážně na znevýhodněné uchazeče, zatímco zde se zaměřujeme na celou populaci nezaměstnaných. Z tabulky č. 2.2 dále vyplývá, že čím starší je věková skupina, tím menší je ve všech sledovaných časových horizontech pravděpodobnost odchodu do zaměstnání, zatímco pravděpodobnost setrvání v evidenci roste. Podstatné je také sledování důvodu odchodu na vlastní žádost a neznámých důvodů odchodu. V referenční skupině 40–49 let tyto důvody tvoří přibližně

8–9 procent, zatímco u osob nad 60 let dosahují 40 procent. U stejné věkové skupiny (nad 60 let) je navíc více než 30 procent osob, které zůstávají v evidenci déle než 720 dní.

Pro porozumění uvedeným datům je významné uvést, že odchod do důchodu či do ekonomické neaktivity není v databázi OKpráce v číselníku veden jako samostatný důvod odchodu z evidence. Proto tyto důvody spadají do kategorie na vlastní žádost. Již v minulých analýzách se tudíž ukázala silná souvislost využití těchto možností s dosažením důchodového věku.

Tabulka č. 2.4 Důvody odchodu z evidence ve stanovených obdobích (180, 360, 720 dnů) podle jednotlivých věkových skupin

	Období	Nášel si práci	Osobní a rodinné důvody	Sankční vyřazení	Z neznámého důvodu / na vlastní žádost	Zařazen na dotované místo	Zůstal v evidenci
40–49 let	D180	46,1	0,8	7,1	4,2	0,8	41
	D360	57	1	10,9	6,7	1,7	22,7
	D720	61,3	1,1	12,9	8,4	2,7	13,5
50–54 let	D180	37,2	0,7	5,4	2,7	1,2	52,8
	D360	49,8	0,9	8,5	6	2,7	32,1
	D720	55,2	1,1	10,8	8,3	4,2	20,4
55–59 let	D180	28	0,7	3,9	2,8	1,4	63,1
	D360	38,8	0,9	6,4	7,1	3,4	43,4
	D720	45,2	1,3	8,4	12,9	5,3	26,9
60+ let	D180	11,9	0,6	2,8	9,7	1,2	73,8
	D360	16,6	0,9	4,7	24,3	2,4	51,1
	D720	19,3	1,2	6,5	38,2	3,4	31,4

Zdroj: data OKpráce 2019

V následujících podrobných tabulkách č. 2.3, 2.4 a 2.5 prezentujeme důvody odchodu z evidence pro tři sledované věkové skupiny (50–54, 55–59 a 60+) podrobněji. Zaměřujeme se na to, jak jednotlivé znaky starších osob (např. vzdělání) ovlivňují rozdíly v podílech důvodů odchodu z evidence v jednotlivých rozhodných obdobích. Sledujeme znaky pohlaví, vzdělání, zdravotní stav, požadavek profese, exekuce v roce 2019.

Informace o požadované profesi uvádíme pouze u těch uchazečů, kteří mají tento požadavek uveden (protože část uchazečů nemá tento údaj vyplněn). Do analýzy požadovaných profesí jsme nezahrnuli

malou kategorii zaměstnanců v ozbrojených silách, protože i z hlediska výsledků není tuto kategorii možné jednoduše přiřadit do žádné ze tří námi definovaných skupin. Skupiny požadovaných profesí jsme definovali následně: KZAM1 – zákonodárci a řídicí pracovníci, specialisté, techničtí a odborní pracovníci a úředníci, KZAM2 – pracovníci ve službách a v prodeji, kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství, řemeslníci a opraváři a obsluha strojů a zařízení, KZAM3 – pomocní a nekvalifikovaní pracovníci.

Výsledky v tabulce č. 2.3 pro kohortu osob ve věku 50–54 let ukazují, že tyto osoby jsou pevně zakotveny na trhu práce a daří se jim celkem standardním způsobem nalézat zaměstnání. Míry těch, kteří si v této skupině našli zaměstnání, odpovídají výsledkům, jež známe z jiných analýz na stejných datech. Podrobně pak:

- O něco větší šanci na nalezení nedotovaného zaměstnání zde mají ženy, u nichž též pozorujeme o něco nižší podíl sankčních vyřazení.
- Zásadním faktorem, který určuje pravděpodobnost odchodu do nedotovaného zaměstnání, je vzdělání. U osob se základním vzděláním a bez vzdělání je pravděpodobnost nalezení nedotovaného zaměstnání po 720 dnech 34,2 procenta, zatímco u osob se středoškolským a vysokoškolským vzděláním je to 65, respektive 69 procent.
- Nízké podíly osob, které si našly zaměstnání, nalézáme také mezi osobami se zdravotním postižením, u osob s požadavkem na pracovní místa s nižší úrovní kvalifikace a u osob s exekucemi.
- U více znevýhodněných osob nalézáme též poměrně vysoké podíly osob sankčně vyřazených, například u osob s požadavkem KZAM, kategorie 3 (nekvalifikovaní), činí podíl sankčně vyřazených 16 procent, u osob s exekucemi je podíl sankčně vyřazených 21 procent.
- Podíl osob zařazených na dotovaná pracovní místa byl v roce 2019 podstatný, a to zvláště ve specifických kategoriích, jako jsou osoby nízkokvalifikované a osoby se zdravotním postižením. K tomu přispívala jednak celkově nízká míra registrované nezaměstnanosti, jednak cílená strategie úřadu zaměřená na podporu nejvíce znevýhodněných uchazečů.

U kohorty osob ve věku 55–59 let (viz tabulka č. 2.4) je patrný propad těch, kteří odcházejí do nedotovaného zaměstnání, a to v zásadě ve všech pozorovaných skupinách. Zatímco u osob s vysokoškolským vzděláním klesla pravděpodobnost odchodu do nedotovaného zaměstnání nejvíce, a to z 69,4 na 58,2 procenta, u osob se zdravotním znevýhodněním klesla z 32,8 procenta na 31 procent a u osob se základním vzděláním z 34,2 na 29,3 procenta. Tento poznatek ilustruje, že snížení pravděpodobnosti nalezení zaměstnání se týká většiny kategorií.

Současně narůstá podíl osob, které z evidence odcházejí na vlastní žádost. Výrazné zastoupení mají nadále osoby zařazené na dotovaná pracovní místa, zejména v kategoriích nízkokvalifikovaných a osob se zdravotním postižením. Například mezi nízkokvalifikovanými osobami (požadavek KZAM k3) bylo 9,5 procenta těchto osob zařazeno na dotovaná pracovní místa. Jednotlivé důvody odchodu se často vzájemně doplňují. Podíl uchazečů setrvávajících v evidenci déle než 720 dní je podle očekávání vyšší než u předchozí věkové skupiny. Tento jev je třeba vnímat v souvislosti s odchody

z evidence směřujícími mimo trh práce, jako jsou odchody z neznámého důvodu, na vlastní žádost nebo sankční vyřazení. V tomto kontextu lze konstatovat, že ve věkové skupině 50–59 let se pravděpodobně jedná o uchazeče na trhu práce poměrně znevýhodněné a též o uchazeče s omezeným přístupem k adekvátním pracovním nabídkám, což v důsledku opět může vést k větší míře odchodu mimo trh práce. Sankční vyřazení jsou u této věkové skupiny o něco méně častá než v předchozí skupině, přičemž o něco vyšší výskyt je zaznamenán u mužů oproti ženám.

U věkové kategorie nad 60 let (viz tabulka č. 2.5) vidíme ve srovnání s předchozí kategorií opět velmi významné poklesy pravděpodobnosti odchodu do nedotovaného zaměstnání. Vzhledem ke kontextu lze tyto osoby minimálně z části považovat za uchazeče v předdůchodovém věku. To se projevuje skutečně zásadně. Ani kvalifikované osoby v této skupině nemají vyšší pravděpodobnost odchodu do nedotovaného zaměstnání než 25 procent. Nejvýznamnějším důvodem odchodu z evidence úřadu práce je podání vlastní žádosti, což můžeme většinou spojovat právě s odchodem do starobního důchodu (či již dříve do předčasného starobního důchodu, invalidního důchodu). Například v kategorii požadavek KZAM 1, tvořené převážně kvalifikovanými osobami, je nejvyšší podíl těch, které odcházejí do starobního důchodu. Tyto osoby pravděpodobně odejít mohou, tedy splnily podmínky nároku, a také nejsou nuceny na trhu práce zůstat z jiných, například ekonomických důvodů. Zároveň však mohou mít omezené možnosti pokračovat v práci nebo nalézt nové zaměstnání. Z dat je patrné, že úřady práce umožňují účast na dotovaných pracovních místech i osobám této věkové kategorie, přičemž se zpravidla jedná o osoby znevýhodněné. Tato podpora má výrazný rozsah a je jasně cílená.

Naše data celkově spíše naznačují, že osoby v předdůchodovém věku často směřují k překlenutí doby, než budou moci odejít do řádného či případně předčasného starobního důchodu. Jejich odchod do důchodu pak odpovídá možnostem, které jim systém poskytuje. Část uchazečů však pravděpodobně zůstává v evidenci i po dosažení důchodového věku. V následující kapitole se na situaci této skupiny podíváme podrobněji.

