

Analýza

rekvalifikací: kde jsme a co dál?



Spolufinancováno
Evropskou unií

ODB. POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI
ODD. ANALÝZ TRHU PRÁCE



PROSINEC 2024

MANAŽERSKÉ SHRNUÍ

Rekvalifikační programy mají potenciál stát se klíčovým prvkem politiky zaměstnanosti, která reaguje na globální i regionální změny trhu práce. Rekvalifikace získávají na významu zejména v kontextu rychlých změn na trhu práce. Současné studie upozorňují, že **v horizontu několika let bude nutné proškolit stovky tisíc lidí, a co se základních digitálních dovedností týče, dokonce miliony pracovníků**, aby se přizpůsobili novým požadavkům pracovního trhu¹. To se týká jak těch, kteří o práci přijdou (uchazeči), tak i preventivně těch, kteří potřebují zlepšit svou kvalifikaci pro udržení zaměstnání nebo se na změnu připravují (zájemci).

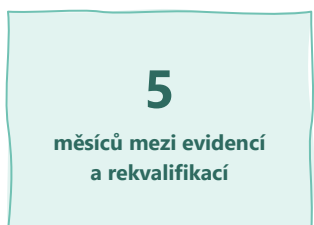
Tato analýza je prvním krokem k vytvoření modelu hodnocení APZ nástrojů, který bude schopný vyhodnocovat efektivitu využití různých nástrojů na různé typy osob. V tomto kroku popisujeme dva hlavní typy rekvalifikací – zabezpečené a zvolené – a zkoumáme faktory stojící za vstupem do rekvalifikace, charakteristiky těchto účastníků nebo rozdílnosti v regionech.

Veřejné výdaje ČR na aktivní politiku zaměstnanosti a zvláště na rekvalifikační kurzy patří mezi nejnižší v EU. V roce 2023 šlo na zkoumané dva typy rekvalifikací 382 mil. Kč (476 mil. Kč včetně jazykových kurzů pro cizince), což byl 2,5násobný nárůst oproti roku 2022 a více než trojnásobek oproti předchozím letům. Na tom se zřejmě podílelo navýšení financí díky Národním programu obnovy a zjednodušení přístupu ke kurzům díky e-shopu Ministerstva práce a sociálních věcí. Nárůst především zvolených rekvalifikací v důsledku navýšení nabídky tak ukázalo na **zatím nevyužitý potenciál rekvalifikací i do budoucna**.



V roce 2023 se rekvalifikovalo téměř 16,5 tis. uchazečů či zájemců o zaměstnání. Z toho 87 % (14,3 tis.) připadalo na zvolené a pouze 13 % (2,2 tis.) na zabezpečené rekvalifikace. Na rostoucím významu zvolených rekvalifikací se projevil rapidní nárůst rekvalifikací zájemců o zaměstnání, který dokonce překonal zvolené rekvalifikace uchazečů se 7,8 tis. kurzy oproti 6,5 tis. kurzů. Počet i poměr zabezpečených rekvalifikací je stabilní, v roce 2023 na ně nastoupilo 2 025 uchazečů a 170 zájemců.

Pouhých 2,14 % nezaměstnaných se rekvalifikuje. Naopak 97,86 % uchazečů o zaměstnání rekvalifikaci neabsolvuje. Zvyšování kvalifikace tak týká pouze jednotek procent uchazečů, což očividně neodpovídá potřebám uprostřed významných strukturálních změn v ekonomice a vzhledem k potenciálu např. digitální ekonomiky. Navíc se tento podíl nenavýšuje – růst počtu rekvalifikací je způsoben spíše zájemci. Při rozpadu na jednotlivé typy rekvalifikací celkem **1,5 % uchazečů o zaměstnání² nastoupilo na zvolenou rekvalifikaci**, a to i přes dvojnásobný nárůst během sledovaného pětiletého období. Kromě toho **0,7 % uchazečů absolvovalo zabezpečenou rekvalifikaci**, což je víceméně stabilní poměr s výjimkou období pandemie. Někteří absolvovali oba typy, **celkový podíl rekvalifikovaných uchazečů tak byl 2,14 %**.



Kromě stagnace podílu rekvalifikovaných uchazečů ještě **trvá v průměru 5 měsíců v evidenci, než uchazeč na rekvalifikaci nastoupí**. To svědčí o významném potenciálu ke zlepšení práce s uchazeči a včasné identifikaci jejich rekvalifikačních potřeb. Vliv může mít i nastavení politiky zaměstnanosti, protože 5 měsíců je také nejběžnější doba možné podpory v nezaměstnanosti. Doba v evidenci před vstupem do rekvalifikace se však liší v závislosti na věku, vzdělání nebo regionu.

Doba před vstupem do zabezpečených rekvalifikací se prodlužuje s věkem, u zvolených mají nejkratší dobu nejmladší uchazeči, u všech ostatních věkových kategorií je doba podobná. Rozdíly v době vstupu do rekvalifikací podle vzdělání nejsou tak významné.

¹ Dle aktuální analýzy MMF může například velmi diskutovaná generativní AI ovlivnit až 40 % pracovních míst globálně.

² V roce 2022, protože statistika za rok 2023 neobsahuje uchazeče, kteří na rekvalifikaci nastoupili až v roce 2024.

Existuje značná kvalitativní selekce toho, kdo (ne)vstupuje do různých typů rekvalifikací. **Vzdělanější uchazeči, kteří měli před vstupem do evidence vyšší příjem a případně byli OSVČ, jsou aktivnější, protože mají vyšší pravděpodobnost zvolit si rekvalifikaci sami.** Naopak, lidi, kteří byli posláni na zabezpečenou rekvalifikaci, měli nižší příjem než účastníci zvolených rekvalifikací i neúčastníci. **Uchazeči bez ohledu na to, jestli vstoupili do rekvalifikace, nejčastěji pracovali v maloobchodě.** To může naznačovat, že lidi pracující v těchto odvětvích čelí vyšším komplikacím při hledání nové práce. Druhým nejčastějším sektorem je velkoobchod.



Z pohledu krajů je zřejmá výrazná heterogenita přístupu Úřadu práce k době před vstupem do rekvalifikace i jejímu typu. V některých krajích jsou uchazeči odesíláni na zabezpečenou rekvalifikaci již po čtyřech měsících v nezaměstnanosti, v jiných až po osmi měsících. Doba evidence před rekvalifikací je nejdelší ve Středočeském kraji, nejkratší v Ústeckém kraji. Velká regionální rozdílnost se projevuje v přístupu Úřadu práce k typům rekvalifikací. Zatímco některé kraje sází hlavně na zabezpečené rekvalifikace (Moravskoslezský), jiné se soustředí hlavně na zvolené (Praha, Vysočina).

Tato analýza je prvním výstupem projektu, jež má za cíl měřit efektivitu nástrojů státní politiky zaměstnanosti při zlepšování postavení příjemce na trhu práce. **Poprvé v ČR propojujeme úplná data z evidence nezaměstnaných, údajů o rekvalifikacích a dat evidenčních listů důchodového pojištění.** Nad rámec dosavadního zkoumání efektivity nástrojů APZ ze strany Oddělení evaluací MPSV zkoumáme úplná data, nejen financovaná prostřednictvím Evropského sociálního fondu. Díky propojeným datům můžeme zkoumat efekt rekvalifikací prostřednictvím párování. Komplexní propojení dat nám navíc umožňuje zkoumat vliv rekvalifikací i dalších programů aktivní politiky zaměstnanosti nejen z hlediska pravděpodobnosti návratu do evidence nezaměstnaných, jak zkoumají analýzy VÚPSV, ale i ze strany výdělků účastníků (a jiné jejich výsledky), což dosud nebylo možné.

OBSAH

Manažerské shrnutí.....	2
1. Úvod.....	5
Veřejné výdaje na rekvalifikace	5
Počty rekvalifikací a časový trend	6
2. Porovnání (ne)rekvalifikovaných uchazečů	7
Charakteristiky uchazečů	7
Ekonomické aktivity předchozího zaměstnavatele	8
Regionální rozdíly	9
3. Doba vstupu do rekvalifikace	10
4. Typizace uchazečů	13
Cílové skupiny	14
5. Jak (ne)hodnotit dopady APZ?	15
Použitá literatura	17
Příloha: Data	18

1. Úvod

Primárním cílem rekvalifikačních programů je rozšířit nebo změnit kvalifikaci uchazečů a zájemců o zaměstnání, aby lépe odpovídala potřebám ekonomiky i potřebám jejich profesní dráhy. Rekvalifikace napomáhají osobám, které čelí **bariérám při hledání práce**, zejména dlouhodobě nezaměstnaným, osobám s nízkou kvalifikací či pracovníkům postiženým útlumem tradičních odvětví. Zároveň slouží jako **nástroj prevence**, který pomáhá zabránit sociálnímu vyloučení a ztrátě pracovního potenciálu jednotlivců.

