



STRATEGIE ROZVOJE LIDSKÉHO KAPITÁLU V PLZEŇSKÉM KRAJI

ANALYTICKÁ ČÁST



Pakt zaměstnanosti
Plzeňského kraje



Strategie rozvoje lidského kapitálu v Plzeňském kraji

Analytická část

Ve spolupráci s Paktem zaměstnanosti Plzeňského kraje



Pakt zaměstnanosti
Plzeňského kraje

zpracovala

Regionální rozvojová agentura Plzeňského kraje, o.p.s.



Tým zpracovatele:

Ing. Filip Uhlík

Ing. Pavel Beneš

Mgr. Marcel Gondorčín

Mgr. Martina Robotková

Listopad 2024

Obsah

1	Úvod.....	3
2	Analýza regulatorního rámce a souvisejících strategických dokumentů.....	4
2.1	Regulatorní rámec ve vztahu k zaměstnanosti a vzdělávání.....	4
2.2	Přehled souvisejících strategií.....	5
3	Analýza vnějšího prostředí.....	8
3.1	Politické vlivy.....	8
3.2	Legislativní vlivy.....	8
3.3	Technologické vlivy.....	8
3.4	Ekonomické vlivy.....	9
3.5	Sociálně-kulturní vlivy.....	9
3.6	Environmentální vlivy.....	9
4	Analýza relevantních aktérů.....	10
4.1	Organizační složky státu a státní příspěvkové organizace.....	10
4.2	Plzeňský kraj.....	10
4.3	Obce.....	11
4.4	Profesní a podnikatelská sdružení.....	12
4.5	Odbory.....	12
4.6	Neziskové organizace.....	13
5	Demografické souvislosti trhu práce v Plzeňském kraji.....	15
5.1	Vývoj a prognóza obyvatel v Plzeňském kraji pro trh práce.....	15
5.2	Struktura obyvatel pro trh práce v Plzeňském kraji.....	15
5.3	Migrace v Plzeňském kraji.....	18
5.4	Cizinci v Plzeňském kraji.....	19
6	Trh práce v Plzeňském kraji.....	21
6.1	Struktura zaměstnaných obyvatel Plzeňského kraje.....	21
6.2	Pohyb za prací a pracovní místa v Plzeňském kraji.....	24
6.3	Nezaměstnanost a volná pracovní místa.....	26
6.4	Znevýhodněné skupiny na regionálním trhu práce.....	31
6.5	Cizinci na regionálním trhu práce.....	34
6.6	Služby zaměstnanosti v Plzeňském kraji.....	41
7	Ekonomické souvislosti trhu práce v Plzeňském kraji.....	43
7.1	Struktura a výkonnost regionální ekonomiky.....	43
7.2	Struktura zaměstnavatelů.....	46

8	Perspektivy trhu práce v Plzeňském kraji	48
8.1	Globální megatrendy týkající se trhu práce	48
8.2	Budoucnost profesí	49
8.3	Profese budoucnosti	51
8.4	Technologie a potřeby zaměstnavatelů v Plzeňském kraji.....	53
8.5	Transformace regionální ekonomiky	56
8.6	Střednědobá perspektiva regionálního trhu práce.....	59
9	Vzdělávání a trh práce.....	60
9.1	Vzdělanost v Plzeňském kraji	60
9.2	Absolventi škol v Plzeňském kraji	63
9.3	Absolventi na trhu práce v Plzeňském kraji.....	68
9.4	Kompetence absolventů	71
9.5	Spolupráce škol a firem	74
9.6	Další vzdělávání v Plzeňském kraji.....	78
9.7	Kariérové poradenství.....	82
10	SWOT analýza lidského kapitálu v Plzeňském kraji.....	84
	Použité zkratky	86
	Použité podklady	88
	Přílohy	94

1 Úvod

Význam lidského kapitálu v moderní ekonomice neustále narůstá. Probíhající technologické a společenské změny spojené s přechodem ke znalostní ekonomice učinily z lidského kapitálu hlavní rozvojový faktor pro zajištění konkurenceschopnosti regionů. V kontextu Plzeňského kraje a exportně orientované České republiky, převážně odkázané na dovoz hlavních surovin, lze lidský kapitál označit za nejdůležitější zdroj, který má krajská správa v rámci globálního trhu k dispozici. OECD definuje lidský kapitál jako znalosti, dovednosti, schopnosti a vlastnosti, jež zjednodušují tvorbu osobních, společenských a ekonomických hodnot a blahobytu¹. Tento analytický dokument proto podrobně zkoumá vnější i vnitřní faktory, trendy a podmínky, které mají na tvorbu těchto hodnot zásadní vliv s cílem poskytnout potřebnou argumentační základnu pro formulaci konkrétních opatření a doporučení, která umožní Plzeňskému kraji nejen efektivně rozvíjet svůj lidský kapitál, ale také zajistit jeho udržitelnost v dlouhodobém horizontu.

Při tvorbě analýzy jsme se mohli opřít o dlouhodobou systematickou činnost Regionální observatoře zaměstnanosti v rámci Paktu zaměstnanosti Plzeňského kraje a její výstupy v podobě řady dílčích analýz v souvisejících tematických oblastech. Pro zpracování aktuální ucelené analýzy lidského kapitálu Plzeňského kraje byly podstatné výsledky Sčítání lidu, domů a bytů 2021. Zejména pro oblasti technologických a společenských trendů byly využity rešerše odborné literatury a strategických materiálů na globální, evropské i národní úrovni.

Dalším základním předpokladem pro zpracování analýzy v potřebné kvalitě byla možnost využití fungujícího Fóra zaměstnanosti Paktu zaměstnanosti, které umožnilo zapojení širokého spektra partnerů prostřednictvím individuálních konzultací i tematických pracovních skupin.