Tabulka č. 2.5 Skupina 50–54 let. Důvody odchodu z evidence ve stanovených obdobích (180, 360, 720 dnů)

	Období	Našel si práci	Osobní a rodinné důvody	Sankční vyřazení	Z neznámého důvodu/na vlastní žádost	Zařazen na dotované místo	Zůstal v evidenci
Muži	D180	37,7	0,9	7,4	2,9	1,3	49,8
	D360	48,4	1,2	11,3	5,6	2,6	30,8
	D720	52,9	1,5	13,9	7,6	3,9	20,2
Ženy	D180	36,7	0,5	3,7	2,6	1,1	55,5
	D360	51	0,6	6	6,3	2,8	33,3
	D720	57,2	0,7	8	9	4,5	20,6

2. Posouzení situace starších osob na trhu práce

pokračování tabulky

	Období	Našel si práci	Osobní a rodinné důvody	Sankční vyřazení	Z neznámého důvodu/na vlastní žádost	Zařazen na dotované místo	Zůstal v evidenci
Základní a bez vzdělání	D180	21,8	0,8	9,9	2,5	2,3	62,5
	D360	30	1,1	15,7	5,1	4,8	43,2
	D720	34,2	1,5	19,8	7,5	6,8	30,2
Středoškolské bez maturity	D180	40,5	0,6	5	2,6	1,2	50
	D360	52,4	0,9	7,7	5,8	2,6	30,6
	D720	57,6	1,1	9,7	8,2	4	19,4
Středoškolské s maturitou	D180	43,5	0,6	3,1	2,8	0,4	49,6
	D360	59,5	0,7	4,9	6,4	1,6	26,8
	D720	65,8	0,8	6,3	8,8	2,9	15,4
Vysokoškolské	D180	42,4	0,6	2,1	3,7	0,3	51
	D360	61,7	0,7	3,5	7,9	0,9	25,3
	D720	69,4	0,8	4,4	10,4	1,9	13
ZS: Dobrý	D180	50,1	0,8	6,5	3,1	1,1	38,4
	D360	63,6	1	9,7	5,7	2,4	17,7
	D720	68,2	1,1	11,5	7	3,6	8,6
ZS: Zdravotní znevýhodnění	D180	21,9	0,6	5	1,9	1,3	69,4
	D360	32,8	0,8	8,6	4,3	3,1	50,4
	D720	39	1,2	11,7	6,4	5,2	36,6
ZS: Částečně invalidní	D180	23,5	0,4	3,4	2,5	1,6	68,6
	D360	36,4	0,6	5,8	7,6	3,5	46,2
	D720	43,1	0,7	8,1	12,2	5,1	30,8
ZS: Plně invalidní	D180	17,2	0,7	3	3,1	1	74,9
	D360	28,7	1,2	5,5	10,4	2,6	51,7
	D720	34,6	1,6	7,8	17,3	3,9	34,8
Požadavek KZAM1	D180	41,5	0,6	2,3	3	0,3	52,3
	D360	59,6	0,7	3,9	7	1,3	27,6
	D720	66,5	0,7	5,1	9,6	2,6	15,5
Požadavek KZAM2	D180	41,6	0,6	5,4	3	0,6	48,8
	D360	53,6	0,7	8,3	6,1	1,7	29,6
	D720	58,8	0,9	10,4	8,3	2,7	18,9

pokračování tabulky

	Období	Našel si práci	Osobní a rodinné důvody	Sankční vyřazení	Z neznámého důvodu/na vlastní žádost	Zařazen na dotované místo	Zůstal v evidenci
Požadavek KZAM3	D180	26,2	0,6	8	2,1	2,7	60,4
	D360	35,5	0,9	12,7	4,9	5,5	40,5
	D720	40,1	1,3	16	7,4	7,8	27,4
Exekuce v roce 2019	D180	26,8	0,8	10,1	2,4	2,3	57,6
	D360	38	1,4	17,5	5,3	4,7	33,1
	D720	43,1	1,7	21,2	7,6	6,5	20

Zdroj: data OKpráce 2019, ZS = zdravotní stav,

Tabulka č. 2.6 Skupina 55–59 let. Důvody odchodu z evidence ve stanovených obdobích (180, 360, 720 dnů)

	Období	Našel si práci	Osobní a rodinné důvody	Sankční vyřazení	Z neznámého důvodu/na vlastní žádost	Zařazen na dotované místo	Zůstal v evidenci
Muži	D180	31,3	0,9	5,5	2,7	1,7	58
	D360	40,9	1,3	8,7	5,5	3,5	40
	D720	46,6	1,8	11,2	9,3	5,3	25,8
Ženy	D180	25,2	0,4	2,6	3	1,3	67,5
	D360	36,9	0,6	4,3	8,6	3,2	46,4
	D720	44	0,8	5,9	16	5,3	27,8
Základní a bez vzdělání	D180	17,9	0,8	6,9	2,6	2,6	69,2
	D360	24,7	1,1	11,4	6,3	5,4	51,1
	D720	29,3	1,6	14,7	11	7,9	35,5
Středoškolské bez maturity	D180	30,7	0,7	3,7	2,8	1,5	60,5
	D360	40,9	1	5,8	7,2	3,4	41,7
	D720	46,9	1,3	7,6	13,1	5,3	25,8
Středoškolské s maturitou	D180	31,1	0,5	2,4	3	0,6	62,4
	D360	44,7	0,7	3,8	7,8	2,1	40,9
	D720	52,5	0,9	5,3	14,5	4	22,8
Vysokoškolské	D180	31,4	0,9	2	2,8	0,3	62,6
	D360	48,4	1	3,3	7	1	39,4
	D720	58,2	1,3	4,9	11,8	2,4	21,4

2. Posouzení situace starších osob na trhu práce

pokračování tabulky

	Období	Našel si práci	Osobní a rodinné důvody	Sankční vyřazení	Z neznámého důvodu/na vlastní žádost	Zařazen na dotované místo	Zůstal v evidenci
ZS: Dobrý	D180	42,8	0,7	5,1	3,6	1,5	46,3
	D360	55,3	1	7,7	7,4	3,3	25,3
	D720	61,2	1,2	9,6	11,3	5	11,7
ZS: Zdravotní znevýhodnění	D180	16,6	0,7	3,8	2,8	1,4	74,7
	D360	25,2	1	6,8	6,9	3,8	56,3
	D720	31	1,5	9,1	12,4	6,4	39,6
ZS: Částečně invalidní	D180	17,2	0,5	2,4	1,5	1,5	76,8
	D360	28	0,8	4	6,1	3,5	57,5
	D720	36,2	1,1	6	14,1	5,3	37,2
ZS: Plně invalidní	D180	11,7	0,6	2,1	2,2	1,3	82,2
	D360	20,4	0,8	3,6	8,2	2,8	64,2
	D720	27,5	1,3	5,6	18,7	4,3	42,5
Požadavek KZAM1	D180	29,2	0,5	1,7	2,9	0,4	65,4
	D360	44,3	0,6	2,8	7,6	1,6	43,1
	D720	53,4	0,8	4,2	14,3	3,4	23,8
Požadavek KZAM2	D180	32,8	0,6	3,9	3	0,8	59,1
	D360	43,3	0,9	6,2	7,1	2,1	40,5
	D720	49,2	1,2	8,1	12,6	3,6	25,3
Požadavek KZAM3	D180	19,8	0,6	5,6	2,5	3,3	68,1
	D360	27,8	0,9	9,2	6,8	6,7	48,6
	D720	32,8	1,5	11,9	12,1	9,5	32,1
Exekuce v roce 2019	D180	20,4	0,7	9,2	2,4	2,9	64,3
	D360	29,4	1,3	16,3	5,8	5,7	41,4
	D720	35,2	2	20,5	10	7,9	24,5

Zdroj: data OKpráce 2019, ZS = zdravotní stav,

Tabulka č. 2.7 Skupina 60+ let. Důvody odchodu z evidence ve stanovených obdobích (180, 360, 720 dnů)

	Období	Našel si práci	Osobní a rodinné důvody	Sankční vyřazení	Z neznámého důvodu/na vlastní žádost	Zařazen na dotované místo	Zůstal v evidenci
Muži	D180	14,4	0,7	3,1	9,2	1,4	71,2
	D360	19,4	1,1	5,3	22,7	2,7	48,9
	D720	22,2	1,5	7,2	35,5	3,7	29,9
Ženy	D180	7,4	0,3	2,1	10,6	0,9	78,7
	D360	11,5	0,5	3,6	27,4	1,9	55,1
	D720	14	0,7	5,1	43,1	3	34,1
Základní a bez vzdělání	D180	7,1	0,8	4,7	6,2	1,9	79,3
	D360	10,1	1,2	8,2	13,9	3,8	62,9
	D720	12,2	1,7	11,3	21,9	5,4	47,6
Středoškolské bez maturity	D180	14	0,5	2,5	10,7	1,3	70,9
	D360	18,7	0,8	4,1	26,6	2,5	47,2
	D720	21	1,2	5,5	41,3	3,4	27,6
Středoškolské s maturitou	D180	12,2	0,5	1,7	11,6	0,4	73,6
	D360	17,9	0,6	2,7	31,2	1,2	46,4
	D720	21,1	0,9	3,9	48,9	1,9	23,3
Vysokoškolské	D180	13,4	0,6	1,6	9,4	0,2	74,9
	D360	20,9	0,7	2,9	25,8	0,7	49
	D720	25,9	0,9	3,9	43,4	1,6	24,3
ZS: Dobrý	D180	20,8	0,6	3,9	14,1	1,5	59,1
	D360	26,6	0,9	6,3	29,8	2,8	33,6
	D720	29,2	1,2	7,8	41,8	3,9	16,1
ZS: Zdravotní znevýhodnění	D180	5,5	0,7	2,6	8,2	1	82
	D360	8,9	1	4,7	22,9	2,4	60,1
	D720	11,3	1,4	6,8	35,5	3,6	41,5
ZS: Částečně invalidní	D180	7,9	0,4	1,6	5,5	1,1	83,6
	D360	12,5	0,6	2,8	19,1	2	63,1
	D720	15,6	1	4,6	35,7	2,9	40,2
ZS: Plně invalidní	D180	5,2	0,5	1,5	4,7	1	87,1
	D360	9,4	0,8	3	16,9	1,8	68
	D720	12,4	1,3	4,7	35,3	2,6	43,7

pokračování tabulky

	Období	Našel si práci	Osobní a rodinné důvody	Sankční vyřazení	Z neznámého důvodu/na vlastní žádost	Zařazen na dotované místo	Zůstal v evidenci
KZAM K1 1–4	D180	10,2	0,3	1,5	11,2	0,2	76,6
	D360	16,6	0,5	2,4	30,8	0,6	49,2
	D720	20,3	0,6	3,4	50,8	1,3	23,5
KZAM K2 5–8	D180	15,4	0,5	2,6	10,5	0,5	70,5
	D360	20,4	0,8	4,4	25,5	1,2	47,7
	D720	23,2	1,2	6	39,3	1,9	28,5
KZAM K3 9	D180	7,6	0,6	3,8	7,2	2,9	77,8
	D360	10,8	0,9	6,8	18	5,4	58,1
	D720	12,7	1,4	9,3	27,8	7,2	41,6
Exekuce v roce 2019	D180	10,5	0,8	7,2	6,1	3,9	71,4
	D360	15	1,3	13,6	12	6,9	51,2
	D720	17,8	2,3	18,8	18,5	8,8	33,8