Tato analýza se věnuje dvěma typům rekvalifikací:

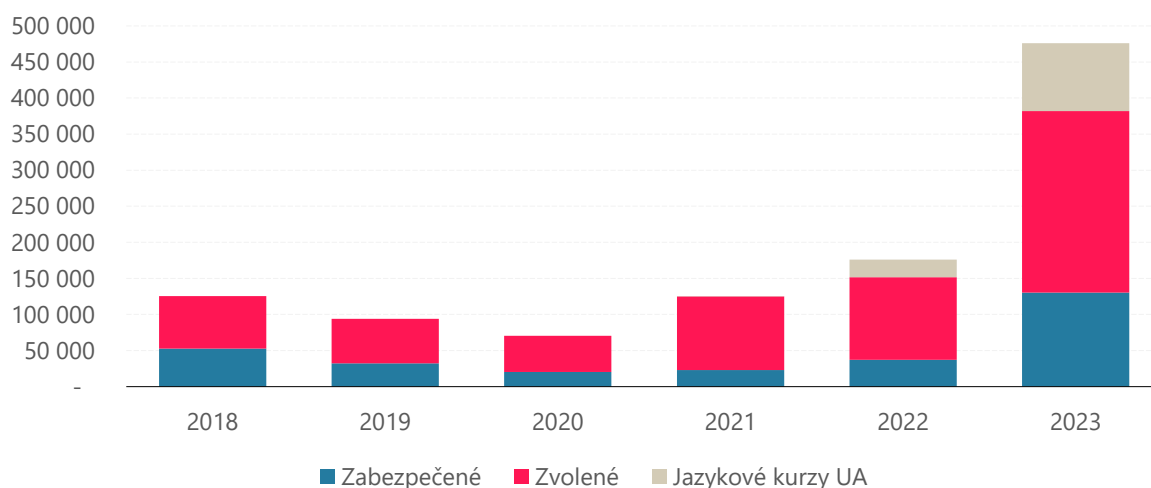
- **Zabezpečené rekvalifikace** organizuje Úřad práce ČR přímo ve spolupráci s poskytovateli vzdělávání. Tyto kurzy jsou zpravidla přizpůsobeny konkrétním potřebám regionálního trhu práce, jsou určené pro uchazeče i zájemce o zaměstnání, jsou zcela hrazené Úřadem práce a váže se k nim také finanční podpora po dobu vzdělávání.
- **Zvolené rekvalifikace** jsou iniciovány samotným uchazečem nebo zájemcem o zaměstnání, který si vybere vhodný kurz z nabídky vzdělávacích programů. Tento typ rekvalifikace umožňuje vyšší míru individuální volby, avšak vyžaduje aktivní zapojení a u některých rovněž finanční spoluúčast.

Rekvalifikace získávají na významu zejména v kontextu rychlých změn na trhu práce, které jsou způsobeny digitalizací, automatizací a přechodem k zelené či pečovatelské ekonomice. **Současné studie upozorňují, že v horizontu několika let bude nutné proškolit stovky tisíc, a v případě základních digitálních dovedností dokonce miliony pracovníků**, aby se přizpůsobili novým požadavkům pracovního trhu. Dle aktuální analýzy MMF (2024) může například velmi diskutovaná generativní AI ovlivnit až 40 % pracovních míst globálně.

Veřejné výdaje na rekvalifikace

Snahy o efektivnější fungování pracovního trhu a jeho flexibilizace jsou nemyslitelné bez výrazné aktivizační role politiky zaměstnanosti. Česká republika se však v současnosti řadí mezi země s nejméně rozvinutou aktivní politikou zaměstnanosti, na kterou vydává skoro **osmkrát méně, než je průměr OECD v poměru k HDP**. Přitom kvalifikovaná pracovní síla je nutnou podmínkou pro ekonomický růst. Na zkoumané dva typy rekvalifikací šlo 382 mil. Kč v roce 2023 (plus dalších 94 mil. Kč na kurzy českého jazyka v souvislosti s ukrajinskou uprchlickou vlnou), a to i díky významnému příspěvku financí z Národního plánu obnovy. Z národních prostředků se financovalo pouze 11 % výdajů na rekvalifikace.

Graf 1: Výdaje na zvolené a zabezpečené rekvalifikace v ČR (tis. Kč)



Box 1: Zájemci o zaměstnání

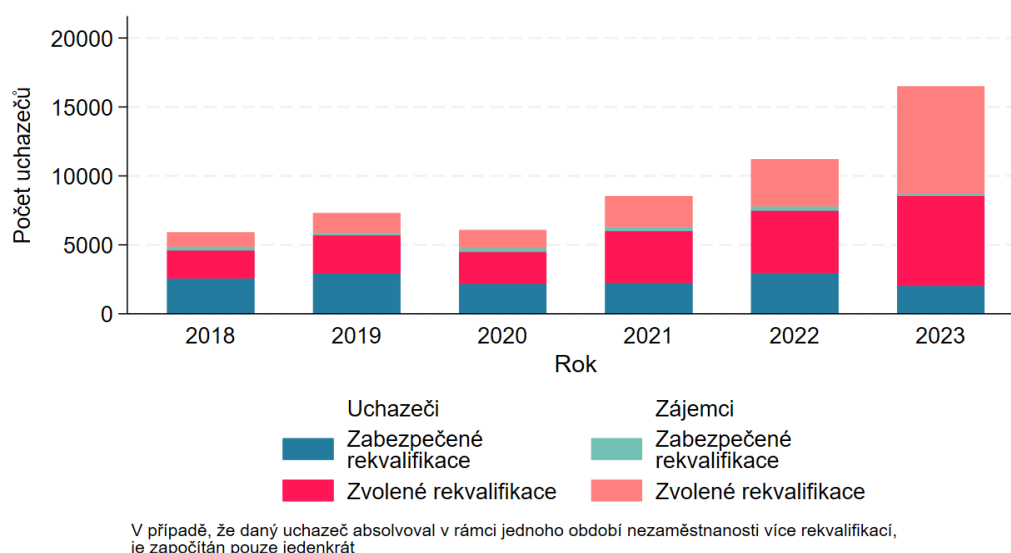
Zájemci o zaměstnání, tedy osoby, které nejsou v nezaměstnanosti, ale registrují se na Úřadu práce, se také mohou účastnit rekvalifikačních kurzů. I když se tato studie zaměřuje na uchazeče o zaměstnání, zájemci o zaměstnání nabyli mezi lety 2018 a 2023 v rámci rekvalifikací na důležitosti: v roce 2018 prošlo 1 445 zájemců alespoň jedním typem rekvalifikací (16 % všech rekvalifikací) a v roce 2023 až 7 358 (62 % všech rekvalifikací) i díky zpuštění ministerského e-shopu rekvalifikací, který nabízí dotované kurzy a umožňuje podat žádost online.

Počty rekvalifikací a časový trend

Současný zájem o rekvalifikace zdaleka nestačí. V České republice se každoročně rekvalifikuje pouze zlomek potenciálně potřebných pracovníků. Aby byl zajištěn plynulý přechod mezi sektory a prevence nárůstu nezaměstnanosti, je nutné výrazně zrychlit tempo rekvalifikování, rozšířit nabídku rekvalifikačních programů a zapojit zaměstnavatele, aby zaměstnancům umožnili se vzdělávat.

Graf 2 ukazuje celkový počet uchazečů a zájemců o zaměstnání, kteří se zúčastnili rekvalifikací v letech 2018 až 2023 podle typu rekvalifikace. Pozorujeme, že zvolené rekvalifikace se postupně staly hlavním typem rekvalifikací: zatímco v roce 2018 bylo zahájeno přibližně 3 000 zvolených rekvalifikací (51 % všech rekvalifikací zahájených v tomto roce), v roce 2023 toto číslo vzrostlo na přibližně 14 300, přičemž se **podíl zvolených rekvalifikací zvýšil na 87 %**. Tento nárůst je daný především velkým nárůstem zájmu o zvolené rekvalifikace mezi zájemci o zaměstnání. Zájemci o zaměstnání v roce 2018 nastoupili na zhruba 1 000 zvolených rekvalifikací a v roce 2023 bylo toto číslo téměř osminásobné (přibližně 7 800). V porovnání s nimi, **uchazeči o zaměstnání v roce 2018 nastoupili na přibližně 2 000 zvolených rekvalifikací a do roku 2023 se toto číslo více než ztrojnásobilo na 6 500**. Co se týče zabezpečených rekvalifikací, velkou většinu absolvují uchazeči o zaměstnání (90 % v roce 2018 a 92 % v roce 2023) a jejich počet je v porovnání se zvolenými rekvalifikacemi relativně stabilní v čase. **V roce 2023 na zabezpečenou rekvalifikaci nastoupilo 2 025 uchazečů a 170 zájemců.**

Graf 2: Počty účastníků rekvalifikací v letech 2018-2023 z řad uchazečů o zaměstnání



Počet uchazečů o zaměstnání se přitom v analyzovaném období snižoval. Důsledkem je v čase rostoucí pravděpodobnost, že uchazeč na rekvalifikaci nastoupí. Jak je znázorněno v Tabulce 1, je to dáno především zvolenými rekvalifikacemi. Pravděpodobnost nástupu na zabezpečenou rekvalifikaci se po celé sledované období pohybuje kolem 0,7 % (s výjimkou pandemií ovlivněného roku 2020), **pravděpodobnost nástupu na zvolenou rekvalifikaci se během sledovaného období zdvojnásobila.**

Tabulka 1: Procento uchazečů vstupujících do rekvalifikací

	Rok					
	2018	2019	2020	2021	2022	2023*
Zabezpečená						
% uchazečů v rekvalifikaci	0,9 %	0,6 %	0,4 %	0,6 %	0,7 %	0,3 %
Zvolená						
% uchazečů v rekvalifikaci	0,7 %	0,6 %	0,7 %	0,9 %	1,5 %	1,3 %

Pozn.: Tabulka uvádí podíl všech uchazečů registrovaných v daném kalendářním roce, kteří se zúčastnili alespoň jedné rekvalifikace během příslušného období nezaměstnanosti. Pokud se uchazeč zúčastnil jak zabezpečené, tak zvolené rekvalifikace, je pro účely zde prezentovaných statistik započítán dvakrát. *Údaje pro rok 2023 nejsou kompletní, protože uchazeči registrovaní v roce 2023 mohli nastoupit na rekvalifikace v roce 2024, pro který nemáme dostupná data.