Nevýhodou podobných analýz je jejich zaměření na oblast zaměstnanosti, případně rozvoj lidských zdrojů, které s lidským kapitálem úzce souvisí, ale neumožňují problematiku reflektovat v odpovídající šíři a komplexitě. Proto jsme se rozhodli podrobně analyzovat stávající úroveň lidského kapitálu v regionu, zahrnující aspekty jako vzdělání, trh práce, demografické trendy nebo dostupnost a kvalita kvalifikované pracovní síly, ale také aktuální trendy (a megatrendy) a perspektivy těchto oblastí ve vzájemných souvislostech. Zřejmou nevýhodou takového přístupu je velký rozsah problematiky, který se navzdory důrazu na maximální věcnost a přehlednost promítá do obsáhlosti dokumentu.

Pro analýzu vnějšího prostředí provedenou metodou PESTLE byla problematika strukturována do 8 základních oblastí: Technologie a potřeby zaměstnavatelů, Profese budoucnosti, Spolupráce škol a firem, Celoživotní vzdělávání, Kariérové poradenství, Age management, Integrace cizinců, Integrace osob se specifickými potřebami. Souhrnná SWOT analýza lidského kapitálu v Plzeňském kraji v závěrečné kapitole 10 stručně shrnuje výsledky 5 tematických SWOT analýz, které byly formulovány v rámci jednání dvou pracovních skupin Kompetence (Kompetence, Spolupráce škol a firem) a Potenciál (Kariérové poradenství a další vzdělávání, Cizinci, Osoby znevýhodněné na trhu práce).

Znalostní základna problematiky vychází z demografických souvislostí, které představují kvantitativní vyjádření potenciálu lidského kapitálu z hlediska počtu a struktury pracovních sil. Trh práce byl zkoumán jako dynamická oblast, jejíž vnitřní struktura je spojená se strukturou a výkonností regionální ekonomiky a jejíž vývoj úzce souvisí s dopadem globálních megatrendů a s nimi spojených technologických a společenských změn. Kvalitativní stránka lidského kapitálu byla zkoumána ve vazbě na vzdělanost a kompetence obyvatel a jejich potenciál pro přizpůsobování se výše uvedeným strukturálním změnám.

¹ OECD INSIGHTS – HUMAN CAPITAL: HOW WHAT YOU KNOW SHAPES YOUR LIFE. OECD. World Bank Group: Human Capital Project (HCP), 2007. [on-line]. Dostupné z [Human Capital \(worldbank.org\)](https://www.worldbank.org/).

2 Regulační rámec a související strategické dokumenty

Regulační rámec týkající se zaměstnanosti a vzdělávání v České republice zahrnuje širokou škálu právních předpisů, které se zaměřují na pracovní podmínky, ochranu zaměstnanců, rovné příležitosti, pracovní trh a vzdělávací systém. Tento rámec je tvořen kombinací národních a evropských právních předpisů, které se vzájemně doplňují a ovlivňují.

2.1 Regulační rámec ve vztahu k zaměstnanosti a vzdělávání

Úroveň EU

Jako rámec pro legislativní i nelegislativní iniciativy na úrovni EU i členských států slouží Evropský pilíř sociálních práv, sada 20 zásad rozdělených do tří kategorií: rovné příležitosti a přístup na trh práce, spravedlivé pracovní podmínky, a sociální ochrana a začlenění.

Pro oblast zaměstnanosti jsou nejvíce relevantními dokumenty směrnice ve vztahu k pracovním podmínkám. Např. Směrnice 2003/88/ES o pracovní době, Směrnice o rovnosti příležitostí a rovného zacházení (Směrnice 2006/54/ES), která zakazuje diskriminaci na základě pohlaví v zaměstnání a povolání a stanoví opatření na podporu rovného zacházení a příležitostí nebo Směrnice o agenturním zaměstnávání (Směrnice 2008/104/ES), která reguluje pracovní podmínky agenturních pracovníků a zajišťuje rovné zacházení s těmito pracovníky. Dále se jedná o Nařízení pro koordinaci politik a národních systémů, zejména Nařízení o koordinaci systémů sociálního zabezpečení (Nařízení 883/2004).

Ve vztahu ke vzdělávání je zásadním dokumentem s přímou vazbou na legislativu, strategie a grantová schémata ČR Usnesení Rady o strategickém rámci evropské spolupráce v oblasti vzdělávání a odborné přípravy s ohledem na vytvoření Evropského prostoru vzdělávání a další vývoj po jeho dosažení (2021–2030)². Dle Usnesení bude zastřešujícím politickým cílem nového evropského rámce spolupráce ve vzdělávání a odborné přípravě především dobudování Evropského prostoru vzdělávání do roku 2025. Hlavními strategickými prioritami nového rámce, na jejichž rozvoj by se členské státy měly zaměřit, jsou: 1) Zlepšení kvality, rovnosti, inkluze a úspěchu pro všechny ve vzdělávání a odborné přípravě; 2) Celoživotní učení a mobilita realitou pro všechny; 3) Posilování kompetencí a motivace v pedagogických povoláních; 4) Posílení evropského vysokoškolského vzdělávání; 5) Podpora ekologické a digitální transformace ve vzdělávání a odborné přípravě a jejich prostřednictvím.

Významný nástroj představuje Evropský kvalifikační rámec (EQF), který slouží jako nástroj pro srovnávání kvalifikací napříč různými vzdělávacími systémy v EU, což usnadňuje mobilitu pracovních sil a uznávání kvalifikací mezi členskými státy.