Zdroj: data OKpráce 2019

2.3 Situace ve skupině 60+ let (podrobnější analýza dle věku)

V této části se podrobně zaměřujeme na situaci osob ve věku nad 60 let. Zevrubná věková analýza této kategorie má svůj specifický význam z hlediska interakce těchto osob se systémem sociálního zabezpečení. Naše data jsou výhodná v tom, že umožňují poskytnout detailní obraz této skupiny, jaký nelze získat na základě jiných dat. Na druhou stranu mají naše data zásadní omezení právě v nejistotě reálných důvodů odchodu, protože nejsou propojena s dalšími datovými systémy. Celkově jsou ale naše zjištění v souladu s daty a zjištěními, která pocházejí z jiných zdrojů (viz teoretická část této studie).

Níže prezentujeme tři tabulky, jež ukazují celkovou situaci (tabulka č. 2.6), situaci mužů (tabulka č. 2.7) a situaci žen (tabulka č. 2.8) podle jejich věku v roce 2019. Tyto tabulky potvrzují, že věk odchodu do důchodu je zcela zásadním prediktorem odchodu z evidence úřadu práce. U mužů jsou masové odchody z evidence na vlastní žádost nejčastější ve věku 62–64 let. U žen k odchodům, které pravděpodobně směřují do starobního důchodu, dochází již v nižším věku, nejčastěji kolem 61 let. Uchazeči starší 60 let jsou zároveň jen zřídka zařazováni na dotovaná pracovní místa nebo vyřazováni z evidence úřadu práce sankčně (viz kategorie 60–63 let).

U osob, které jsou zůstávají v evidenci i po dosažení důchodového věku, je podíl odchodů do zaměstnání velmi nízký. Ostatně počet těchto osob není nijak vysoký. Pravděpodobně jde o jednotlivce, kteří nemohou odejít do starobního důchodu, protože nesplňují podmínky. Tito uchazeči zůstávají v evidenci nebo jsou v některých případech sankčně vyřazeni. Avšak je třeba upozornit, že nemáme k dispozici podrobné důvody sankčního vyřazení těchto uchazečů, takže důvodem vyřazení teoreticky může být například i prostá ztráta kontaktu s konkrétním uchazečem. Jedná se přitom o desítky či maximálně nižší stovky takto sankčně vyřazených uchazečů, přičemž jde častěji o muže než ženy. Doporučujeme ale, aby této otázce byla případně věnována další pozornost.

Tabulka č. 2.8 Skupina 60+ let. Důvody odchodu z evidence ve stanovených obdobích (180, 360, 720 dnů)

	Období	Našel si práci	Osobní a rodinné důvody	Sankční vyřazení	Z neznámého důvodu/na vlastní žádost	Zařazen na dotované místo	Zůstal v evidenci
60 let N 12 475	D180	16,7	0,5	2,5	7,1	1,4	71,9
	D360	23,4	0,8	4,3	19,6	3	48,9
	D720	27,3	1	6,1	34,1	4,3	27,2
61 let N 12 021	D180	13,5	0,5	2,5	9,6	1,2	72,7
	D360	18,6	0,7	4,2	26	2,4	48
	D720	21,9	1	5,7	41,2	3,5	26,7
62 let N 9 374	D180	12,2	0,6	2,8	9,4	1,4	73,7
	D360	16,9	0,9	4,7	24,8	2,5	50,2
	D720	19,4	1,2	6,5	40,4	3,5	29
63 let N 7 693	D180	9,2	0,5	2,4	15,1	1	71,7
	D360	12,4	0,8	4,1	35,3	1,9	45,4
	D720	13,7	1,1	5,4	49,7	2,6	27,5
64 let N 3 096	D180	2,8	0,6	3,3	13,6	0,8	78,9
	D360	4,7	0,8	5,4	26,1	1,8	61,3
	D720	5,9	1,4	8,2	35,7	2,7	46,2
65 let N 1 426	D180	3,6	1,4	4,3	3,9	0,9	85,9
	D360	5,2	2	7,9	7,3	2	75,6
	D720	6,7	2,5	11,3	10,2	2,7	66,6
66 let N 889	D180	2,2	1	6	3,7	1,3	85,7
	D360	3,7	1,7	10	5,6	2,6	76,4
	D720	5,5	3	12,9	9,9	3,7	64,9

2. Posouzení situace starších osob na trhu práce

pokračování tabulky

	Období	Našel si práci	Osobní a rodinné důvody	Sankční vyřazení	Z neznámého důvodu/na vlastní žádost	Zařazen na dotované místo	Zůstal v evidenci
67 let N 584	D180	2,1	1,5	5,8	3,6	0,7	86,3
	D360	2,9	1,7	11,1	8,2	1,5	74,5
	D720	4,8	3,3	13,7	15,9	2,4	59,9
68+ let N 571	D180	1,8	0,7	6	7,9	0,2	83,5
	D360	2,6	1,1	8,1	13,5	0,4	74,4
	D720	3	1,4	10,3	21,5	0,5	63,2

Zdroj: data OKpráce 2019

Tabulka č. 2.9 MUŽI: Skupina 60+ let. Důvody odchodu z evidence ve stanovených obdobích (180, 360, 720 dnů)

	Období	Našel si práci	Osobní a rodinné důvody	Sankční vyřazení	Z neznámého důvodu/na vlastní žádost	Zařazen na dotované místo	Zůstal v evidenci
60 let N 5 798	D180	23,7	0,8	3,4	4,1	1,7	66,2
	D360	31,6	1,2	6	10,2	3,7	47,2
	D720	36,3	1,6	8,3	19,4	5,4	29
61 let N 6 671	D180	19,1	0,7	3	5,4	1,7	70
	D360	25,5	1	5,1	16,7	3,2	48,5
	D720	29,6	1,4	6,9	30,3	4,4	27,4
62 let N 7 224	D180	14,1	0,7	2,9	9,3	1,5	71,6
	D360	19,3	0,9	4,8	25,2	2,6	47,1
	D720	21,9	1,3	6,6	41,5	3,6	25,1
63 let N 6 575	D180	10,1	0,6	2,2	16,6	1	69,4
	D360	13,5	0,8	3,8	39,2	1,8	40,9
	D720	14,7	1,2	4,8	54,5	2,3	22,5
64 let N 2 466	D180	3,2	0,6	3,3	16	0,8	76,1
	D360	5	0,8	5,3	31	1,7	56,2
	D720	6,1	1,4	7,9	41,8	0,5	40,3
65 let N 1 023	D180	3,5	1,7	4,8	3,9	1,1	85
	D360	5,4	2,4	8,4	7,5	2,4	73,8
	D720	6,9	3,1	11,8	10,5	3,3	64,3

pokračování tabulky

	Období	Našel si práci	Osobní a rodinné důvody	Sankční vyřazení	Z neznámého důvodu/na vlastní žádost	Zařazen na dotované místo	Zůstal v evidenci
66 let N 627	D180	2,1	1,1	6,4	3,2	1,9	85,3
	D360	3,7	2,1	11,2	4,8	3,2	75,1
	D720	5,6	3,8	14,2	8,9	4,1	63,3
67 let N 438	D180	2,1	1,6	6,8	3	0,9	85,6
	D360	3,2	1,8	13,2	8,4	1,8	71,5
	D720	5	3,2	16,2	15,1	2,3	58,2
68+ let N 360	D180	1,7	0,8	6,4	8,9	0,3	81,9
	D360	2,2	1,1	9,2	15	0,6	71,9
	D720	2,5	1,7	11,1	23,6	0,8	60,3

Zdroj: data OKpráce 2019

Tabulka 2.10 ŽENY: Skupina 60+ let. Důvody odchodu z evidence ve stanovených obdobích (180, 360, 720 dnů)