Nárůst počtu rekvalifikací je navíc tažený především zájemci o zaměstnání v kategorii zvolených rekvalifikací. Ve srovnání s nimi je nárůst podílu rekvalifikovaných uchazečů o zaměstnání relativně nízký. Vliv na růst celkového počtu rekvalifikací tak mohlo mít zavedení e-shopu spolu s navýšením financování díky Národním plánu obnovy. **Zjednodušení celého procesu a rozšíření možností vzdělávání časově odpovídá nárůstu počtu absolvovaných rekvalifikací tažených zvolenými rekvalifikacemi. Navýšení financí se tedy potkalo s poptávkou pracujících po zvyšování kvalifikace a upozornilo na zatím nevyužitý potenciál rekvalifikací i do budoucna.**

2. POROVNÁNÍ (NE)REKVALIFIKOVANÝCH UCHAZEČŮ

V dalším textu se již nezabýváme zájemci o zaměstnání. Analýza se zaměřuje pouze na uchazeče o zaměstnání, u kterých lze zkoumat vliv rekvalifikace na zaměstnanost a další atributy, a porovnávat je s kontrolní skupinou nerequalifikovaných.

Charakteristiky uchazečů

Díky obsáhlému datovému panelu jsme v Tabulce 2 schopni porovnat charakteristiky účastníků jednotlivých typů rekvalifikací a uchazečů bez rekvalifikací. Obecně se dá říct, že **nejčastější vzdělání u evidovaných nezaměstnaných je střední odborné** (ať už s maturitou nebo bez). Zajímavější je ale heterogenita mezi účastníky jednotlivých typů rekvalifikací a neúčastníky.

Jak se tedy liší účastníci rekvalifikací a uchazeči, kteří na rekvalifikace nenastoupili? Vidíme, že **do zabezpečených rekvalifikací nastupují o trochu starší uchazeči**, zatímco u zvolených rekvalifikací je průměrný věk podobný průměrnému věku uchazečů bez rekvalifikací. Dále pozorujeme, že i když v nezaměstnanosti je zhruba stejné zastoupení obou pohlaví, **ženy vstupují do obou typů rekvalifikací výrazně častěji než muži** (do zabezpečených o něco víc).

Tabulka 2: Základní charakteristiky uchazečů při vstupu do evidence

	Absolvovali během evidence aspoň jednou		Bez rekvalifikace
	Rekv. zabezpečenou	Rekv. zvolenou	
Průměrný věk	41,9	38,6	37,8
% žen	64,3 %	56,6 %	49,6 %
% bez vzdělání	0,5 %	0,9 %	2,5 %
% základní vzdělání	14,4 %	14,3 %	20,9 %
% střední odborné bez maturity	33,5 %	27,5 %	35,7 %
% střední odborné s maturitou	35,8 %	34,6 %	26,4 %
% střední všeobecné s maturitou	4,9 %	4,5 %	3,3 %
% vysokoškolské	10,9 %	18,3 %	11,3 %
Průměrný příjem ze závislé činnosti během 24 měsíců před vstupem do evidence*	20 583 Kč	24 430 Kč	23 105 Kč
Počet měsíců v ELDP v rámci 24 měsíců před vstupem do evidence (pokud > 0)*	16,6	17,0	16,1
Počet měsíců v OSVČ v rámci 24 měsíců před vstupem do evidence*	1,4	2,4	1,7

* Informace o příjmech a ekonomické činnosti jsou limitovány na uchazeče, kteří vstoupili do evidence do roku 2022

Uchazeči v obou typech rekvalifikací jsou v průměru o něco **vzdělanější než uchazeči bez rekvalifikace**. Mezi neúčastníky rekvalifikací je vyšší podíl lidí bez vzdělání a se základním vzděláním, zatímco **mezi účastníky zvolené rekvalifikace je vyšší podíl vysokoškolsky vzdělaných uchazečů**. Na druhou stranu, mezi neúčastníky je o něco víc vysokoškolsky vzdělaných lidí, než mezi účastníky zabezpečených rekvalifikací, ale tento rozdíl je zanedbatelný.

I pohled na průměrný příjem nabízí zajímavý pohled na to, kdo (ne)vstupuje do různých typů rekvalifikací. **Uchazeči, kteří si volí rekvalifikace, měli během 24 měsíců před evidencí téměř o 4 000 Kč vyšší příjem ze závislé činnosti než ti, kteří byli posláni na zabezpečenou rekvalifikaci Úřadem práce. Účastníci v zabezpečených rekvalifikacích měli před evidencí také nižší příjem než uchazeči bez rekvalifikace.** Další zajímavý rozdíl je, že OSVČ mají o něco vyšší pravděpodobnost vstoupit do zvolené rekvalifikace.

Výše popsané rozdíly naznačují, že existuje značná kvalitativní selekce toho, kdo (ne)vstupuje do různých typů rekvalifikací. **Z dat vyplývá, že vzdělanější uchazeči, kteří měli před vstupem do evidence vyšší příjem a případně byli OSVČ, jsou aktivnější, protože mají vyšší pravděpodobnost zvolit si rekvalifikaci sami.** Naopak, lidé, kteří byli posláni na zabezpečenou rekvalifikaci, měli nižší příjem než účastníci zvolených rekvalifikací i neúčastníci. V Sekci 6 analýzy dále zkoumáme, jaký vliv může tato selekce mít na možnosti hodnocení kauzálních dopadů APZ.

Ekonomické aktivity předchozího zaměstnavatele

V Tabulce 3 uvádíme pět nejčastějších ekonomických aktivit zaměstnavatele, u kterého uchazeči působili před vstupem do evidence definovanou na základě kódů CZ-NACE. **Všichni uchazeči bez ohledu na to, jestli vstoupili do rekvalifikace, nejčastěji pracovali v maloobchodě.** To může naznačovat, že lidé pracující v těchto odvětvích čelí vyšším komplikacím při hledání nové práce.

Tabulka 3 Poslední ekonomická činnost uchazečů před vstupem do evidence

Ekonomická činnost před nezaměstnaností (od nejčastější)	Absolvovali během evidence aspoň jednou		Bez rekvalifikací
	Rekv. zabezpečenou	Rekv. zvolenou	
1.	Maloobchod, kromě motorových vozidel (8.99 %)	Maloobchod, kromě motorových vozidel (7.99 %)	Maloobchod, kromě motorových vozidel (8.69 %)
2.	Velkoobchod, kromě motorových vozidel (6.17 %)	Velkoobchod, kromě motorových vozidel (7.53 %)	Činnosti související se zaměstnáním (6.02 %)
3.	Výroba kovových konstrukcí a kovodělných výrobků, kromě strojů a zařízení (4.58 %)	Stravování a pohostinství (4.64 %)	Velkoobchod, kromě motorových vozidel (5.85 %)
4.	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení (4.49 %)	Pozemní a potrubní doprava (4.46 %)	Stravování a pohostinství (5.15 %)
5.	Vzdělávání (4.12 %)	Výroba kovových konstrukcí a kovodělných výrobků, kromě strojů a zařízení (4.17 %)	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení (4.93 %)