Úroveň ČR

Ve vztahu k zaměstnanosti představují klíčové dokumenty Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.), který obsahuje základní právní předpis upravující pracovněprávní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a Zákon o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.), který reguluje politiku zaměstnanosti, práva a povinnosti uchazečů o zaměstnání, služby zaměstnanosti a podporu v nezaměstnanosti a obsahuje opatření na podporu zaměstnanosti, včetně aktivní politiky zaměstnanosti (např. rekvalifikace, podpora tvorby pracovních míst). Dále Zákon o inspekci práce (zákon č. 251/2005 Sb.), který stanovuje pravomoci a postupy inspekce práce, Zákon o ochraně zdraví při práci (zákon č. 258/2000 Sb.), který upravuje povinnosti zaměstnavatelů a práva zaměstnanců v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a Antidiskriminační zákon (zákon č. 198/2009 Sb.), který zakazuje diskriminaci v

² Usnesení Rady o strategickém rámci evropské spolupráce v oblasti vzdělávání a odborné přípravy s ohledem na vytvoření Evropského prostoru vzdělávání a další vývoj po jeho dosažení (2021–2030). Rada Evropské Unie, 2021. [on-line]. Dostupné z: eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2021:066:FULL.

zaměstnání na základě pohlaví, věku, rasy, etnického původu, náboženství, zdravotního postižení, sexuální orientace a dalších charakteristik.

Ve vztahu ke vzdělávání je klíčovou legislativní normou Školský zákon (zákon č. 561/2004 Sb.), který upravuje systém školství v ČR, včetně předškolního, základního, středního a vyššího odborného vzdělávání a stanovuje povinnou školní docházku, organizaci školního roku, práva a povinnosti žáků a studentů, kvalifikační předpoklady učitelů a další aspekty školství. Dále Zákon o vysokých školách (zákon č. 111/1998 Sb.), který upravuje postavení, organizaci a činnost vysokých škol, akreditaci studijních programů a podmínky pro poskytování vysokoškolského vzdělání a Zákon o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání (Zákon č. 179/2006 Sb.).

2.2 Přehled souvisejících strategií

Úroveň EU

Rámec pro koordinaci politik zaměstnanosti mezi členskými státy EU představuje Evropská strategie zaměstnanosti (EES)³, která je zaměřena na podporu tvorby pracovních míst, zlepšení kvality pracovních míst a podporu pracovních příležitostí pro všechny.

Zásadní dokument představuje Evropská agenda pro dovednosti (European Skills Agenda), strategický dokument zaměřený na rozvoj dovedností a kompetencí evropských občanů, podpora celoživotního učení a zlepšení přístupu k vzdělávání a odborné přípravě⁴.

Úroveň ČR

Základní strategický dokument vymezující směřování politiky zaměstnanosti představuje Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030⁵. Strategie vytyčuje základní pilíře směřování politiky zaměstnanosti ve 20. letech 21. století a rámcová opatření, kterými bude dosaženo výtčených cílů. Konkrétní opatření jsou vymezena v implementačních akčních plánech.

Klíčový dokument pro rozvoj vzdělávací soustavy České republiky v dekádě 2020–2030 představuje Strategie 2030+⁶. Cílem je modernizovat vzdělávací systém Česka v oblasti regionálního školství, zájmového a neformálního vzdělávání a celoživotního učení, připravit ho na nové výzvy a zároveň řešit problémy, které v českém školství přetrvávají. Dokument stanovuje základní směr rozvoje školství a priority investic na dalších deset let.

Implementační dokument Strategie 2030+ stanovující konkrétní úkoly a cíle, kam se české školství vydá v letech 2023 až 2027, představuje Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky, který je stejně jako předcházející dlouhodobé záměry připravován pro celý systém regionálního školství, určuje rámec dlouhodobých záměrů krajů a obecně sjednocuje přístup státu a jednotlivých krajů zejména v oblasti nastavení parametrů vzdělávací soustavy a cílů vzdělávací politiky ČR.

Vzhledem k významu zahraniční migrace pro lidský kapitál je nutno zohlednit také integrační politiku ČR, která vychází z Koncepce integrace cizinců - Ve vzájemném respektu⁷. Odbor

³ *Evropská strategie zaměstnanosti (ESZ)*. Evropská rada. [on-line]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/CS/legal-content/glossary/european-employment-strategy-ees.html>.

⁴ *European Skills Agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience*. European Commission. 2020. [on-line]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9723&furtherNews=yes#navItem-1>.

⁵ *Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030*. MPSV, 2020. [on-line]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1357303/SRPZ_2030.pdf/148b2fc5-d7a6-f9c7-cc50-13b52a62e86e.

⁶ *Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2030+*. MŠMT, 2020. [on-line]. Dostupné z: https://msmt.gov.cz/uploads/Brozura_S2030_online_CZ.pdf.

⁷ *Aktualizovaná „Koncepce integrace cizinců - Ve vzájemném respektu“*. MV, 2015. [on-line]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/zakladni-dokumenty-k-integracni-politice-ke-stazeni.aspx>.

azylové a migrační politiky předkládá vládě každoročně materiály Postup při realizaci Koncepce pro další rok a Zprávu o situaci v oblasti migrace a integrace.

Strategické dokumenty stejné a nižší úrovně

Na krajské úrovni existuje řada strategických dokumentů, které ošetřují oblasti, s nimiž řešená problematika úzce souvisí. Dílčí vazby uvádíme níže. Nicméně strategie, která by se komplexně zabývala lidským kapitálem a všechny dílčí souvislosti integrovala na úrovni Plzeňského kraje, dosud neexistuje.

Zastřešujícím střednědobým programem podpory regionálního rozvoje na úrovni kraje je Program rozvoje Plzeňského kraje⁸. Cílem PRPK 2022+ je přispět k naplnění stanovené vize dalšího rozvoje Plzeňského kraje – Plzeňský kraj je prosperující, moderní a inovativní středoevropský region, který je velmi atraktivním místem pro život, podnikání, práci i trávení volného času. Oblastí lidského kapitálu kraje se zabývá Strategický cíl č. 2: ZÍSKAT A UDRŽET KVALIFIKOVANOU PRACOVNÍ SÍLU. Dokument tvoří základní rámec, který bude ve strategii rozvoje lidského kapitálu směrem k řešeným oblastem komplementárně rozpracován, a to zejména vzhledem k perspektivám, trendům a podrobnějším opatřením.

Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy Plzeňského kraje 2024–2028 (dále jen DZ PK) je strategický dokument, který v návaznosti na Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy ČR jednou za 4 roky zpracovává krajský úřad, a to na základě ustanovení školského zákona (§ 9 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání – školský zákon). DZ PK stanovuje strategické cíle a směry rozvoje vzdělávání a vzdělávací soustavy v kraji, mimo jiné také kritéria rozvoje vzdělávací soustavy a efektivity sítě škol a školských zařízení. Se Strategií rozvoje lidského kapitálu (dále jen SRLK) souvisí v oblasti počátečního vzdělávání, zejména v oblasti kompetenčního vzdělávání a spolupráce škol a zaměstnavatelů. Částečný překryv byl identifikován v oblastech předčasných odchodů, nadaných a mimořádně nadaných žáků, kariérovém poradenství, integraci cizinců a dalším vzdělávání. Tyto oblasti však pokrývá pouze částečně z pohledu institucí počátečního vzdělávání.

Regionální inovační strategie Plzeňského kraje 2023–2025 (dále jen RIS3 strategie) je strategický dokument Plzeňského kraje, jehož cílem je posílit na regionální úrovni význam výzkumu, vývoje a inovací pro ekonomickou konkurenceschopnost a zajistit efektivnější využívání veřejných zdrojů. Z pohledu souladu se SRLK je nejvíce relevantní klíčová oblast „Lidé pro výzkum, vývoj a inovace“. Dokumenty souvisí také v oblasti zhodnocení vlivů globálních megatrendů na Plzeňský kraj s cílem identifikovat příležitosti, ale i rizika pro rozvoj kraje.

Na DZ PK a RIS3 strategii navazuje Strategie podpory nadání v Plzeňském kraji, která bude reflektována v oblasti dotýkající se práce s nadanými a mimořádně nadanými žáky. Ve vazbě na RIS 3 strategii Plzeňského kraje byla zpracována také Marketingová strategie Plzeňského kraje, která úzce souvisí s akcentací hodnot Plzeňského kraje v oblasti vzdělávání.

Zohledněna bude také Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2023 a strategie APZ pro rok 2024, dokument, který každoročně zpracovává Úřad práce-krajská pobočka v Plzni⁹. Dokument shrnuje vývoj na trhu práce za kalendářní rok a plnění aktivní politiky zaměstnanosti (APZ). Strategická část je zde zpracována pouze velice stručně (v rozsahu jedné strany) a je zaměřena zejména na znevýhodněné osoby na trhu práce.

⁸ Program rozvoje Plzeňského kraje 2022+. Plzeňský kraj, 2023. [on-line]. Dostupné z: <https://www.plzensky-kraj.cz/program-rozvoje-plzenskeho-kraje-2022-schvalen>.

⁹ ZPRÁVA O SITUACI NA KRAJSKÉM TRHU PRÁCE, O REALIZACI APZ V ROCE 2023 A STRATEGIE APZ PRO ROK 2024. Úřad práce České republiky – Krajská pobočka v Plzni, 2024. [on-line]. Dostupní z: [Rocni_PLK_2023.pdf \(uradprace.cz\)](https://www.uradprace.cz/Rocni_PLK_2023.pdf).

Vzájemná spolupráce a vymezení kompetencí mezi Plzeňským krajem a ÚP budou ve strategii jasně popsány a koordinovány v rámci struktur Paktu zaměstnanosti Plzeňského kraje (dále jen PZ PK).

Na nižší úrovni jsou reflektovány další strategické dokument – zejména Strategie Smart City Plzeň, ale také strategie komunitně vedeného místního rozvoje zpracovávané jednotlivými MAS v Plzeňském kraji.

3 Vnější prostředí

V kontextu Plzeňského kraje, kde demografické změny, technologický pokrok a globalizace vytvářejí nové výzvy a příležitosti, je nezbytné přizpůsobit strategii rozvoje pracovní síly těmto dynamickým podmínkám. Ekonomická stabilita a růst, kvalifikace a dovednosti pracovní síly, legislativní a regulační rámce, stejně jako sociální a kulturní faktory tvoří komplexní obraz, který musí být podrobně zkoumán a zohledněn při tvorbě efektivních strategií. Klíčovými prvky této analýzy jsou politické, legislativní, technologické, ekonomické, sociálně-kulturní a environmentální vlivy, které mohou mít zásadní dopad na strategii zaměstnanosti a rozvoj lidského kapitálu.

Tyto vlivy jsme podrobně popsali ve vazbě na strukturu řešených oblastí: kompetence a struktura absolventů, vstup absolventů na trh práce, technologie a potřeby zaměstnavatelů, profese budoucnosti, spolupráce škol a firem, celoživotní vzdělávání, kariérové poradenství, age-management, integrace cizinců a integrace osob se specifickými potřebami. V rámci této části se zabýváme nejzásadnějšími vnějšími faktory s největší relevancí pro všechny dílčí oblasti. Kompletní strukturovaný přehled vlivů je uveden formou matice v příloze 1.

3.1 Politické vlivy

Vzhledem k působnosti a kompetencím kraje jsou pro řešené tematické oblasti strategie zásadní politické priority na úrovni národní (ČR) a evropské (EU). Tyto priority určují legislativní rámec a významně ovlivňují prostřednictvím daňové politiky a zaměřením veřejné podpory také ekonomické prostředí. Jakkoli jsou tyto vlivy proměnlivé a závislé na programech a politikách vzešlých z kombinací konkrétních politických reprezentací s mocí výkonnou, lze identifikovat politické vlivy úzce propojené se základními konstantními hodnotami. Klíčový koncept v oblasti veřejné politiky a správy představuje horizontální princip rovných příležitostí, který je zakotven v různých legislativních a politických rámcích a je důležitý pro vytváření spravedlivé a inkluzivní společnosti. Významný konstantní trend představuje propojování počátečního a dalšího vzdělávání, podpora kariérového poradenství a posilování spolupráce škol a zaměstnavatelů. Neopomenutelný faktor ve vazbě na migrační toky a lokalizaci investic představuje také bezpečnostní situace (včetně epidemiologické).