	Období	Našel si práci	Osobní a rodinné důvody	Sankční vyřazení	Z neznámého důvodu/na vlastní žádost	Zařazen na dotované místo	Zůstal v evidenci
60 let N 6 677	D180	10,6	0,2	1,6	9,7	1,1	76,8
	D360	16,3	0,4	2,7	27,8	2,3	50,4
	D720	19,4	0,5	4,1	46,9	3,4	25,7
61 let N 5 350	D180	6,4	0,3	1,8	14,8	0,7	76
	D360	10,1	0,4	3,1	37,6	1,5	47,4
	D720	12,3	0,6	4,1	54,9	2,3	25,9
62 let N 2 150	D180	5,7	0,4	2,7	9,7	1	80,5
	D360	8,7	0,6	4,5	23,2	2,1	60,9
	D720	11,2	0,8	6,2	36,7	3,3	41,8
63 let N 1 118	D180	3,8	0,3	3,8	6,1	0,8	85,2
	D360	6,4	0,4	6	12,7	2,7	71,7
	D720	8,2	0,7	8,6	21,5	3,9	57,1
64 let N 630	D180	1,4	0,5	3	4	1,1	90
	D360	3,3	0,8	5,7	6,8	2,1	81,3
	D720	4,9	1,4	9,2	11,7	3,7	69

pokračování tabulky

	Období	Našel si práci	Osobní a rodinné důvody	Sankční vyřazení	Z neznámého důvodu/na vlastní žádost	Zařazen na dotované místo	Zůstal v evidenci
65 let N 403	D180	3,7	0,7	3,2	3,7	0,5	88,1
	D360	4,7	1	6,7	6,7	0,7	80,1
	D720	6,2	1	9,9	9,4	1	72,5
66 let N 262	D180	2,7	0,8	5	5	0	86,6
	D360	3,8	0,8	7,3	7,6	1,1	79,4
	D720	5,3	1,1	9,9	12,2	2,7	68,7
67 let N 146	D180	2,1	1,4	2,7	5,4	0	88,4
	D360	2,1	1,4	4,8	7,5	0,7	83,6
	D720	4,1	3,4	6,2	18,5	2,7	65,1
68+ let N 211	D180	1,9	0,5	5,2	6,2	0	86,3
	D360	3,3	0,9	6,2	10,9	0	78,7
	D720	3,8	0,9	9	18	0	68,2

Zdroj: data OKpráce 2019

2.4 Zastoupení starších uchazečů v opatřeních politiky zaměstnanosti

V další sekci reflektujeme roli některých opatření ve vztahu ke starším pracovníkům. Klíčovým hlediskem, které zde prezentujeme, je zastoupení využití těchto opatření vůči jednotlivým populačním kohortám (míra pokrytí – coverage). Situaci uchazečů do 50 let zde záměrně nesledujeme, protože nás zajímalo, nakolik mohou být opatření relevantní specificky pro starší uchazeče. Naším cílem zde není odhadovat efekty uvedených opatření na nezaměstnanost, neboť to by pro korektní odhad vyžadovalo dopadový design. Z hlediska posouzení celkové situace starších osob ale může být významné i to, v jaké míře tito starší uchazeči jednotlivé typy opatření reálně využívají (respektive v tomto případě využívali v roce 2019). Je třeba brát v úvahu, že rozsah programů se může v jednotlivých letech značně odlišovat (viz Hora, Suchanec a Horáková 2024). V analýze využíváme následující dva indikátory:

- podíl účastníků daného opatření na celé kohortě (populaci) daného ročníku, respektive věku (např. uchazeči ve věku 55 let); čteme v řádcích pro jednotlivé roky věku tabulky č. 2.9;
- podíl účastníků daného opatření na všech účastnících stejného opatření; toto je možné srovnat na podíl starších účastníků mezi populací všech uchazečů o zaměstnání; čteme v posledním řádku tabulky č. 2.9.

Zde je také třeba učinit důležitou metodologickou poznámku. Jak u aktivní politiky zaměstnanosti, tak u podpory v nezaměstnanosti se řídíme počátkem opatření. Zahrnujeme tedy ty případy, kdy podpora začala v roce 2019, a naopak nezahrnujeme případy, kdy podpora pokračovala z roku 2018 do roku 2019. To celkový rozsah politiky podhodnocuje právě o ty případy, kdy byla podpora realizována v průběhu dvou let. Tato definice však více odpovídá standardnímu přístupu v rámci hodnocení aktivní politiky zaměstnanosti, a tedy umožňuje případné srovnání na studie o efektech APZ. Zvláště u podpory v nezaměstnanosti by ale výsledný údaj mohl být bez upozornění zavádějící, protože neodpovídá typické definici míry pokrytí.

Z hlediska celkového rozsahu můžeme pozorovat, že k osobám nad 50 let byla směřována přibližně třetina programů SÚPM. Z hlediska míry pokrytí tyto programy v jednotlivých ročnících pokrývaly asi 0,5 – 1 procento starších uchazečů o zaměstnání. Největší míra pokrytí byla patrná u uchazečů ve věku 56–58 let, což odpovídá předchozím analýzám cílenosti.

Programů veřejně prospěšných prací se účastnilo 1,9–3,4 procenta jednotlivých populačních kohort. Největší podíl účastníků byl opět mezi osobami ve věku 57–59 let. Mezi účastníky VPP byl nejvyšší podíl osob ve věku nad 50 let, konkrétně 49,5 procenta. Současně byl v hodnoceném roce program VPP nejpočetnějším programem a programem s největším zastoupením v populačních kohortách nad 50 let. Zároveň se jednalo je jediný program, ve kterém zastoupení neklesalo ani u populačních kohort nad 60 let.

V případě zvolených rekvalifikací bylo na osoby starší 50 let zaměřeno 22 procent programů. U jednotlivých věkových skupin sledujeme s rostoucím věkem klesající podíl účastníků mezi uchazeči. Zatímco mezi uchazeči ve věku kolem 50 let tvoří účastníci zvolených rekvalifikací 0,7 procenta, u osob starších 60 let se tento podíl snižuje na 0,1–0,2 procenta. Tento pokles pravděpodobně odráží nižší motivaci uchazečů v předdůchodovém věku zapojit se do zvolených rekvalifikačních programů.

Zabezpečených rekvalifikací se zúčastnilo 38 procent osob nad 50 let. Z hlediska míry pokrytí jsou nejvíce zastoupeny účastníci ve věku 51–57 let, pak opět začíná zastoupení pozvolně klesat. Ve srovnání se zvolenými rekvalifikacemi je zde výrazně vyšší podíl účastníků nad 50 let a zastoupení je i vzhledem k rozsahu programu vyšší.

Celkově výsledky ohledně rozsahu aktivní politiky zaměstnanosti odpovídají předchozím analýzám cílenosti. Z rozsahu aktivní politiky zaměstnanosti je patrné, že APZ je určitým způsobem významná, nicméně pokrývá spíše menší část starších uchazečů. Vezmeme-li jako příklad populační kohortu 55 let a pomíneme-li možný souběh účasti v programech (který, jak víme, není velký), můžeme roční rozsah hlavních typů programů (některé menší programy zde neprezentujeme) odhadnout na 5,3 procenta celého ročníku. To řadí Českou republiku v historickém kontextu mezi země se spíše nižším rozsahem aktivní politiky zaměstnanosti, kde APZ je i specificky cílena (viz Hora, Rákoczyová & Sirovátka, 2022). Rozsah může být ale posouzen i jako výrazně vyšší (a to rovněž v ČR), pokud zohledníme programy v delším horizontu (více viz Sianezi, 2004). Při porovnání se strukturou

uchazečů uvedenou v posledním řádku tabulky č. 2.9 je patrné, že řada opatření je výrazně zaměřena na starší pracovníky, s výjimkou zvolených rekvalifikací.

U podpory v nezaměstnanosti jsou zahrnuty ty případy, kdy evidence začala v roce 2019 a začátek poskytnutí dávky podpory v nezaměstnanosti odpovídá tomuto počátku evidence. Délka poskytování podpory není nijak zohledněna. Bez podpory v nezaměstnanosti pak budou dle tohoto indikátoru jak případy, kdy nárok na podporu nevznikl, tak případy, kdy nárok na podporu vznikl, avšak v předchozím období. Uchazeči nad 50 let tvoří 36,3 procenta všech uchazečů s podporou v nezaměstnanosti. Míra pokrytí v rámci jednoho roku je u starších pracovníků necelých 50 procent a dále má dle věku sestupnou tendenci (tedy čím starší uchazeči, tím nižší míra pokrytí). K zásadnímu skoku dochází v období blízkému věku odchodu do důchodu (což odpovídá ostatním výsledkům prezentovaným v této studii). Ke snižování míry pokrytí může přispívat i délka nezaměstnanosti, ale toto hledisko zde nesledujeme. Z hlediska ochrany před chudobou a „ekonomické jistoty“ je možné podotknout, že také zde sledovaná opatření APZ s výjimkou zvolených rekvalifikací zahrnují přímou ekonomickou podporu uchazečů.