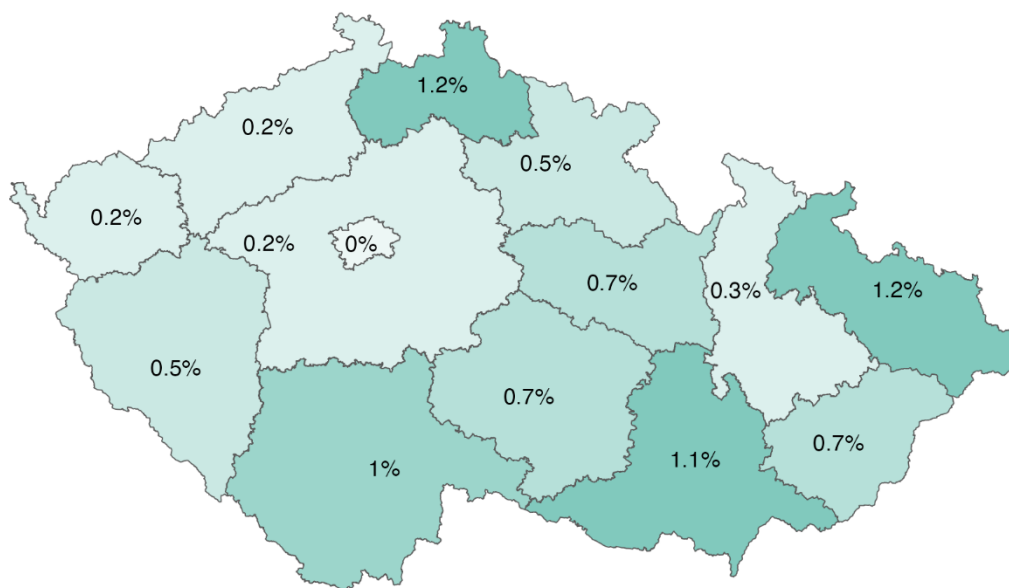
Také velkoobchod bylo časté odvětví ekonomické činnosti, protože u účastníků rekvalifikací je na druhém místě a neúčastníků na třetím. **Účastníci zabezpečených rekvalifikací pracovali častěji než ostatní v kovovýrobě, zatímco u účastníků zvolených rekvalifikací a neúčastníků je dalším častým odvětvím stravování a pohostinství.**

Regionální rozdíly

Dráhy uchazečů o zaměstnání se výrazně liší mezi kraji ČR. Obrázky 1 a 2 znázorňují tyto rozdíly. Pozorujeme, že ve **středních a severozápadních Čechách** je pravděpodobnost, že uchazeč bude poslán na zabezpečenou rekvalifikaci nejnižší, zatímco pravděpodobnost, že se zúčastní rekvalifikace zvolené je relativně vysoká. Opačný jev pozorujeme v krajích **Moravskoslezském a Jihomoravském**: vysoká pravděpodobnost nástupu na zabezpečenou rekvalifikaci a nízká pravděpodobnost nástupu na rekvalifikaci zvolenou. Vyniká tady **Liberecký kraj**, kde pravděpodobnost nástupu na oba typy rekvalifikací byla ve sledovaném období nejvyšší v celé republice.

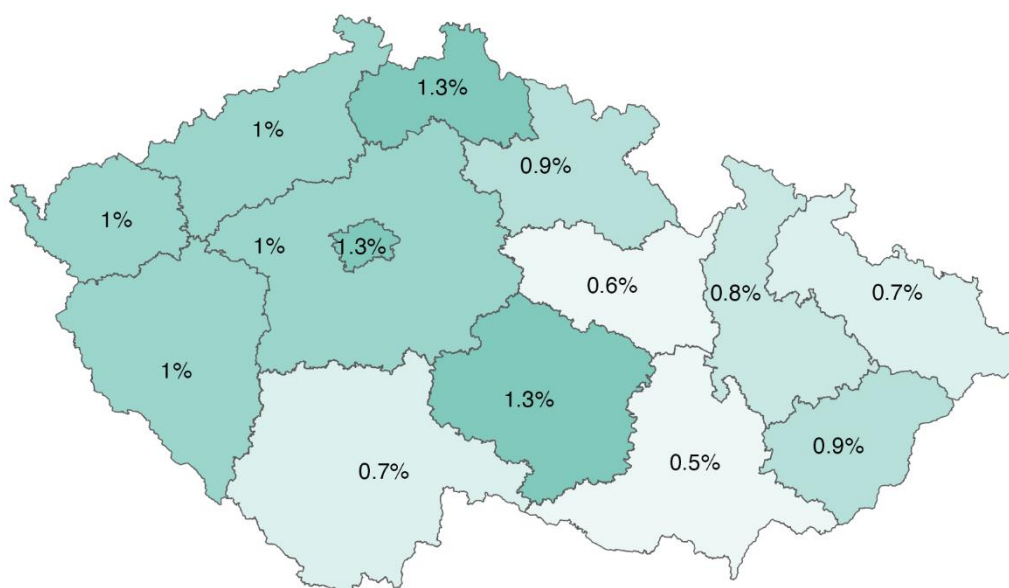
Obrázek 1: Procento uchazečů, kteří během nezaměstnanosti nastoupí alespoň na jednu zabezpečenou rekvalifikaci

Zabezpečené rekvalifikace



Obrázek 2: Procento uchazečů, kteří během nezaměstnanosti nastoupí alespoň na jednu zvolenou rekvalifikaci

Zvolené rekvalifikace



Výše popsané charakteristiky účastníků rekvalifikací a identifikované regionální rozdíly vedou k závěru, že existují specifické faktory ovlivňující vstup do rekvalifikace. Shrnutí jsme je v Boxu 2. Identifikace těchto faktorů je důležitá pro správné hodnocení efektivity rekvalifikace, jak bude podrobněji popsáno v Sekci 6 naší analýzy.

Box 2: Nejvýznamnější faktory ovlivňující vstup do rekvalifikace

Zabezpečené rekvalifikace

- **Věk** (čím vyšší věk, tím větší pravděpodobnost nástupu na zabezpečenou rekvalifikaci).
- **Pohlaví** (v evidenci nezaměstnaných je 49,75 % žen, ale v zabezpečených rekvalifikacích je 64,3 % žen).
- **Předchozí zaměstnání:** na zabezpečené rekvalifikace nastupují osoby s nižším platem.
- **Kraj:** nejčastější jsou v Libereckém, Moravskoslezském a Jihomoravském kraji.

Zvolené rekvalifikace

- **Vzdělání** (čím vyšší vzdělání, tím větší pravděpodobnost nástupu na zvolenou rekvalifikaci).
- **Pohlaví** (v evidenci nezaměstnaných je 49,75 % žen, ale ve zvolených rekvalifikacích je 56,6 % žen).
- **Předchozí zaměstnání:** osoby samostatně výdělečně činné častěji nastupují na zvolené rekvalifikace.
- **Kraj:** nejčastější jsou v Praze, Libereckém kraji a v Kraji Vysočina.

3. DOBA VSTUPU DO REKVALIFIKACE

Na první rekvalifikaci v průběhu nezaměstnanosti uchazeči nastupují v průměru zhruba po pěti měsících v nezaměstnanosti. To se zdá být důsledkem nastavení podpory v nezaměstnanosti a rekvalifikace – nárok na podporu v nezaměstnanosti při splnění zákonných podmínek trvá (do věku 50 let³) pět měsíců. Toto číslo se výrazně měnilo v čase, jak je zřejmé v Tabulce 4, ale především vlivem pandemie Covid-19, kvůli které se v roce 2020 významně prodloužil čas mezi vstupem do nezaměstnanosti a nástupem na první rekvalifikaci. Doba nástupu na rekvalifikaci se také výrazně liší mezi kraji. Nejdříve do zabezpečených rekvalifikací nastupují uchazeči z Ústeckého kraje (v průměru po 118 dnech v evidenci) a nejpозději uchazeči ze Středočeského kraje (v průměru po 262 dnech v evidenci). Doba od vstupu do evidence do začátku rekvalifikace pro každý kraj je shrnuta v Tabulce 5.

Tabulka 4 Počet dnů od vstupu do evidence do začátku rekvalifikace

Typ	Rok					
	2018	2019	2020	2021	2022	2023*
Zabezpečená						
Průměr	179	230	283	203	135	84
Medián	124	161	222	167	119	71
Zvolená						
Průměr	160	195	228	166	132	76
Medián	121	123	167	122	110	63

*Údaje pro rok 2023 nejsou kompletní, protože výrazná část uchazečů registrovaných v roce 2023 pravděpodobně nastoupila na rekvalifikaci až v roce 2024, pro který nemáme data.