3.2 Legislativní vlivy

Vyšší územně samosprávné celky sice disponují ve vazbě k zaměstnanosti a vzdělávání určitými legislativními a normotvornými pravomocemi a kompetencemi, určující vliv má právní rámec tvořený komplexním souborem právních norem České republiky (ČR) a Evropské unie (EU). Základní analýza platných právních úprav a dokumentů vztahujících se k zaměstnanosti je uvedena výše v 1. kapitole. Obecně jsou kromě norem regulujících podmínky zaměstnanosti a vzdělávání zásadní daňové zákony a mezinárodní dohody s vlivem na ekonomickou atraktivitu investic do konkrétních sektorů ve vztahu ke struktuře pracovních míst.

3.3 Technologické vlivy

Technologické vlivy jsou jednou z hlavních vnějších proměnných pro formulaci strategie lidského kapitálu. Vývoj související zejména s automatizací, robotizací, digitalizací a rozvojem umělé inteligence je jedním z hlavních megatrendů s přímým dopadem na potřeby zaměstnavatelů, změny na trhu práce a ve vzdělávání. Hlavní technologie ve vazbě na potřeby zaměstnavatelů jsou popsány v kap. 7.4. Dopadem megatrendů na budoucnost profesí a profese budoucnosti se podrobně zabývá kap. 8. Technologické vlivy také přímo ovlivňují nástroje a metody vzdělávání a kariérového poradenství a pomáhají zkvalitňovat a zvyšovat

dostupnost těchto služeb pro všechny cílové skupiny, včetně osob znevýhodněných na trhu práce.

3.4 Ekonomické vlivy

Zásadní vliv na rozvoj lidského kapitálu mají investice do infrastruktury a technologií a finanční podpora zavádění výsledků VaVal a inovací do praxe (viz kap 7.3). Konkurenceschopnost firem je zásadně ovlivňována cenou hlavních vstupů, zejména v souvislosti s cenami energií a dalšími environmentálními náklady. Velký vliv mají také rozdíly v nákladech na pracovní sílu mezi zeměmi. V Plzeňském kraji je potřeba zohlednit mzdový diferenciel se sousedním Bavorskem, ale také strukturu hospodářství a postavení v hodnotových řetězcích. Přímý vliv na situaci na trhu práce má také fáze hospodářského cyklu, který se projevuje napětím na trhu práce. Oblast dalšího vzdělávání je zásadně ovlivňována dotační podporou rekvalifikací, stejně jako podporou firemního vzdělávání z veřejných i soukromých zdrojů. Návrhy intervencí v oblasti zaměstnanosti musí brát v potaz také finanční náklady a přínosy integrace znevýhodněných osob na trhu práce a saturací nedostatku pracovníků zahraničními pracovníky.

3.5 Sociálně-kulturní vlivy

Sociálně-kulturní vlivy mají zásadní dopad na lidský kapitál, protože ovlivňují hodnoty, očekávání, pracovní postoje a chování zaměstnanců, jakož i strategie zaměstnavatelů. Tyto faktory formují, jak firmy řídí svůj lidský kapitál a jak se zaměstnanci přizpůsobují měnícím se pracovním podmínkám. Novou globální realitu zásadně ovlivňující zaměstnavatele představuje zejména ESG (z anglického „*Environmental, Social, and Governance*“), jež odkazuje na nové požadavky v oblasti společenské odpovědnosti a ekologické udržitelnosti.

Změna hodnot a preferencí absolventů a zaměstnanců zase souvisí se strukturální nerovnováhou na trhu práce. Nenaplněná poptávka dle jednotlivých profesí/kvalifikací platí zejména pro technické obory a řemesla. Roste význam dalších motivačních faktorů pro volbu a změnu povolání. Mění se spotřebitelské chování, roste význam nových ekonomických a pracovních modelů (např. ekonomika platforem). V oblasti integrace cizinců hraje velkou roli etnická, kulturní a náboženská struktura migrantů a postoj většinové společnosti k cizincům. Vzhledem k demografickému vývoji roste význam mezigenerační soudržnosti. Sociálně-kulturní vlivy mají také zásadní vliv na integraci znevýhodněných skupin na trhu práce.

3.6 Environmentální vlivy

Environmentální vlivy mají zásadní přímý i nepřímý dopad. Jsou součástí základních hodnot EU s přímým ekonomickým dopadem do sféry zaměstnanosti a hospodářství (green deal). Jsou významnou součástí výše uvedeného konceptu ESG a významně ovlivňují motivace a hodnoty významné části široké veřejnosti, jsou pevnou (a systémově budovanou) součástí společenského mindsetu (zejména v mladší generaci). Kromě zaměstnanosti široce ovlivňují sféru vzdělávání a výzkumu. Formují zcela nové podnikatelské příležitosti, například v oblasti oběhového hospodářství či ochrany klimatu.

Zejména však přímo ovlivňují a určují základní podmínky pro život celé lidské společnosti. Jako takové jsou jedním z významných akceleratorů globální migrace a faktorů přímo ovlivňujících základní vstupy ve všech oblastech lidské činnosti (suroviny, zemědělství apod.).

4 Relevantní aktéři

4.1 Organizační složky státu a státní příspěvkové organizace

Úřad práce

Úřad práce České republiky je správní úřad České republiky pro oblast zaměstnanosti. Eviduje uchazeče a zájemce o zaměstnání, poskytuje podporu v nezaměstnanosti, eviduje volná pracovní místa, provádí aktivní politiku zaměstnanosti (příspěvky SÚPM, VPP, rekvalifikace), povoluje agentury práce (generální ředitelství), poskytuje pomoc osobám se zdravotním postižením (pracovní rehabilitace), poskytuje příspěvky zaměstnavatelům osob se zdravotním postižením na chráněných pracovních místech, rozhoduje o povolení k zaměstnání pro cizince z třetích zemí (pokud nemají tzv. duální povolení) a eviduje zaměstnance ze zemí EU, povoluje výkon umělecké, sportovní a reklamní činnosti dětí, zaměstnavatelé hlásí úřadu práce plnění tzv. povinného podílu.