Tabulka č. 2.11 Využití opatření aktivní politiky zaměstnanosti staršími pracovníky v roce 2019

Věk (let)	SÚPM	VPP	Rekvalifikace zvolené	Rekvalifikace zabezpečované	Podpora v nezaměstnanosti	N Uchazečů
50	0,4	1,9	0,7	0,8	48,8	10 537
51	0,7	2	0,7	1	48,9	10 464
52	0,8	2,3	0,7	1,1	47,2	10 678
53	0,6	2,5	0,7	1,1	45,5	11 081
54	0,7	2,7	0,6	1,1	45,8	11 570
55	0,7	2,8	0,5	1,3	44,9	12 260
56	0,9	2,7	0,6	1,1	43,9	12 320
57	1	3	0,5	1,1	41	11 469
58	0,9	3,4	0,4	0,9	41,3	11 695
59	0,7	3	0,3	0,8	41,1	12 358
60	0,7	2,8	0,2	0,6	39	12 475
61	0,4	2,5	0,1	0,5	36,2	12 021
62	0,5	2,6	0,1	0,3	36,4	9 374

pokračování tabulky

Věk (let)	SÚPM	VPP	Rekvalifikace zvolené	Rekvalifikace zabezpečované	Podpora v nezaměstnanosti	N Uchazečů
63	0,3	2,1	0,1	0,2	33,8	7 693
64	0,3	1,9	0,1	0,2	13,2	3 098
65	0,1	2,3	0	0,2	14,2	1 426
N programů 50+	1 056	4 229	717	1 373	95 326	162 581
N programů CEL	3 127	8 529	3 156	3 616	262 319	575 478
Procent z N (%)	33,8	49,6	22,7	37,9	36,3	28,3

Zdroj: data OKpráce 2019

3. Posouzení role jednotlivých faktorů

V této kapitole se zaměřujeme na multivariační analýzu faktorů, které u starších osob ovlivňují délku trvání nezaměstnanosti a typy jejich odchodů z evidence. Při volbě těchto faktorů jsme vycházeli z naší dlouhodobé předchozí zkušenosti s tím, které faktory současně predikují délku nezaměstnanosti a účast v programech APZ. Pracovali jsme tedy s některými faktory běžně zapojenými do procesu párování dat. Pro vlastní analýzu jsme využili Coxův regresní model. Tento model ukazuje poměry rizik (hazard ratios – HR) pro daný typ události vztažený u jednotlivých kategorických proměnných k referenční kategorii. Model ukazuje, které varianty pravděpodobně zvyšují či snižují šanci na nalezení zaměstnání. Například pokud je u proměnné vzdělání jako referenční kategorie zvolena kategorie „základní vzdělání a bez vzdělání“, pak všechny ostatní úrovně vzdělání mají ve srovnání s touto referenční kategorií vyšší pravděpodobnost nalezení nedotovaného zaměstnání (např. vysokoškoláci mají 1,76krát vyšší šanci na nalezení zaměstnání než osoby se základním vzděláním). Podstatnou výhodou regresního modelu je možnost současně kontrolovat vliv ostatních proměnných a tak určit, nakolik samotný věk predikuje možnost nalezení zaměstnání (případně i jiné důvody odchodu z evidence).²

Tabulka č. 3.1 zachycuje pravděpodobnost odchodu do nedotovaného zaměstnání pro všechny uchazeče (v tomto případě včetně mladších uchazečů). I při kontrole řady dalších možných faktorů zůstává role věku při predikci nalezení zaměstnání významná. Výsledky modelu odpovídají popisným výsledkům prezentovaným v předchozích kapitole. Šance na nalezení nedotovaného zaměstnání se ve vyšších věkových skupinách silně snižuje (poměry rizik výrazně nižší než jedna), a to ve srovnání s referenční kategorií 15–19 let, která sama o sobě může indikovat podstatné znevýhodnění. Dále se potvrzuje, že silným prediktorem získání nedotovaného pracovního místa je zdravotní stav uchazečů (poměry rizik ukazují u zdravotně handicapovaných ve srovnání se zdravými hodnoty 0,4 – 0,52). Nižší šanci na nalezení zaměstnání mají také osoby se třemi a více dětmi (HR 0,73), a to i při kontrole vlivu ostatních faktorů. Osoby se základním vzděláním mají nejnižší šanci na nalezení nedotovaného zaměstnání. O něco nižší šanci mají osoby, které dříve podnikaly (HR 0,87). Velmi výrazně sníženou šanci na nalezení nedotovaného zaměstnání pak mají osoby, které byly v lednu 2019 příjemci dávek pomoci v hmotné nouzi (HR 0,44).

Z hlediska délky předchozí nezaměstnanosti platí, že nejlépe jsou na tom ti uchazeči, kteří mají pouze krátkodobou či střednědobou předchozí zkušenost s nezaměstnaností. To může znamenat, že mezi těmi, nemají žádnou předchozí zkušenost s nezaměstnaností se podstatně vyskytují ti, kteří jsou nezaměstnaní dlouhodobě a jejich šance na pracovní uplatnění je nízká. Celkově tyto výsledky potvrzují známé skutečnosti o vlivu faktorů (rizik) na získání zaměstnání (srov. například Hora & Suchanec, 2014).

² Analýzu soutěžících rizik při zahrnutí dalších faktorů nebylo možné vzhledem k výpočtové náročnosti na celé populaci uchazečů provést, proto jsme zvolili Coxův model. Coxův model se zaměřuje vždy jen na jedno konkrétní riziko. K pokrytí různých typů odchodů jsme využili několik modelů. Analýzu soutěžících rizik na náhodném vzorku 50 000 účastníků pro srovnání prezentujeme v příloze č. 1 této studie. Tato analýza ukázala v zásadě stejné či obdobné výsledky jako Coxův model.

Tabulka č. 3.1 Pravděpodobnost odchodu do nedotovaného zaměstnání pro všechny uchazeče

Proměnné	Haz. Ratio	Std. Err.	Z	P>z	[95% Conf. Interval]	
Věkové skupiny: referenční kategorie 15–19 let						
20–24 let	1,35	0,02	23,46	0,000	1,31	1,38
25–29 let	1,20	0,02	13,98	0,000	1,17	1,24
30–34 let	1,15	0,02	9,98	0,000	1,12	1,18
35–39 let	1,19	0,02	12,67	0,000	1,16	1,23
40–44 let	1,24	0,02	15,86	0,000	1,21	1,28
45–49 let	1,18	0,02	11,68	0,000	1,14	1,21
50–54 let	0,97	0,01	-2,38	0,017	0,94	0,99
55–59 let	0,71	0,01	-24,04	0,000	0,69	0,73
60 a více let	0,33	0,01	-68,92	0,000	0,32	0,34
Kraje (NUTS3): referenční kategorie Praha						
Středočeský kraj	0,97	0,01	-2,07	0,038	0,94	1,00
Jihočeský kraj	1,30	0,02	16,48	0,000	1,26	1,34
Plzeňský kraj	1,12	0,02	7,28	0,000	1,09	1,15
Karlovarský kraj	1,07	0,02	3,93	0,000	1,04	1,11
Ústecký kraj	0,94	0,02	-3,67	0,000	0,91	0,97
Liberecký kraj	0,99	0,02	-0,69	0,489	0,96	1,02
Královéhradecký kraj	1,09	0,02	5,12	0,000	1,05	1,12
Pardubický kraj	1,29	0,02	16,79	0,000	1,26	1,33
Kraj Vysočina	1,11	0,02	6,31	0,000	1,07	1,15
Jihomoravský kraj	0,95	0,01	-3,24	0,001	0,92	0,98
Olomoucký kraj	1,11	0,02	6,44	0,000	1,08	1,15
Zlínský kraj	1,07	0,02	3,92	0,000	1,03	1,10
Moravskoslezský kraj	0,91	0,01	-5,98	0,000	0,88	0,94
Míra nezaměstnanosti	1,00	0,00	0,58	0,560	1,00	1,01
Volná pracovní místa	1,00	0,00	-14,11	0,000	1,00	1,00
Pohlaví	0,97	0,00	-8,00	0,000	0,96	0,98
Zdravotní stav: referenční kategorie zdravý						
zdravotní znevýhodnění	0,52	0,00	-106,79	0,000	0,51	0,53
částečná invalidita	0,52	0,00	-80,59	0,000	0,52	0,53
plná invalidita	0,40	0,00	-78,10	0,000	0,39	0,40

pokračování tabulky

Proměnné	Haz. Ratio	Std. Err.	Z	P>z	[95% Conf. Interval]	
Počet dětí: referenční kategorie bezdětný						
jedno dítě	1,04	0,01	5,48	0,000	1,03	1,06
dvě děti	1,02	0,01	2,77	0,006	1,01	1,04
tři a více dětí	0,73	0,01	-21,60	0,000	0,71	0,75
Vzdělání: referenční kategorie Základní a bez vzdělání						
středoškolské bez maturity	1,65	0,01	88,62	0,000	1,63	1,66
středoškolské s maturitou	1,69	0,01	89,66	0,000	1,67	1,71
vyšší odborné a vysokoškolské	1,76	0,01	78,88	0,000	1,73	1,78
V hmotné nouzi leden 2019	0,44	0,01	-62,37	0,000	0,43	0,45
Pracovní zkušenost 3 roky	1,00	0,00	75,30	0,000	1,00	1,00
Předchozí činnost SVČ	0,87	0,01	-21,28	0,000	0,85	0,88
Péče o děti do 15 let	1,47	0,01	48,64	0,000	1,44	1,49
Velikost obce	0,96	0,00	-24,49	0,000	0,96	0,97
Období vstupu do evidence	0,94	0,00	-206,81	0,000	0,94	0,94
Nezaměstnanost před současnou evidencí: referenční kategorie žádná předchozí evidence						
krátkodobá předchozí evidence	1,12	0,01	15,49	0,000	1,11	1,14
střednědobá předchozí evidence	1,02	0,01	3,83	0,000	1,01	1,04
dlouhodobá předchozí evidence	0,89	0,01	-20,59	0,000	0,88	0,90

Zdroj: data OKpráce 2019

V dalším kroku jsme dále specifikovali model pro poměry rizik (hazard ratios) nalezení nedotovaného zaměstnání tak, že jsme soubor omezili pouze na starší pracovníky. Tím jsme chtěli jednak docílit větší srovnatelnosti s výsledky prezentovanými v předchozí kapitole a jednak získat odhad vlivu specifických faktorů pouze pro věkové skupiny starších pracovníků, na které se tato studie zaměřuje. Předpokládali jsme totiž, že některé faktory (specificky např. zdravotní stav či rodičovství) se budou projevovat jinak v podskupině starších pracovníků než u mladších uchazečů zahrnutých v tabulce č. 3.1. Výsledný model je prezentován v tabulce č. 3.2.