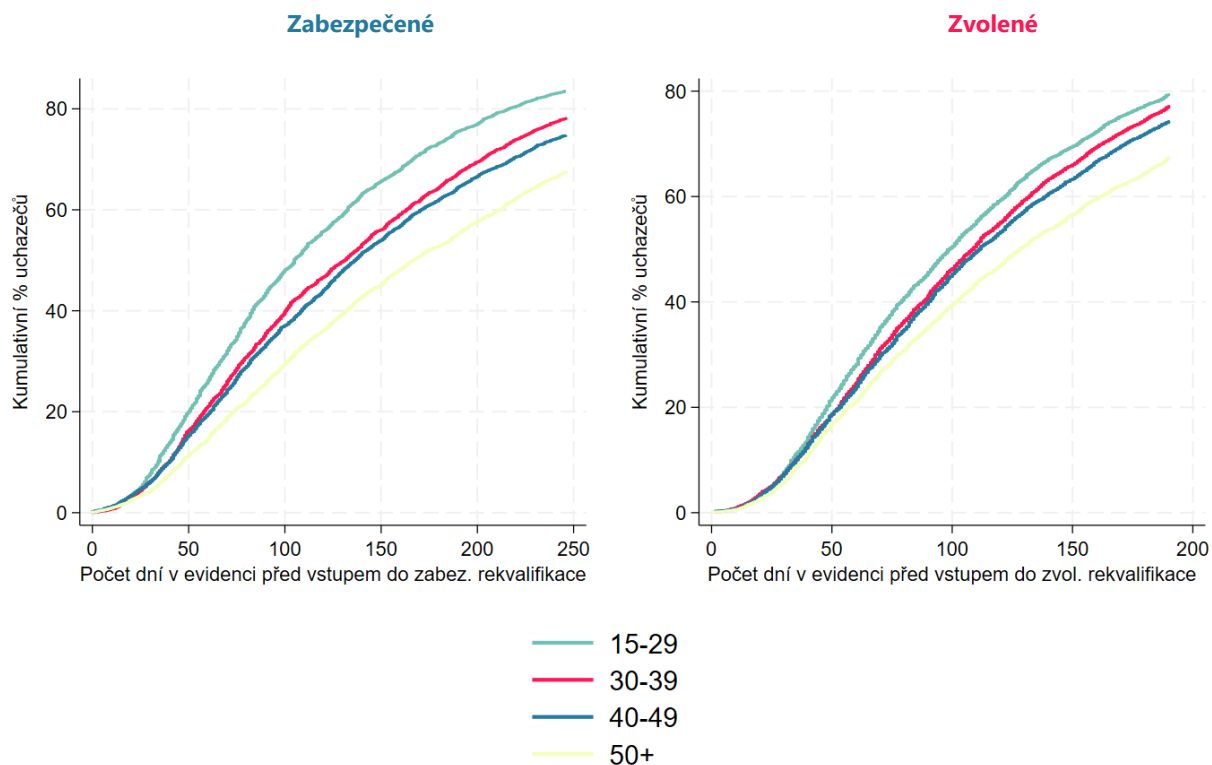
³ V rámci tzv. reformy systému podpory v nezaměstnanosti (toho času v legislativním procesu) se jedná o posunutí hranice pro delší podporu na 55 let.

Tabulka 5: Regionální rozdíly v době před vstupem do rekvalifikaci (za celé zkoumané období)

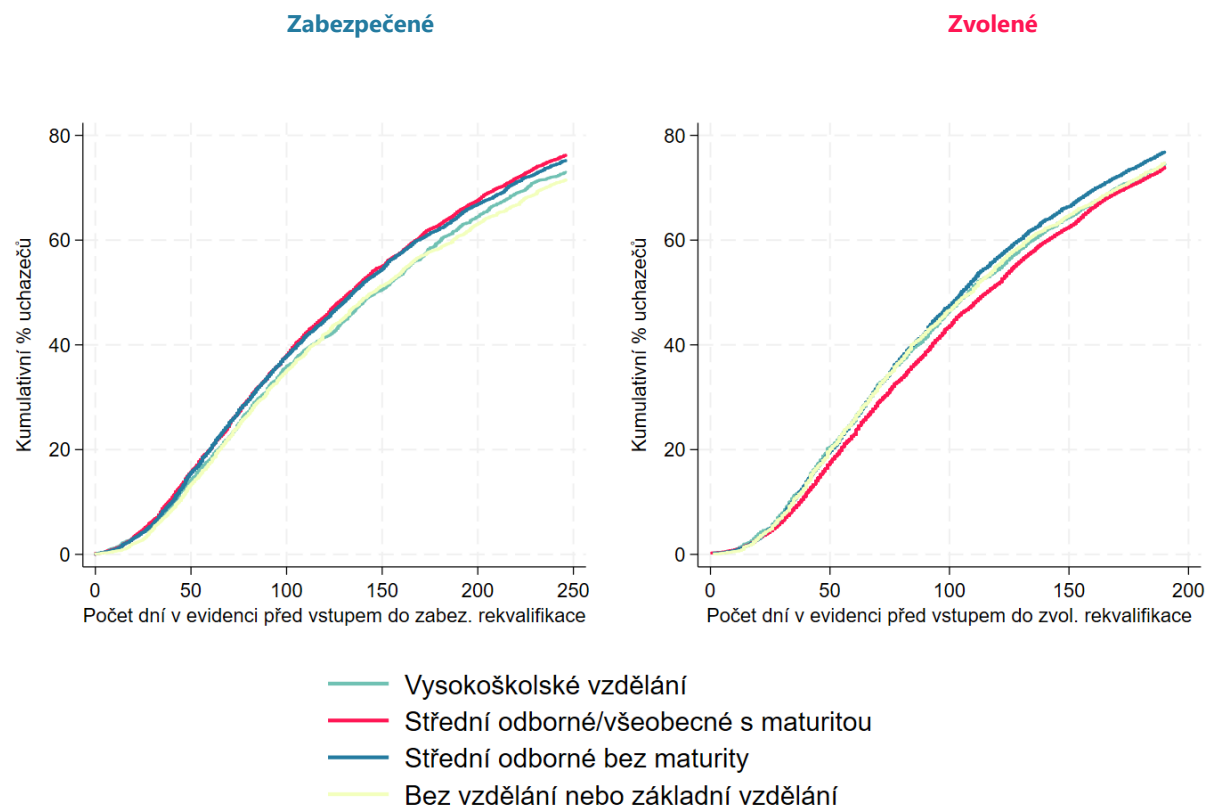
	<i>Průměrný počet dnů mezi vstupem do nezaměstnanosti a nástupem na rekvalifikaci</i>	
	<i>zabezpečenou</i>	<i>zvolenou</i>
Hlavní město Praha	177	180
Jihomoravský kraj	195	151
Jihočeský kraj	177	123
Karlovarský kraj	247	144
Kraj Vysočina	204	133
Královéhradecký kraj	206	138
Liberecký kraj	177	145
Moravskoslezský kraj	187	163
Olomoucký kraj	227	152
Pardubický kraj	143	133
Plzeňský kraj	241	133
Středočeský kraj	262	160
Zlínský kraj	183	135
Ústecký kraj	118	168
Hlavní město Praha	177	180

Významnou heterogenitu v době nástupu do rekvalifikace pozorujeme také podle charakteristik samotných uchazečů. Grafy 5 a 6 znázorňují kumulativní podíl uchazečů podle času, který uplyne od okamžiku registrace uchazeče na úřadu práce až do zahájení každého typu rekvalifikace. Z Grafu 5 vlevo je zřejmé, že **doba vstupu do zabezpečených rekvalifikací se prodlužuje s věkem**. Co se týče zvolených rekvalifikací, Graf 5 vpravo poukazuje na to, že **nejmladší skupina vstupuje do tohoto typu rekvalifikací nejdříve ze všech věkových kategorií**, ostatní věkové kategorie se chovají podobně. Z Grafu 6 vidíme, že rozdíly v době vstupu do rekvalifikací podle vzdělání nejsou tak markantní, jako podle věku. **Do zabezpečených rekvalifikací vstupují nejdříve osoby se středním odborným vzděláním bez maturity a do zvolených ti se základním nebo žádným vzděláním.**

Graf 3: Počet dnů před vstupem do rekvalifikací podle věku (kumulativně)



Graf 4: Počet dnů před vstupem do rekvalifikací podle vzdělání (kumulativně)



Pozn: V grafech zobrazujeme vztah pro roky 2018-2023. Pro přehlednost v grafech ukazujeme dobu vstupu do 75. percentilu pro každý typ rekvalifikace.

4. TYPIZACE UCHAZEČŮ

Dále prezentujeme porovnání typických drah uchazečů o zaměstnání na cestě k rekvalifikacím. Pro každý typ (určený podle vzdělání), pro ženy a muže zvlášť, ukazujeme procento uchazečů, kteří nastoupili na každý druh rekvalifikace (zabezpečená a zvolená) a v rámci každého druhu jsou znázorněny všechny typy kurzů, které tvořily více než 8 % toho daného druhu rekvalifikace.

Procenta uchazečů, žen i mužů, kteří vstupují do rekvalifikací, jsou nízká a pohybují se mezi 0,35 % a 1,7 %.

Pro ženy je tato pravděpodobnost vyšší pro oba typy rekvalifikací pro všechny stupně vzdělání, kromě středoškolského vzdělání bez maturity, kde vstupují muži častěji do obou typů rekvalifikací.

Hlavním poznatkem z tohoto porovnání jsou ale velké rozdíly v typech rekvalifikací žen a mužů a podle vzdělání. V rámci **zabezpečených rekvalifikací** chodí ženy **s žádným nebo základním vzděláním** nejčastěji na **Základní počítačový kurz (43 %)** a hned poté na rekvalifikace v **Sociální oblasti (24 %)**. Oproti tomu muži s tímto vzděláním v rámci zabezpečených rekvalifikací chodí **ze 40 % na Svářečské, strojnické a jiné odborné rekvalifikace**, i když hned druhý nejčastější typ rekvalifikace je také **Základní počítačový kurz (15 %)**. V porovnání s těmi s žádným nebo základním vzděláním jsou nejčastější typy rekvalifikací podobné pro ženy a muže se **středoškolským vzděláním bez maturity**, i když se u mužů snižuje pravděpodobnost nástupu na Svářečské, strojnické a jiné odborné rekvalifikace na 29 %. Typy zabezpečených rekvalifikací uchazečů se **středoškolským vzděláním s maturitou** se mění pro ženy a zůstávají podobné pro muže: (i) i když pro ženy stále dominuje **Základní počítačový kurz, druhou nejdůležitější se stalo Účetnictví (24 %) a poté Ekonomika, administrativa, personalistika (10 %)** a (ii) pro muže jsou stále nejdůležitější **Svářečské, strojnické a jiné odborné rekvalifikace (20 %)**, i když se toto první místo dělí se **Základním počítačovým kurzem**. Největší rozdíly vidíme pro **vysokoškoly**. Nejčastějšími zabezpečenými rekvalifikacemi se pro ženy stává **Účetnictví (31 %)**, pro muže dominují **počítačové kurzy** (Základní a Specializovaný dohromady tvoří 33 % všech jejich zabezpečených rekvalifikací).