Z výše uvedeného je zřejmé, že se jedná o zásadního aktéra pro dosažení shody o prioritách politiky zaměstnanosti a rozvoje lidského kapitálu na úrovni Plzeňského kraje a implementaci konkrétních aktivit pro posílení vzájemných synergií a prevenci duplicit. Do spolupráce s Plzeňským krajem je Úřad práce inkorporován v rámci struktury Paktu zaměstnanosti Plzeňského kraje.

Agentura CzechInvest

CzechInvest je státní příspěvkovou organizací podřízenou Ministerstvu průmyslu a obchodu ČR s působností v oblasti podpory podnikání a investic. Spojení regionálního, centrálního a mezinárodního působení zajišťuje integritu služeb a schopnost propojovat globální trendy s regionálními podmínkami. Spolupráce bude probíhat zejména směrem k posilování inovační kapacity kraje a koordinaci lokalizace investic.

Centrum na podporu integrace cizinců pro Plzeňský kraj

Centra na podporu integrace cizinců zřizuje Správa uprchlických zařízení Ministerstva vnitra. Tvoří komplexní síť v rámci celé republiky, která zajišťuje realizaci integrační politiky ČR ve vztahu k cílové skupině cizinců. Od 1.7.2020 je provoz Center hrazen ze státního rozpočtu, resp. z rozpočtu SUZ MV a to na základě novely zákona 326/1999 Sb., zákona o pobytu cizinců. Na základě stejné novely Centra od 1.1.2021 organizují povinné adaptačně-integrační kurzy. V Plzni působí Centrum na podporu integrace cizinců pro Plzeňský kraj, od 01.04.2024 bylo zřízeno detašované pracoviště v Tachově.

4.2 Plzeňský kraj

Plzeňský kraj je klíčovým aktérem v oblasti lidského kapitálu na regionální úrovni. Má řadu kompetencí a nástrojů v rámci přímé i přenesené působnosti, které může využít pro podporu rozvoje lidského kapitálu. Disponuje rozpočtem pohybujícím se kolem 2 mld. Kč¹⁰. Vlastní investice kraje jsou téměř tři miliardy, přičemž nejvíce prostředků investuje kraj do školství, konkrétně jednu a čtvrt miliardy. Právě role zřizovatele středních škol¹¹, je jedna ze zásadních kompetencí Plzeňského kraje ve vztahu k rozvoji potenciálu jeho obyvatel. Plzeňský kraj je také garantem nejzásadnějších strategií relevantních pro oblast lidského kapitálu (viz výše kap. 2.2.3).

¹⁰ *Schválený rozpočet Plzeňského kraje na rok 2024 a rozpočtový výhled na roky 2025 a 2026*. Plzeňský kraj, 2023. [on-line]. Dostupné z: <https://www.plzensky-kraj.cz/schvaleny-rozpocet-plzenskeho-kraje-na-rok-2024-a>.

¹¹ Plzeňský kraj zřizuje 43 z 54 SŠ v Plzeňském kraji.

Kromě středních škol je zřizovatelem či zakladatelem řady dalších organizací a institucí zásadních pro řešenou oblast. Jedná se zejména o Krajské centrum vzdělávání¹², které je významným aktérem v ekosystému kariérového poradenství (viz kap. 9.7). Ve vztahu k potenciálu cizinců je společně s Krajskou hospodářskou komorou Plzeňského kraje zakladatelem Centra lidských zdrojů Plzeňského kraje (viz níže kap. 4.6.2).

V letošním roce vstoupil v roli zakladatele do společnosti Techmania Science Centrum o.p.s., která je významným centrem neformálního vzdělávání a realizátor, partner či koordinátor řady českých i mezinárodních projektů. V oblasti neformálního vzdělávání zřizuje Středisko volného času RADOVÁNEK¹³. Plzeňský kraj hraje významnou roli v rámci budování ekosystémů podpory talentovaných a aktivních žáků, úzce spolupracuje se ZČU a výzkumnými institucemi na podpoře vědy, výzkumu a inovací. V oblasti zaměstnanosti a spolupráce s firmami je jedním ze zakladatelů Paktu zaměstnanosti Plzeňského kraje.

4.3 Obce

V Plzeňském kraji existuje 501 obcí, z toho 57 se statutem města. Z hlediska kompetencí a působnosti se zaměřujeme zejména na obce s rozšířenou působností (ORP, obce III. řádu), které jsou obcemi s nejširším rozsahem výkonu státní správy v přenesené působnosti, zároveň jsou však významnými zaměstnavateli v území a nositeli regionálního rozvoje. Těchto obcí je v Plzeňském kraji celkem 15. V rámci strategie se jedná o nenahraditelné partnery pro lokální zacílení aktivit a řešení problémů spojených se zaměstnaností v jejich správním obvodu (např. problematika spojená se zaměstnáváním cizinců, lokalizací investic či předčasnými odchody ze vzdělávání).

Město Plzeň

Vzhledem k metropolitnímu charakteru hraje zásadní roli v rozvoji lidského kapitálu v kraji Město Plzeň, které přímo či prostřednictvím jím zřizovaných či řízených organizací rozvíjí infrastrukturu a buduje kapacity zaměřené na podporu inovačního potenciálu kraje a rozvoj lidského kapitálu obyvatel. Klíčovým rozvojovým projektem iniciovaným a realizovaným městem Plzeň je Plzeňský vědecko-technologický park, nebo nedávno zřízený vědeckotechnický park TechTower, který je součástí inovačního ekosystému PINE.

Na infrastrukturu navazují svojí činností čtyři klíčoví nositelé znalostí a nástrojů tvořící komplexní inovační ekosystém pro podporu a rozvoj inovačního podnikání (PINE)¹⁴. Ze začátku se dětem věnuje Centrum robotiky¹⁵ se svými zájmovými kroužky a akcemi. Na žáky středních škol cílí SIT Port¹⁶, který se zaměřuje na rozvoj podnikavosti a vznik startupů. Zájemci o podnikání přechází pod BIC Port, který navazuje na startupovou fázi větším důrazem na podnikatelské dovednosti a znalosti. BIC¹⁷ pak podporuje fungující firmy, spolupracuje na financování inovačních projektů a na jejich mezinárodní expanzi.