Tabulka č. 3.2 ukazuje řadu dílčích změn ve srovnání s celou populací nezaměstnaných uchazečů, které se dle očekávání týkají především změny velikosti jednotlivých koeficientů. Pravděpodobnost nalezení nedotovaného zaměstnání (zde ve srovnání s uchazeči středního věku) s vyšším věkem klesá. Prohlubuje se negativní role zdravotního stavu, zatímco význam více dětí a kategorie péče o děti do 15 let logicky klesá. U starších pracovníků rovněž neidentifikujeme tak vysoký význam vzdělání (ve srovnání s osobami se základním vzděláním) jako na celé populaci uchazečů. Jako významný faktor se jeví, že osoby bez předchozích evidencí mají nižší šanci na nalezení zaměstnání

než osoby s předchozí zkušeností s nezaměstnaností. Lze tudíž předpokládat, že mezi staršími uchazeči bez předchozí zkušenosti s nezaměstnaností jsou ti, jejichž nezaměstnanost je náhlá (vzniká až ve vyšším věku), ale přitom trvalejšího charakteru, nebo ti, jejichž nezaměstnanost je dlouhodobá bez přerušení (Sirovátka, 1997).

Tabulka č. 3.2 Pravděpodobnost odchodu do nedotovaného zaměstnání pro uchazeče 40+ let

Proměnné	Haz. Ratio	Std. Err.	Z	P>z	[95% Conf. Interval]	
Věkové skupiny: referenční kategorie 40–49 let						
50–54	0,85	0,01	-22,48	0,000	0,84	0,87
55–59	0,64	0,00	-59,12	0,000	0,64	0,65
60 a více	0,31	0,00	-106,93	0,000	0,30	0,31
Kraje (NUTS3): referenční kategorie Praha						
Středočeský kraj	0,88	0,02	-5,94	0,000	0,84	0,92
Jihočeský kraj	1,22	0,03	9,13	0,000	1,17	1,28
Plzeňský kraj	1,05	0,02	2,36	0,018	1,01	1,10
Karlovarský kraj	0,98	0,03	-0,83	0,409	0,93	1,03
Ústecký kraj	0,83	0,02	-8,04	0,000	0,79	0,87
Liberecký kraj	0,89	0,02	-4,92	0,000	0,85	0,93
Královéhradecký kraj	0,98	0,02	-0,67	0,504	0,94	1,03
Pardubický kraj	1,19	0,03	7,86	0,000	1,14	1,24
Kraj Vysočina	0,98	0,02	-0,96	0,336	0,93	1,02
Jihomoravský kraj	0,86	0,02	-6,99	0,000	0,83	0,90
Olomoucký kraj	1,02	0,02	0,81	0,418	0,97	1,07
Zlínský kraj	0,94	0,02	-2,50	0,012	0,90	0,99
Moravskoslezský kraj	0,77	0,02	-11,19	0,000	0,74	0,81
Míra nezaměstnanosti	1,02	0,00	6,79	0,000	1,01	1,03
Volná pracovní místa	1,00	0,00	-12,54	0,000	1,00	1,00
Pohlaví	0,97	0,01	-6,19	0,000	0,96	0,98
Zdravotní stav: referenční kategorie zdravý						
zdravotní znevýhodnění	0,49	0,00	-94,33	0,000	0,48	0,49
částečná invalidita	0,50	0,00	-76,64	0,000	0,49	0,51
plná invalidita	0,38	0,01	-73,50	0,000	0,37	0,39

pokračování tabulky

Proměnné	Haz. Ratio	Std. Err.	Z	P>z	[95% Conf. Interval]	
Počet dětí: referenční kategorie bezdětný						
jedno dítě	1,14	0,01	13,22	0,000	1,12	1,17
dvě děti	1,11	0,01	8,44	0,000	1,08	1,13
tři a více dětí	0,86	0,02	-6,86	0,000	0,83	0,90
Vzdělání: referenční kategorie Základní a bez vzdělání						
středoškolské bez maturity	1,45	0,01	45,96	0,000	1,42	1,47
středoškolské s maturitou	1,40	0,01	38,66	0,000	1,38	1,43
vyšší odborné a vysokoškolské	1,35	0,01	27,61	0,000	1,32	1,38
V hmotné nouzi leden 2019	0,45	0,01	-49,08	0,000	0,43	0,46
Pracovní zkušenost 3 roky	1,00	0,00	72,59	0,000	1,00	1,00
Předchozí činnost SVC	0,79	0,01	-27,11	0,000	0,78	0,80
Péče o děti do 15 let	1,32	0,01	26,40	0,000	1,30	1,35
Velikost obce	0,98	0,00	-10,00	0,000	0,97	0,98
Období vstupu do evidence	0,94	0,00	-169,98	0,000	0,94	0,94
Nezaměstnanost před současnou evidencí: referenční kategorie žádná předchozí evidence						
krátkodobá předchozí evidence	1,38	0,02	24,72	0,000	1,35	1,42
střednědobá předchozí evidence	1,34	0,01	28,69	0,000	1,31	1,36
dlouhodobá předchozí evidence	1,17	0,01	18,03	0,000	1,15	1,20

Zdroj: data OKpráce 2019

Třetí prezentovaný model (tabulka č. 3.3) se zaměřuje na šance odchodu do ekonomické neaktivity. V tomto ohledu jsou bohužel naše možnosti omezené. I když číselník obsahuje řadu důvodů odchodu, mezi specifikovanými důvody bohužel není uveden odchod do starobního či invalidního důchodu. V číselníku máme pouze možnosti související s rodinnými důvody, tyto jsou však využívány jako důvod odchodu pouze zřídka (cca 2–3 procenta případů). V databázi jsou ale jednak ti, kteří z evidence odešli na vlastní žádost, a jednak ti, u nichž není důvod odchodu uveden. V našich předchozích analýzách jsme tyto dvě skupiny slučovali do jedné kategorie. Na základě výsledků těchto předchozích analýz, které ukazovaly silnou souvislost mezi věkem 60+ let a touto výslednou kategorií, předpokládáme, že lidé odcházející do ekonomické neaktivity (včetně odchodu do starobního či invalidního důchodu) jsou většinou uvedeni právě v této sloučené kategorii. V posledním modelu tedy budeme předpokládat, že uvedená kategorie může být určitou proxy indikací odchodů do ekonomické neaktivity, a tento předpoklad ověříme tím, že budeme pozorovat, které proměnné pravděpodobnost těchto důvodů odchodu předpovídají.

Role věku při sledovaném typu odchodu zprvu roste, což naznačuje, že z těchto důvodů odcházejí zvláště mladší uchazeči. Mezi uchazeči ve vyšším věku je pravděpodobnost tohoto typu odchodu nižší než u mladých uchazečů, a to až do věku 60 let. Naopak u kategorie 60+ je velmi výrazně nejvyšší (ve srovnání s referenční kategorií), což jednoznačně souvisí s odchody do starobního důchodu. Z hlediska zdravotního stavu je pravděpodobnost odchodu do ekonomické neaktivity u osob zdravotně znevýhodněných spíše nižší, s výjimkou osob plně invalidních. Pravděpodobnost odchodu z těchto důvodů je vyšší u žen a u osob pečujících o děti, zatímco u příjemců dávek pomoci v hmotné nouzi je výrazně nižší. Významné také je, že pravděpodobnost se zvyšuje s vyšší úrovní vzdělání. To odpovídá představě, že osoby s vyšší úrovní vzdělání mohou být lépe ekonomicky zabezpečeny a obecně mohou mít větší šance, což jim umožňuje odcházet z těchto důvodů. Celkově šance na odchod z těchto důvodů naopak zjevně klesá u některých znevýhodněných kategorií, které pravděpodobně nemohou úřad práce opustit, protože nemají k dispozici žádnou alternativu.

Tabulka č. 3.3 Pravděpodobnost odchodu na vlastní žádost či z neznámého důvodu pro všechny uchazeče

Proměnné	Haz. Ratio	Std. Err.	Z	P>z	[95% Conf. Interval]	
Věkové skupiny: referenční kategorie 15–19 let						
20–24 let	1,44	0,04	14,03	0,000	1,37	1,52
25–29 let	1,44	0,04	13,94	0,000	1,37	1,52
30–34 let	1,21	0,03	6,85	0,000	1,14	1,27
35–39 let	0,97	0,03	-1,19	0,234	0,92	1,02
40–44 let	0,80	0,02	-7,83	0,000	0,76	0,85
45–49 let	0,71	0,02	-12,27	0,000	0,67	0,75
50–54 let	0,65	0,02	-15,57	0,000	0,61	0,68
55–59 let	0,85	0,02	-6,16	0,000	0,81	0,89
60 a více let	2,35	0,06	33,22	0,000	2,24	2,47
Kraje (NUTS3): referenční kategorie Praha						
Středočeský kraj	0,91	0,03	-3,38	0,001	0,86	0,96
Jihočeský kraj	0,85	0,03	-5,11	0,000	0,80	0,90
Plzeňský kraj	1,14	0,03	4,32	0,000	1,07	1,20
Karlovarský kraj	1,08	0,04	2,28	0,023	1,01	1,16
Ústecký kraj	0,97	0,03	-1,05	0,295	0,91	1,03
Liberecký kraj	1,12	0,03	3,60	0,000	1,05	1,19
Královéhradecký kraj	1,14	0,04	4,17	0,000	1,07	1,21
Pardubický kraj	1,34	0,04	9,93	0,000	1,27	1,42
Kraj Vysočina	1,01	0,03	0,23	0,816	0,95	1,07