Pokud se zaměříme na **zvolené rekvalifikace**, jejich nejčastější typy se liší od těch zabezpečených u obou pohlaví. Hlavní rozdíl je, že veškeré rekvalifikace **ČJ pro cizince** jsou zvolené a jsou pro ženy s žádným nebo základním vzděláním a pro ženy s vysokoškolským vzděláním nejčastějším typem rekvalifikací (dominují od roku 2021). Dalšími typickými zvolenými rekvalifikacemi pro ženy (mimo ty s vysokoškolským vzděláním) jsou **Osobní služby a Sociální oblast**. Pro muže (mimo ty s vysokoškolským vzděláním) dominují v rámci zvolených rekvalifikací **Řidičské průkazy**. Čím vyšší je ale vzdělání, tím nabývá na důležitosti **Specializovaný počítačový kurz**: je první volbou pro muže s vysokoškolským vzděláním (21 %) a druhou volbou pro ženy s vysokoškolským vzděláním (14 %).

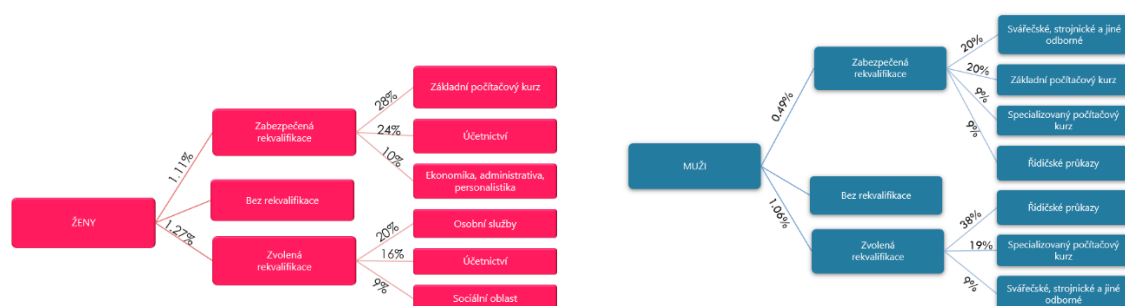
TYP 1: Žádné nebo základní vzdělání



TYP 2: Středoškolské vzdělání bez maturity



TYP 3: Středoškolské vzdělání s maturitou



TYP 4: Vysokoškolské vzdělání



Cílové skupiny

Zvláštní pozornost ze strany aktivní politiky zaměstnanosti dostávají cílové skupiny, jejichž postavení na pracovním trhu může být ztíženo. Kromě osob se zdravotním postižením, rodičů pečujících o děti nebo osob v hmotné nouzi se jedná o tři skupiny podle věku či délky nezaměstnanosti: (i) Dlouhodobě evidovaní uchazeči o zaměstnání (déle než 12 měsíců), (ii) uchazeči nad 50 let věku a (iii) uchazeči do 25 let věku.

Ze všech uchazečů o zaměstnání, kteří nastoupili do evidence v letech 2018 až 2022, zůstává 8,5 % evidovaných déle než 12 měsíců a spadají tak do kategorie **dlouhodobě nezaměstnaných**. Mezi dlouhodobě nezaměstnanými je větší podíl žen a osob s nízkým vzděláním než v celé populaci nezaměstnaných. Jsou to většinou osoby v průměru starší, s omezenou zkušeností na trhu práce, jejichž průměrný měsíční příjem 2 roky před registrací byl jen 20 tis. Kč. Jaké je jejich postavení v rekvalifikaci? Jak je znázorněno v Grafech 5 a 6, většina nezaměstnaných vstupuje do rekvalifikace do půl roku od registrace na ÚP; 90 % vstupuje do rekvalifikace do roka od registrace. Dlouhodobě nezaměstnaní, kteří během prvních 12 měsíců v registru neabsolvovali žádnou rekvalifikaci, jsou velmi specifickou skupinou, která je následně **častěji odesílána na zabezpečené rekvalifikace**. Jsou to většinou **počítačové základní dovednosti a účetnictví** (u žen) a **počítačové základní dovednosti a svářečství** (u mužů). Naopak, dlouhodobě nezaměstnaní výrazně **méně často nastupují na zvolené rekvalifikace**.

U uchazečů nad 50 let tvoří účastníci zabezpečených rekvalifikací přibližně 0,9 % a účastníci zvolených rekvalifikací jsou zastoupeni téměř 0,8 %. Jsou tak **podobní skupině dlouhodobě nezaměstnaných**, která je, jak ukazujeme, také v průměru starší.

Uchazeči do 25 let věku chodí na rekvalifikace méně než průměrný uchazeč. Účastníci zabezpečených rekvalifikací tvoří přibližně 0,3 % a zvolených kolem 0,6 % této skupiny. U zvolených rekvalifikací je mírný rozdíl i v tom, jestli daný uchazeč má nebo nemá pracovní zkušenosti – mezi těmi bez zkušeností tvoří účastníci rekvalifikace menší část, pouze 0,5 %. Z Grafu 5 ale vyplývá, že **nejmladší skupina nastupuje na rekvalifikace o něco dříve po nástupu evidence**.

5. JAK (NE)HODNOTIT DOPADY APZ?

Výše uvedená porovnání jak účastníků jednotlivých typů rekvalifikací, tak především neúčastníků, není hodnocením efektivity, ale prostý popis situace. K hodnocení efektivity je třeba zkoumat kauzalitu pomocí pokročilých metod. Metodologicky totiž není hodnocení kauzálních dopadů APZ jednoduché. V první řadě by bylo chybou hodnotit dopad nástroje APZ např. na mzdu jednoduchým srovnáním mzdy (nebo pracovní pozice či pravděpodobnosti návratu do nezaměstnanosti) osob, které se zúčastnily APZ s osobami, které se APZ neúčastnily. Tento postup by nebral do úvahy rozdíly mezi těmito skupinami existující již před vstupem do nezaměstnanosti a nástupem do APZ.

Taktéž není vhodné hodnotit tento dopad jednoduchým srovnáním mzdy nebo pracovní pozice konkrétního účastníka před a po absolvování programu APZ. Tento postup by nebral do úvahy agregátní trendy. Čili jestli se například díky hospodářskému růstu a rostoucí poptávce po práci nezvýšily mzdy, nebo pravděpodobnost nalezení pracovního místa agregátně pro všechny ekonomicky aktivní osoby bez ohledu na APZ. I v tomto případě by se mohl nadhodnotit vliv APZ na výsledky účastníků.