Sdružení měst a obcí Plzeňského kraje (SMOPK)

Významným partnerem pro koordinaci spolupráce s obcemi na krajské úrovni je Svaz měst a obcí Plzeňského kraje (SMOPK). SMOPK aktuálně sdružuje 188 obcí ve všech 7 okresech Plzeňského kraje. Členy Sdružení je tak více než třetina všech obcí v kraji. Z hlediska počtu

¹² Krajské centrum vzdělávání a Jazyková škola s právem státní jazykové zkoušky, Plzeň, sady 5. května 42. Webové stránky organizace: <https://www.kcv.cz/>.

¹³ Středisko volného času RADOVÁNEK. Webové stránky organizace: <https://www.radovaneek.cz/>.

¹⁴ Plzeňský inovační ekosystém pro podporu a rozvoj inovačního podnikání. Webová stránka dostupná na:

<https://www.plzeninovativni.cz/co-je-pine/>.

¹⁵ <https://centrumrobotiky.eu/>.

¹⁶ [Hlavní stránka - SIT Port](#)

¹⁷ [Podnikatelské a inovační centrum Plzeň - BIC Plzeň](#).

obyvatel žije v členských obcích 475 000 osob, což činí 82 % ze všech obyvatel Plzeňského kraje.

4.4 Profesní a podnikatelská sdružení

V oblasti zájmu strategie mohou profesní svazy sloužit zejména jako platformy pro komunikaci mezi Plzeňským krajem a zaměstnavateli. Působí také jako aktéři pro zvyšování kvalifikace zaměstnanců podniků a mohou podporovat zapojování firem do inovativních hodnotových řetězců.

Krajská hospodářská komora v Plzeňském kraji

Nejvýznamnějším profesním sdružením v Plzeňském kraji je Krajská hospodářská komora v Plzeňském kraji, která sdružuje právnické a fyzické osoby ve vybraných okresech Plzeňského kraje (Plzeň-město, Tachov, Rokycany, Plzeň-sever) a zastupuje Plzeňský kraj směrem k orgánům HK ČR. KHK PK usiluje o podporu i rozvoj podnikatelského prostředí. Kromě poradenské a konzultační činnosti zajišťuje celou řadu služeb pro podnikatele, nepodnikající právnické osoby, ale i širokou veřejnost. Vedle toho spolupracuje s řadou státních institucí a představuje tak i důležité spojení mezi veřejným a soukromým sektorem. Je jedním ze zakládajících členů Paktu zaměstnanosti Plzeňského kraje.

Asociace hospodářských komor Jihozápad

V Plzeňském kraji působí také zájmové sdružení právnických osob sdružující okresní hospodářské komory Domažlice, Klatovy a Plzeň-jih. Sdružené okresní hospodářské komory jsou zřízeny dle zákona č. 301/1992 Sb. a fungují nezávisle na Krajské hospodářské komoře v Plzeňském kraji. Je jedním ze zakládajících členů Paktu zaměstnanosti Plzeňského kraje.

Svaz průmyslu a dopravy České republiky

SPČR je největším zaměstnavatelským svazem, který reprezentuje rozhodující část českého průmyslu a dopravy. Jeho posláním je ovlivňovat hospodářskou a sociální politiku vlády České republiky s cílem vytvářet optimální podmínky pro dynamický rozvoj podnikání v ČR a hájit společné zájmy svých členů. Jako takový zastupuje zájmy zaměstnavatelů v Radě hospodářské a sociální dohody (tripartitě), která je platformou pro jednání mezi vládou, zaměstnavateli a odbory o zásadních politických, hospodářských a sociálních otázkách a je tzv. povinným připomínkovým místem k návrhům mnoha právních předpisů. Ve vztahu k lidskému kapitálu je dlouhodobě aktivní v prosazování implementace prvků duálního vzdělávání. Členy je 67 významných průmyslových firem v Plzeňském kraji.

4.5 Odbory

Největší odborovou centrálou v České republice je Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS), která je dobrovolným, otevřeným a nezávislým demokratickým sdružením 30 odborových svazů, jehož posláním je ochrana mzdových, pracovních a životních podmínek a práv zaměstnanců. Jako jeden ze sociálních partnerů se aktivně účastní tripartitních jednání s vládou a zaměstnavateli v rámci Rady hospodářské a sociální dohody ČR. Je významným aktérem pro vedení sociálního dialogu se zaměstnavateli, místní a regionální samosprávou i se státní správou a řešení otázek nezaměstnanosti, zejména v důsledku přechodu zaměstnanců do nových sektorů a druhů výrob. ČMKOS je členem krajské tripartity a jedním ze zakladatelů Paktu zaměstnanosti Plzeňského kraje.

4.6 Neziskové organizace

Neziskový sektor tvoří organizace, které jsou založené na jiných motivech, než je ekonomický zisk, a veškeré případné zisky vkládají zpět do činnosti organizace. NNO jsou autonomní vůči státu a existují téměř ve všech oblastech lidské činnosti. Do neziskového sektoru patří například subjekty poskytující veřejné služby, subjekty pracující pro své členy, subjekty financující činnosti ostatních apod.

Z hlediska významu pro rozvoj lidského kapitálu mají z řad NNO velký potenciál klastry (v Plzeňském kraji fungují dva klastry – Klastř Chytrý Plzeňský kraj, z.s. a Klastř MECHATRONIKA, z.s.) a instituce zaměřené na neformální vzdělávání (např. Techmania Science Center o.p.s.).