3. Posouzení role jednotlivých faktorů

pokračování tabulky

Proměnné	Haz. Ratio	Std. Err.	Z	P>z	[95% Conf. Interval]	
Jihomoravský kraj	0,81	0,02	-7,12	0,000	0,77	0,86
Olomoucký kraj	1,15	0,04	4,55	0,000	1,08	1,22
Zlínský kraj	1,23	0,04	6,94	0,000	1,16	1,31
Moravskoslezský kraj	0,91	0,03	-3,17	0,002	0,85	0,96
Míra nezaměstnanosti	0,94	0,00	-17,25	0,000	0,93	0,94
Volná pracovní místa	1,00	0,00	-12,30	0,000	1,00	1,00
Pohlaví	1,37	0,01	43,34	0,000	1,35	1,39
Zdravotní stav: referenční kategorie zdravý						
zdravotní znevýhodnění	0,68	0,01	-39,88	0,000	0,66	0,69
částečná invalidita	0,84	0,01	-15,92	0,000	0,82	0,86
plná invalidita	1,03	0,01	2,25	0,024	1,00	1,05
Počet dětí: referenční kategorie bezdětný						
jedno dítě	1,33	0,02	18,17	0,000	1,29	1,37
dvě děti	1,29	0,02	13,98	0,000	1,25	1,34
tři a více dětí	1,50	0,04	16,75	0,000	1,43	1,57
Vzdělání: referenční kategorie Základní a bez vzdělání						
středoškolské bez maturity	1,31	0,01	28,74	0,000	1,29	1,33
středoškolské s maturitou	1,44	0,01	35,76	0,000	1,41	1,47
vyšší odborné a vysokoškolské	1,59	0,02	35,78	0,000	1,55	1,63
V hmotné nouzi leden 2019	0,45	0,01	-51,65	0,000	0,43	0,46
Pracovní zkušenost 3 roky	1,00	0,00	5,48	0,000	1,00	1,00
Předchozí činnost SVČ	0,65	0,01	-34,61	0,000	0,63	0,66
Péče o děti do 15 let	1,42	0,02	21,52	0,000	1,37	1,46
Velikost obce	0,99	0,00	-4,58	0,000	0,98	0,99
Období vstupu do evidence	0,95	0,00	-134,34	0,000	0,95	0,95
Nezaměstnanost před současnou evidencí: referenční kategorie žádná předchozí evidence						
krátkodobá předchozí evidence	1,10	0,02	6,64	0,000	1,07	1,13
střednědobá předchozí evidence	1,02	0,01	2,01	0,045	1,00	1,05
dlouhodobá předchozí evidence	0,83	0,01	-19,02	0,000	0,82	0,85

Zdroj: data OKpráce 2019

Čtvrtý model v tabulce č. 3.4 ukazující odchody na vlastní žádost a z neznámého důvodu s omezením na osoby starší 40 let zachycuje o něco nižší roli pohlaví a dětí, nižší roli vysokoškolského vzdělání, víceméně stejnou roli zdravotního stavu, pobírání dávek pomoci v hmotné nouzi a vyšší roli věku (zde je jiná referenční kategorie). Pravděpodobnost odchodu klesá u osob s dlouhodobou předchozí nezaměstnaností. Pravděpodobnost odchodu z těchto důvodů strmě narůstá ve věku nad 60 let, což odpovídá popisným výsledkům z předchozí kapitoly.

Celkově všechny čtyři modely potvrzují významnou roli věku pro odchod do nedotovaného zaměstnání i pro odchody na vlastní žádost či z neznámého důvodu, a to i při kontrole dalších faktorů. Také potvrzují, že starší osoby mají problémy s pracovním uplatněním. Přestože role jednotlivých okolností se až tolik nemění (s jasnou výjimkou péče o děti), rozdíl může být patrný ve větším výskytu těchto okolností u starších uchazečů o zaměstnání (např. více osob se zdravotním handicapem). Současně vyšší úroveň vzdělání nemusí tak dobře chránit tyto uchazeče před trvajícím nezaměstnaností, jako je tomu u mladších uchazečů.

Tabulka č. 3.4 Pravděpodobnost odchodu na vlastní žádost či z neznámého důvodu pro uchazeče 40+ let

Proměnné	Haz. Ratio	Std. Err.	Z	P>z	[95% Conf. Interval]	
Věkové skupiny: referenční kategorie 40–49 let						
50–54	0,85	0,01	-10,05	0,000	0,82	0,88
55–59	1,11	0,02	7,26	0,000	1,08	1,14
60 a více	3,17	0,04	89,66	0,000	3,09	3,25
Kraje (NUTS3): referenční kategorie Praha						
Středočeský kraj	0,87	0,03	-3,91	0,000	0,80	0,93
Jihočeský kraj	0,81	0,03	-5,19	0,000	0,75	0,88
Plzeňský kraj	1,03	0,04	0,83	0,405	0,96	1,11
Karlovarský kraj	0,98	0,04	-0,50	0,614	0,90	1,07
Ústecký kraj	0,88	0,04	-3,14	0,002	0,82	0,95
Liberecký kraj	1,04	0,04	1,07	0,287	0,97	1,13
Královéhradecký kraj	1,06	0,04	1,50	0,134	0,98	1,15
Pardubický kraj	1,28	0,05	6,53	0,000	1,19	1,38
Kraj Vysočina	0,95	0,04	-1,18	0,238	0,88	1,03
Jihomoravský kraj	0,78	0,03	-6,63	0,000	0,73	0,84
Olomoucký kraj	1,04	0,04	0,97	0,331	0,96	1,12
Zlínský kraj	1,12	0,04	3,03	0,002	1,04	1,21
Moravskoslezský kraj	0,79	0,03	-5,85	0,000	0,74	0,86

3. Posouzení role jednotlivých faktorů

pokračování tabulky

Proměnné	Haz. Ratio	Std. Err.	Z	P>z	[95% Conf. Interval]	
Míra nezaměstnanosti	0,95	0,00	-10,12	0,000	0,95	0,96
Volná pracovní místa	1,00	0,00	-9,32	0,000	1,00	1,00
Pohlaví	1,24	0,01	24,25	0,000	1,22	1,26
Zdravotní stav: referenční kategorie zdravý						
zdravotní znevýhodnění	0,67	0,01	-34,67	0,000	0,65	0,69
částečná invalidita	0,83	0,01	-15,09	0,000	0,81	0,85
plná invalidita	1,00	0,01	-0,02	0,987	0,97	1,03
Počet dětí: referenční kategorie bezdětný						
jedno dítě	1,05	0,02	2,19	0,029	1,01	1,10
dvě děti	1,16	0,03	5,49	0,000	1,10	1,23
tři a více dětí	1,35	0,05	7,36	0,000	1,24	1,46
Vzdělání: referenční kategorie Základní a bez vzdělání						
středoškolské bez maturity	1,36	0,02	25,66	0,000	1,32	1,39
středoškolské s maturitou	1,42	0,02	26,06	0,000	1,38	1,46
vyšší odborné a vysokoškolské	1,32	0,02	15,45	0,000	1,28	1,37
V hmotné nouzi leden 2019	0,45	0,01	-44,50	0,000	0,43	0,46
Pracovní zkušenost 3 roky	1,00	0,00	17,00	0,000	1,00	1,00
Předchozí činnost SVČ	0,66	0,01	-27,08	0,000	0,65	0,68
Péče o děti do 15 let	1,17	0,03	6,60	0,000	1,12	1,22
Velikost obce	0,98	0,00	-6,56	0,000	0,97	0,98
Období vstupu do evidence	0,94	0,00	-136,67	0,000	0,93	0,94
Nezaměstnanost před současnou evidencí: referenční kategorie žádná předchozí evidence						
krátkodobá předchozí evidence	1,09	0,02	4,16	0,000	1,05	1,13
střednědobá předchozí evidence	1,06	0,02	3,88	0,000	1,03	1,09
dlouhodobá předchozí evidence	0,89	0,01	-9,43	0,000	0,87	0,91

Zdroj: data OKpráce 2019

Závěr

Tato podkladová studie využívá možnost práce s administrativními daty OKpráce, aby ilustrovala problém pracovního uplatnění starších osob, které se staly nebo byly nezaměstnanými v roce 2019. I když pravděpodobnost ztráty zaměstnání není u starších pracovníků v současné době vysoká, rizikem je nízká šance na nalezení zaměstnání poté, co tyto starší osoby zaměstnání ztratí a registrují se na úřadu práce. K tomu samozřejmě přispívá i charakter současného trhu práce, kdy do nezaměstnanosti se ve zde diskutovaných věkových kategoriích dostávají především znevýhodnění uchazeči (např. zdravotně postižení), což pak může mít vliv na vyznění celé situace ve srovnání s jinými populačními kohortami.

I tak lze konstatovat, že pracovní uplatnění starších osob je obtížné. Zásadním zjištěním je výrazný pokles pravděpodobnosti nalezení nedotovaného zaměstnání s rostoucím věkem. Multivariační modely prezentované ve třetí kapitole toto zjištění potvrzují i při kontrole ostatních faktorů. V tomto ohledu je užitečné rozdělit uchazeče do dvou pomyslných skupin, nacházejících se v poněkud odlišných situacích. První skupinu tvoří uchazeči ve věku od 50 do 60 let, kteří se v zásadě uplatňují obdobně jako jiné skupiny na trhu práce. Druhou skupinou jsou uchazeči starší 60 let, u nichž pravděpodobnost odchodu z evidence do zaměstnání prudce klesá.

Data naznačují možnou existenci tří skupin nezaměstnaných osob starších 60 let. Jedná se o:

1. uchazeče o zaměstnání, kteří opouštějí evidenci úřadu práce před dosažením důchodového věku a nelze přitom prokázat, že se jedná o odchody do zaměstnání; spíše se jedná o odchody do ekonomické neaktivity; důvodem může být například jejich zásadní znevýhodnění (zdravotní stav, obtížnost pracovního uplatnění, popřípadě i rodinná situace);
2. uchazeče, kteří setrvávají v evidenci úřadu práce do dosažení řádného důchodového věku a pak odcházejí do řádného starobního důchodu;
3. uchazeče, kteří setrvávají v evidenci úřadu práce i po dosažení řádného důchodového věku, pravděpodobně z ekonomických důvodů či proto, že nemají odpracované roky pro dosažení řádného starobního důchodu.