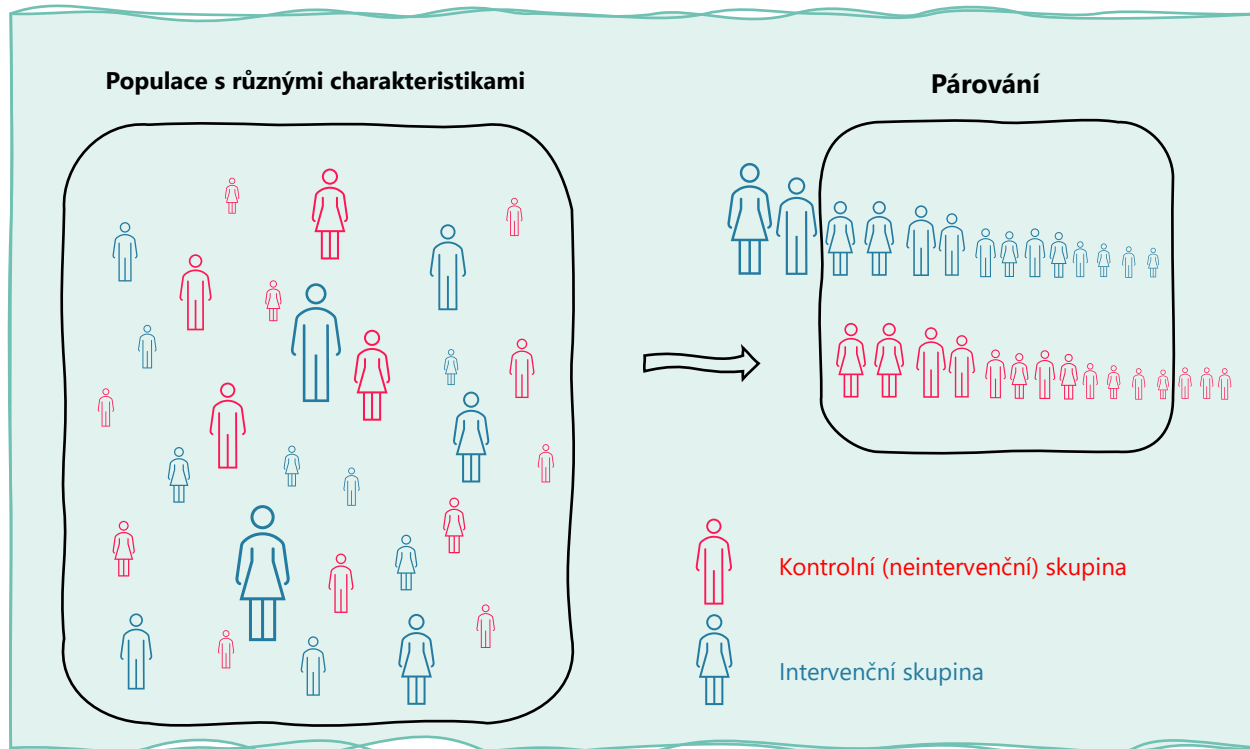
Ideální by tedy bylo srovnat změnu mzdy účastníka rekvalifikačního programu s dokonale identickým dvojčetem, které se od účastníka liší pouze v tom, že rekvalifikaci neabsolvovalo. Tím by se odfiltroval vliv agregátních trendů a všechny rozdíly po rekvalifikaci by se daly přičíst kauzálnímu dopadu APZ. Problémem je, že, jak jsme analyzovali v Sekci 4, účastníci rekvalifikace se od neúčastníků liší v pozorovaných charakteristikách, jako je věk, pohlaví, vzdělání nebo příjem před vstupem do evidence. To naznačuje, že se mohou lišit i v charakteristikách nepozorovaných. Můžeme například předpokládat, že člověk, který se přihlásí na rekvalifikaci dobrovolně, má vyšší motivaci než ten, který se nepřihlásí, což může souviset taky s jeho očekáváními ohledně potenciálních benefitů programu, které mohou být korelovány s existujícími charakteristikami uchazeče. To ale taky znamená, že když jednoduchým srovnáním průměrů zjistíme, že účastníci zvolené rekvalifikace mají po jejím absolvování vyšší pravděpodobnost najít si práci nebo vyšší mzdu, nemusí to být plně kauzální dopad rekvalifikace, ale i rozdíly v (ne)pozorovaných charakteristikách mezi účastníky a neúčastníky na vstupu. Motivovaný účastník zvolené rekvalifikace se může od neúčastníků lišit například i tím, jak intenzivně hledá práci (jak často posílá životopisy nebo chodí na pohovory), což by vedlo k nadhodnocení efektu APZ. Na druhou stranu, i rozhodnutí zaměstnanců ÚP poslat konkrétního uchazeče na konkrétní zabezpečenou rekvalifikaci taky nemusí být náhodný proces, ale může být založeno na vyhodnocení schopností a možností uchazeče ze strany zaměstnance ÚP. Jestli jsou na zabezpečené rekvalifikace posíláni uchazeči, kteří mají větší problémy se zaměstnat, srovnání jejich výsledků s výsledky ostatních uchazečů může naopak podhodnocovat kauzální dopad APZ. V obou případech to znamená, že **rozdíl mezi účastníky a neúčastníky APZ ve výsledcích na trhu práce je částečně způsoben selekcí a nedá se interpretovat čistě jako kauzální efekt APZ.**

Při hodnocení kauzálních dopadů je proto zlatým standardem randomizovaný experiment kdy se nezaměstnaní náhodně rozdělí do dvou skupin: intervenční, která se bude účastnit daného programu, a kontrolní, která nebude jeho součástí. Randomizace, pokud je úspěšná, zaručuje, že rozdíly mezi těmito skupinami před intervencí (ať už v pozorovaných nebo nepozorovaných charakteristikách) jsou statisticky nevýznamné, takže rozdíly mezi nimi po intervenci se dají přičíst čistě kauzálnímu efektu intervence (přehled randomizovaných experimentů v oblasti trhu práce nabízí např. Rothstein & von Wachter, 2017).

Randomizace však není vždy možná. Kromě finančních, politických a etických důvodů je důvodem i to, že evaluace opatření prostřednictvím randomizovaného experimentu je nutné plánovat už při návrhu daného opatření. V případech, kdy randomizace není k dispozici, se jako alternativa nabízí využít ekonometrické metody evaluace opatření ex post na základě neexperimentálních, tedy observačních dat (tzv. metody „program evaluation“; pro jejich přehled viz například Athey & Imbens, 2017; nebo Abadie & Cattaneo, 2018). **Obzvlášť při hodnocení politik trhu práce je populární metoda párování („matching“).**⁴ Technické detaily různých metod párování se liší, ale jejich hlavní myšlenkou je vytvoření „syntetické“ kontrolní skupiny tím, že se ke každému člověku z intervenční skupiny najde v datech osoba (nebo osoby) z neintervenční skupiny, která je mu co nejvíc podobná v pozorovaných charakteristikách. Množina těchto osob bez intervence pak slouží jako kontrolní skupina. V poslední době se taky objevují pokusy zlepšit robustnost párovacích algoritmů pomocí metod strojového učení (např. Chernozhukov et al., 2018).

⁴ Například ve vzorku odborných studií zkoumajících aktivní politiky trhu práce, které ve své metaanalýze použili Card, Kluve a Weber (2019), byly odhady založené na párování zastoupeny 88 procenty ze všech 654 zkoumaných odhadů. Viz také Crépon & van den Berg (2016).

Graf 5 Metoda párování



Metaanalýzy studií zkoumajících APZ ve světě ukazují, že kauzální dopady těchto programů v různých zemích vykazují některé společné charakteristiky. Vooren et al. (2019) například ukazují, že dotace na pracovní místa a veřejná pracovní místa mají z krátkodobého hlediska negativní dopad na výsledky nezaměstnaných, který se ale v delším horizontu postupně mění na pozitivní. Naopak, pomoc s hledáním pracovního místa a rekvalifikace mohou mít pozitivní efekt i v krátkém horizontu, který s delším horizontem ještě roste. Programy, které zdůrazňují **zvyšování lidského kapitálu mají obecně nejvyšší pozitivní dopad** (Card et al., 2018). Tyto programy taky mají nejvyšší pozitivní dopad na dlouhodobě nezaměstnané a ženy, a taky mají větší účinek v recesi (ibid.).

Agregátní účinek programů APZ ale může být oslaben tzv. efektem dislokace („displacement effect“). Crépon et al. (2013) ukazují případy, kdy APZ měly sice pozitivní individuální efekt na zaměstnanost účastníků, ale agregátně nezaměstnanost nesnížily, protože tento individuální efekt šel na úkor neúčastníků. Celková zaměstnanost tedy zůstala stejná, změnilo se pouze to, který konkrétní nezaměstnaný nastoupil na dané místo. Toto může mít negativní dopad na efektivnost prostředků vynaložených na APZ. Tento efekt je ale nejvýraznější na trzích práce s vysokou nezaměstnaností, čili se dá čekat, že v ČR bude zanedbatelný.

V českém prostředí byl kauzální dopad APZ studován pomocí párovacích metod profesorem Sirovátkou a jeho kolegy (viz např. Hora et al., 2020, 2022; Hora & Sirovátka, 2020). Tito autoři ale byli limitováni daty, které měli k dispozici. Za největší limitaci těchto studií se dá považovat fakt, že autoři neměli přístup k výdělkům ať už intervenční, nebo kontrolní skupiny. Z tohoto důvodu mohli zkoumat pouze efekt APZ na pravděpodobnost, že se uchazeč vrátí zpět do evidence nezaměstnaných. V tomto ukazateli **se dle jejich výsledků jeví programy APZ jako relativně dobré**. Nejvyšší dopad měly SÚPM, a to v případě dlouhodobě nezaměstnaných. Ostatní programy (rekvalifikace, VPP) měly slabší vliv na pravděpodobnost odchodu z evidence. **Důležitou nezodpovězenou otázkou ale zůstává efekt programů APZ na mzdy, což může ovlivnit analýzu nákladů a výnosů těchto programů. Kromě toho Oddělení evaluací MPSV hodnotí efektivitu nástrojů APZ, ale pouze části z nich financovaných prostřednictvím Evropského sociálního fondu.**

Zásadní přidanou hodnotou současného projektu hodnocení kauzálních dopadů APZ je tedy to, že **prvně v ČR propojuje úplná data z evidence nezaměstnaných, údajů o rekvalifikacích a dat ELDP**, čímž umožňuje sledovat výdělky nezaměstnaných před obdobím nezaměstnanosti i po tom, co si najdou práci. **Tím bude možné zkoumat vliv programů APZ nejen na pravděpodobnost návratu do evidence nezaměstnaných, ale i na výdělky účastníků (a jiné jejich výsledky), což dosud nebylo možné.**

POUŽITÁ LITERATURA

- Abadie, A., & Cattaneo, M. D. (2018). Econometric Methods for Program Evaluation. *Annual Review of Economics*, 10(Volume 10, 2018), 465–503. <https://doi.org/10.1146/annurev-economics-080217-053402>
- Athey, S., & Imbens, G. W. (2017). The State of Applied Econometrics: Causality and Policy Evaluation. *Journal of Economic Perspectives*, 31(2), 3–32. <https://doi.org/10.1257/jep.31.2.3>
- Card, D., Kluve, J., & Weber, A. (2018). What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations. *Journal of the European Economic Association*, 16(3), 894–931. <https://doi.org/10.1093/jeea/jvx028>
- Chernozhukov, V., Chetverikov, D., Demirer, M., Duflo, E., Hansen, C., Newey, W., & Robins, J. (2018). Double/debiased machine learning for treatment and structural parameters. *The Econometrics Journal*, 21(1), C1–C68. <https://doi.org/10.1111/ectj.12097>
- Crépon, B., Duflo, E., Gurgand, M., Rathelot, R., & Zamora, P. (2013). Do Labor Market Policies have Displacement Effects? Evidence from a Clustered Randomized Experiment *. *The Quarterly Journal of Economics*, 128(2), 531–580. <https://doi.org/10.1093/qje/qjt001>
- Crépon, B., & van den Berg, G. J. (2016). Active Labor Market Policies. *Annual Review of Economics*, 8(Volume 8, 2016), 521–546. <https://doi.org/10.1146/annurev-economics-080614-115738>
- Hora, O., Horáková, M., & Suchanec, M. (2020). Vyhodnocení rekvalifikačních programů realizovaných v České republice v roce 2016. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.
- Hora, O., Rákoczyová, M., & Sirovátka, T. (2022). Aktivní politika zaměstnanosti se zaměřením na znevýhodněné a dlouhodobě nezaměstnané v České republice v období pandemie covidu-19. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.
- Hora, O., & Sirovátka, T. (2020). Why targeting matters: The apprenticeship program for youth in the Czech Republic. *Social Policy & Administration*, 54(7), 1198–1214. <https://doi.org/10.1111/spol.12598>
- MMF (2024). AI Will Transform the Global Economy. Let's Make Sure It Benefits Humanity. IMF Blog. <https://www.imf.org/en/Blogs/Articles/2024/01/14/ai-will-transform-the-global-economy-lets-make-sure-it-benefits-humanity>
- Rothstein, J., & von Wachter, T. (2017). Chapter 8—Social Experiments in the Labor Market. In A. V. Banerjee & E. Duflo (Eds.), *Handbook of Economic Field Experiments* (Vol. 2, pp. 555–637). North-Holland. <https://doi.org/10.1016/bs.hefe.2016.10.001>
- Vooren, M., Haelermans, C., Groot, W., & Maassen van den Brink, H. (2019). The Effectiveness of Active Labor Market Policies: A Meta-Analysis. *Journal of Economic Surveys*, 33(1), 125–149. <https://doi.org/10.1111/joes.12269>

PŘÍLOHA: DATA

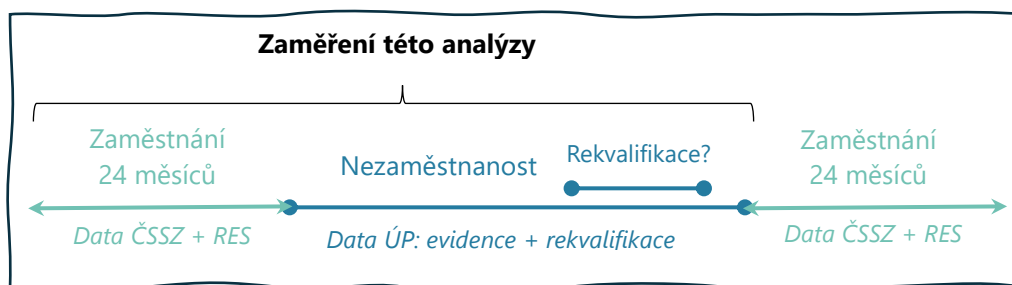
Tato dílčí zpráva popisuje systém rekvalifikací v České republice, data použitá k analýze a dále prezentuje dosavadní výsledky projektu: deskriptivní analýzu charakteristik uchazečů o zaměstnání podle účasti na rekvalifikaci v okamžiku jejich vstupu do evidence nezaměstnaných. Na základě výsledků této analýzy ve zprávě rovněž poukazujeme na potřebu použití specifických statistických metod k analýze kauzálních dopadů rekvalifikací na následné postavení na trhu práce.

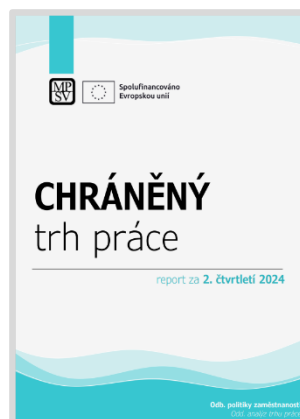
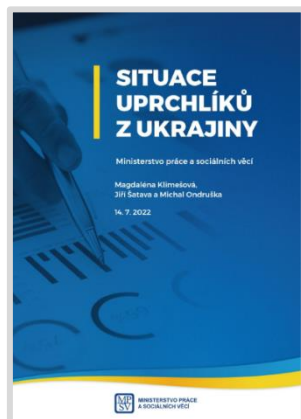
Hlavní data, která používáme, se týkají osob, jež vstoupily do registru nezaměstnanosti ÚP jako uchazeči o zaměstnání v době od 1. 1. 2018 do 31.12.2023. U těchto osob máme k dispozici konkrétní datum začátku a konce období nezaměstnanosti, jakož i kraj, kde se do evidence nezaměstnanosti přihlásily. Máme také jejich charakteristiky (pohlaví, vzdělání a věk) v okamžiku vstupu do registru nezaměstnanosti. Náš druhý zdroj dat pochází z evidence všech osob nastupujících na rekvalifikace (zvolené a zabezpečené), kterou lze propojit s našimi hlavními daty z ÚP, a to díky tomu, že pro uchazeče o zaměstnání je rekvalifikace vázaná na konkrétní období v nezaměstnanosti. To znamená, že v případě osob vedených v registru nezaměstnanosti od začátku roku 2018 rovněž víme, zda absolvovaly rekvalifikaci, a pokud ano, pak termín a typ této rekvalifikace. To nám umožňuje porovnat tři skupiny osob v nezaměstnanost, t.j. ty, které: (i) absolvovaly zabezpečenou rekvalifikaci, (ii) absolvovaly zvolenou rekvalifikaci a (iii) nenastoupily ani na jednu z nich. Jelikož je možné, že během jednoho období nezaměstnanosti se uchazeč zúčastní jak zabezpečené, tak zvolené rekvalifikace, skupiny (i) a (ii) se částečně prolínají.

Další zdroj dat, který připojujeme, pochází z evidenčních listů důchodového pojištění. Tyto evidenční listy obsahují informace o všech pracovních smlouvách, při nichž osoby musí odvádět sociální pojištění. Máme tu k dispozici datum smlouvy pro pracovní úvazek, DPČ a DPP, mzda vydělaná v rámci každé smlouvy (vyměřovací základ) a IČO firmy. IČO firmy nám umožňuje připojit také ekonomickou činnost (podle klasifikace ekonomických činností CZ-NACE dle Českého statistického úřadu) z Registru ekonomických subjektů (RES). Z těchto dat jsme vytvořili měsíční panel, kde pro každou osobu a každý měsíc máme příjem ze všech zdrojů – součet příjmu ze všech smluv v tomto měsíci. Poslední zdroj dat, který používáme, se týká osob samostatně výdělečně činných (OSVČ), díky kterým můžeme určit, ve kterých měsících daná osoba měla aktivní samostatně výdělečnou činnost (SVČ). Tyto dva zdroje nám umožňují vypočítat pro každou osobu pozorovanou v našich hlavních datech ÚP (i) celkový příjem, (ii) průměrný měsíční příjem a (iii) počet měsíců s pozitivním příjmem v ELDP a (iv) počet měsíců se SVČ v období 24 měsíců před datem vstupu do evidence nezaměstnaných.

Propojená data, která máme pro účely tohoto projektu k dispozici, a data používané v této zprávě, jsou znázorněny na Grafu 8.

Graf 6 Přehled Dat





**Spolufinancováno
Evropskou unií**

Tato analýza byla vytvořena v rámci projektu Mikrosimulační modely trhu práce, reg. č. CZ.03.01.04/00/22_002/0003771, spolufinancovaného z prostředků Evropského sociálního fondu plus prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost plus a státního rozpočtu České republiky.

Zpracoval Odbor politiky zaměstnanosti a Oddělení analýz trhu práce MPSV ČR.

Autoři: Anna Houšteká, Tomáš Lichard, Barbara Pertold-Gebicka, Jan Bittner

Věcný komentář: Petra Kumová

Více na www.mpsv.cz/web/cz/analyzy-trhu-prace.

Tato analýza nevyjadřuje názory Ministerstva práce a sociálních věcí ČR jako celku.

Prosinec 2024

**ODB. POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI
ODD. ANALÝZ TRHU PRÁCE**