Je pravděpodobné i vzhledem k výsledkům jiných výzkumů českého trhu práce, že do rozhodování o pracovní dráze osob nad 60 let vstupují rovněž jiné faktory než jen dostupnost pracovních nabídek a intenzita hledání zaměstnání. Přesto, či právě proto, je třeba s rizikem dlouhodobé nezaměstnanosti starších osob do budoucna významně počítat, neboť, jak uvádějí Orfalo a Malo (2023, s. 1 619):

„Volba nejefektivnějších nástrojů je zvláště důležitá pro nezaměstnané osoby po padesátce, protože neefektivní politiky mohou definitivně vytlačit tyto osoby z trhu práce v kritických letech předcházejících jejich věku odchodu do důchodu.“

Při zásadních budoucích změnách na trhu práce se tedy může zásadně proměnit také rozsah a podoba zde popsaného sociálního problému. S touto otázkou pak souvisí i využití a zhodnocení vhodných opatření, což je součástí dalších částí našich projektů zaměřených na starší pracovníky.

Literatura

CAUSA, Orsetta, Nhung LUU & Michael ABENDSCHEIN, 2021. *Labour market transitions across OECD countries: Stylised facts*. OECD Economics Department Working Papers, No. 1692. Paris: OECD. DOI: <https://doi.org/10.1787/62c85872-en>

DUDOVÁ, Radka & Kristýna POSPÍŠILOVÁ, 2022. Why Women Leave Earlier: What Is Behind the Earlier Labour Market Exit of Women in the Czech Republic. *Sociologický časopis*, 58(3), 257–283. DOI: <https://doi.org/10.13060/csr.2022.014>

HORA, Ondřej & Miroslav SUCHANEC, 2014. Zhodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti realizovaných v České republice v období krize. In. *Česká politika zaměstnanosti v době krize a po krizi*. Brno – Boskovice: MUNIpress – Albert, 143–182.

HORA, Ondřej, Miroslav SUCHANEC & Markéta HORÁKOVÁ, 2023. Comparing innovative 'chosen training' with 'standard training' in Czechia: How did the new program help? *Revija za socijalnu politiku*, 30(2), 119–139. DOI: <https://doi.org/10.3935/rsp.v30i2.1941>

HORA, Ondřej, Miroslava RÁKOCZYOVÁ & Tomáš SIROVÁTKA, 2022. *Aktivní politika zaměstnanosti se zaměřením na znevýhodněné a dlouhodobě nezaměstnané v České republice v období pandemie covidu-19*. Praha: RILSA. Dostupné z: https://katalog.vupsv.cz/fulltext/vz_525.pdf

LEE, Chin, Sara J. CZAJA & Joseph SHARIT, 2009. Training older workers for technology-based employment. *Educ Gerontol*, 35(1), 15–31. DOI: <https://doi.org/10.1080/03601270802300091>

MAREŠ, Petr, Jiří VYHLÍDAL & Tomáš SIROVÁTKA, 2002. *Nezaměstnaní na trhu práce: dopady nezaměstnanosti, hledání zaměstnání, faktory marginalizace a úspěchu na trhu práce*. Praha: VÚPSV. Dostupné z: <https://katalog.vupsv.cz/Fulltext/vymasi.pdf>

McQUAID, Roland W. & Colin LINDSAY, 2005. The Concept of Employability. *Urban Studies*, 42(2), 197–219. DOI: <https://doi.org/10.1080/0042098042000316100>

OECD, 2024. *Promoting Better Career Choices for Longer Working Lives: Stepping Up Not Stepping Out, Ageing and Employment Policies*. Paris: OECD Publishing. DOI: <https://doi.org/10.1787/1ef9a0d0-en>

PERTOLD, Filip & Miroslava FEDERIČOVÁ, 2020. *Odchody do důchodu v Česku: role očekávání a zdravotního stavu v mezinárodním srovnání*. Praha: CERGE-EI. Dostupné z: https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Studie_05_2020_Odchody_do_duchodu/files/extfile/IDEA_Studie_05_2020_Odchody_do_duchodu.pdf

SIANESI, Barbara, 2004. An Evaluation of the Swedish System of Active Labor Market Programs in the 1990s. *The Review of Economics and Statistics*, 86(1), 133–155. DOI: <https://doi.org/10.1162/003465304323023723>

SIROVÁTKA, Tomáš, 1997. *Marginalizace na pracovním trhu; příčiny diskvalifikace a selhávání pracovní síly*. Brno: Masarykova univerzita.

YASHIRO, Naomitsu et al., 2021. Technology, Labour Market Institutions and Early Retirement: Evidence from Finland. *SSRN Electronic Journal*. DOI: <https://doi.org/10.2139/ssrn.3764589>

ŽELEZNÁ, Lada & Martin KREIDL, 2016. Mobilita mezi zaměstnaností a nezaměstnaností u starších pracovníků v ČR. *Sociologický Časopis / Czech Sociological Review*, 52(4), 505–533. DOI: <https://doi.org/10.13060/00380288.2016.52.4.270>

Příloha č. 1 Model soutěžících rizik

Tabulka č. 0.1 Model soutěžících rizik pro odchod do nedotovaného zaměstnání pro osoby 40+

Proměnné	SHR	Std. Err.	Z	P>z	[95% Conf. Interval]	
Věkové skupiny: referenční kategorie 40–49 let						
50–54 let	0,9318614	0,0212532	-3,09	0,002	0,8911232	0,9744619
55–59 let	0,7393904	0,0177308	-12,59	0,000	0,7054427	0,7749718
60 a více let	0,2810845	0,0102836	-34,69	0,000	0,2616347	0,3019803
Kraje (NUTS3): referenční kategorie Praha						
Středočeský kraj	0,7980902	0,0553921	-3,25	0,001	0,6965843	0,9143876
Jihočeský kraj	0,9666298	0,0707071	-0,46	0,643	0,8375224	1,11564
Plzeňský kraj	0,9077978	0,0658452	-1,33	0,182	0,7874971	1,046476
Karlovarský kraj	0,7931929	0,0681528	-2,70	0,007	0,6702577	0,9386762
Ústecký kraj	0,695056	0,0524414	-4,82	0,000	0,5995113	0,8058277
Liberecký kraj	0,757406	0,0584133	-3,60	0,000	0,651151	0,8809997
Královéhradecký kraj	0,8507712	0,0633417	-2,17	0,030	0,7352567	0,9844339
Pardubický kraj	0,9260345	0,065568	-1,09	0,278	0,8060422	1,06389
Kraj Vysočina	0,8566668	0,0640709	-2,07	0,039	0,7398604	0,9919141
Jihomoravský kraj	0,8307098	0,0577061	-2,67	0,008	0,7249694	0,9518728
Olomoucký kraj	0,8065775	0,0597849	-2,90	0,004	0,697515	0,9326927
Zlínský kraj	0,8086312	0,0600375	-2,86	0,004	0,699121	0,935295
Moravskoslezský kraj	0,7161752	0,0534815	-4,47	0,000	0,6186635	0,8290565
Míra nezaměstnanosti	1,022437	0,0094124	2,41	0,016	1,004155	1,041053
Volná pracovní místa	0,9999945	1,07e-06	-5,13	0,000	0,9999924	0,9999966
Pohlaví	1,010794	0,0184083	0,59	0,555	0,9753511	1,047526
Zdravotní stav: referenční kategorie zdravý						
zdravotní znevýhodnění	0,6014793	0,0141783	-21,57	0,000	0,5743226	0,6299201
částečná invalidita	0,6303084	0,0176612	-16,47	0,000	0,5966264	0,6658918
plná invalidita	0,421816	0,0178064	-20,45	0,000	0,3883209	0,4582003
Počet dětí: referenční kategorie bezdětný						
jedno dítě	1,115913	0,0381623	3,21	0,001	1,043568	01,193273
dvě děti	1,106115	0,044363	2,51	0,012	1,022495	01,196574
tři a více dětí	0,8248352	0,0589867	-2,69	0,007	0,7169601	0,9489415

pokračování tabulky

Proměnné	SHR	Std. Err.	Z	P>z	[95% Conf. Interval]	
Vzdělání: referenční kategorie Základní a bez vzdělání						
středoškolské bez maturity	1,513376	0,0406733	15,42	0,000	1,435721	01,595231
středoškolské s maturitou	1,538415	0,0448411	14,78	0,000	1,452991	1,62886
vyšší odborné a vysokoškolské	1,543543	0,0551406	12,15	0,000	1,439166	1,65549
V hmotné nouzi leden 2019	0,5795313	0,0289781	-1,91	0,000	0,5254298	0,6392036
Pracovní zkušenost 3 roky	1,001158	0,0000383	30,24	0,000	1,001082	1,001233
Předchozí činnost SVČ	0,8525484	0,0245626	-5,54	0,000	0,8057406	0,9020754
Péče o děti do 15 let	1,262437	0,0452888	6,50	0,000	1,176721	01,354396
Velikost obce	0,9841863	0,0068787	-2,28	0,023	0,9707963	0,9977611
Období vstupu do evidence	0,9582404	0,0009784	-41,78	0,000	0,9563246	0,96016
Nezaměstnanost před současnou evidencí: referenční kategorie žádná předchozí evidence						
krátkodobá předchozí evidence	1,431842	0,0632869	8,7	0,000	1,313023	01,561414
střednědobá předchozí evidence	1,308886	0,0434921	8,10	0,000	1,22636	01,396966
dlouhodobá předchozí evidence	1,20738	0,0354894	6,41	0,000	1,139788	01,278981