NNO v oblasti sociálních služeb

Další významnou oblastí působnosti neziskových organizací z pohledu strategie je oblast sociálních služeb. Mezi nejvíce aktivní organizace patří Diecézní charita Plzeň, Diakonie ČCE, Člověk v tísni, Možnosti tu jsou o.p.s. a Centrum pro komunitní práci západní Čechy. Organizace zajišťují řadu služeb. Vzhledem k obsahu strategie se zaměříme zejména na služby v oblasti integrace cizinců:

Člověk v tísni zajišťuje terénní služby, dvě informační a jedno integrační centrum (v Plzni toto integrační centrum, nazvané MICT, provozuje za pomoci organizace Ponton a Tady a teď. V klatovském informačním centru působí i organizace ADRA a Ledovec, v tachovském potom spolupracují s Českým červeným křížem, Charitou a organizací Kotec).

Diakonie ČCE – středisko Západní Čechy zajišťuje terénní služby a odborné sociální poradenství v oblasti integrace cizinců.

Při Diecézní charitě v Plzni dlouhodobě působí poradna pro cizince, která nabízí široké spektrum služeb, jako je registrovaná služba (informace, doprovody, zprostředkování, tlumočení...), doplňkové služby (integrační aktivity – setkání, materiální pomoc), kurzy Českého jazyka, asistenční služby na pracovišti OAMP MV ČR (poradenství v otázkách pobytu, formuláře apod...).

Centrum lidských zdrojů Plzeňského kraje z.ú.

Nezisková organizace založená Plzeňským krajem a Krajskou hospodářskou komorou Plzeňského kraje za účelem stabilizace zaměstnanosti v regionu. Jedním z cílů CLZ PK je pomoci firmám a organizacím Plzeňského kraje obsadit volná pracovní místa vhodnými uchazeči a zároveň s tím poskytnout vyhovující podmínky pro přestěhování zájemců i s celou rodinou. CLZ PK uchazečům o zaměstnání pomáhá v otázce bydlení, zajištění zdravotní péče, jazykových kurzů, komunikace s úřady apod.

Regionální rozvojová agentura Plzeňského kraje, o.p.s. (RRA)

Posláním RRA je poskytovat odborné poradenské služby územní samosprávě v Plzeňském kraji a podporovat ekonomický a sociální rozvoj regionu. RRA se zabývá úkoly strategického a prostorového plánování, je např. zpracovatelem Regionální inovační strategie Plzeňského kraje a řady oborových analýz a koncepcí v oblastech, které mají vliv na ekonomický rozvoj regionu. Jedná se např. o oblast výzkumu a vývoje, inovací, vzdělávání, dopravy a infrastruktury či ochrany životního prostředí. Ve vazbě na řešenou oblast realizuje dva zásadní strategické projekty Pakt zaměstnanosti Plzeňského kraje, který je hlavní krajskou platformou pro řešení problémů v oblasti zaměstnanosti a spolupráce škol a zaměstnavatelů, a projekt Smart akcelerator Plzeňského kraje, který se zabývá rozvojem krajského inovačního ekosystému.

MAS

Důležití aktéři s širokou působností jsou Místní akční skupiny, kterých je v Plzeňském kraji 9: MAS Aktivios, z.s.; MAS Český Západ, z.s.; MAS Radbuza, z.s.; MAS Světovina o.p.s.; MAS Zlatá cesta, o.p.s.; Místní akční skupina POŠUMAVÍ, zapsaný spolek; Místní akční skupina svatého Jana z Nepomuku, z.s.; MAS – Ekoregion Úhlava, z.s.; MAS Český les, z. s.

Všichni výše uvedení aktéři budou dle svého zaměření významnými partnery pro řešení negativních sociálních jevů, které souvisí s trhem práce, případně s aktivitami spojenými s rozvojem lidského kapitálu.

Vzdělávací instituce

Vzdělávací instituce mají zásadní vliv na rozvoj lidského kapitálu prostřednictvím poskytování kvalitního vzdělávání, rozvoje dovedností, podporování inovací a celoživotního učení. Jejich činnost nejen připravuje jednotlivce na profesní dráhu, ale také přispívá k ekonomickému růstu a sociální integraci a kultuře. V kontextu rychle se měnícího pracovního trhu a technologického pokroku je role vzdělávacích institucí stále důležitější a jejich přizpůsobení se aktuálním potřebám je klíčové pro dlouhodobý rozvoj společnosti.

Diskuse ke strategii v oblasti vzdělávání bude logicky směřována zejména do úrovně středních a vysokých škol, nicméně stranou nesmí zůstat ani základní a mateřské školy. Mateřské školy a alternativní zařízení jako např. dětské skupiny, firemní školky můžeme chápat jako podpůrné služby pro zvyšování zaměstnanosti, jednak jako subjekty na začátku řetězce vytváření lidského kapitálu. Základní školy by měly být začleněny zejména do systému spolupráce se středními školami v rámci průřezové oblasti člověk a svět práce a kariérového poradenství.

Velká pozornost bude směřována na střední školy vzhledem k jejich přímé vazbě na trh práce i skutečnosti, že Plzeňský kraj může jako zřizovatel řady středních škol tuto oblast nejlépe ovlivnit. V Plzeňském kraji působí aktuálně 55 středních škol.

Vrcholnou úroveň představují vysoké školy jako zdroj vysoce kvalifikované pracovní síly a aktéři spolupráce mezi výzkumnou a aplikační sférou. Hlavním partnerem bude dle velikosti a významu Západočeská univerzita v Plzni. Svoje sídlo zde má i Lékařská fakulta v Plzni Univerzity Karlovy a v Klatovech působí ještě regionální Centrum vzdělávání Provozně ekonomické fakulty ČZU v Praze.

Diskuse by z pohledu lidského kapitálu měla být vedena například k relevanci obsahu vzdělávání a struktuře absolventů vzhledem k potřebám praxe. Důležité téma představuje kvalita spolupráce škol a firem.

Komunikace bude vedena rovněž s dalšími vzdělavateli a podpůrnými institucemi s vazbou na celoživotní vzdělávání a kariérové poradenství.

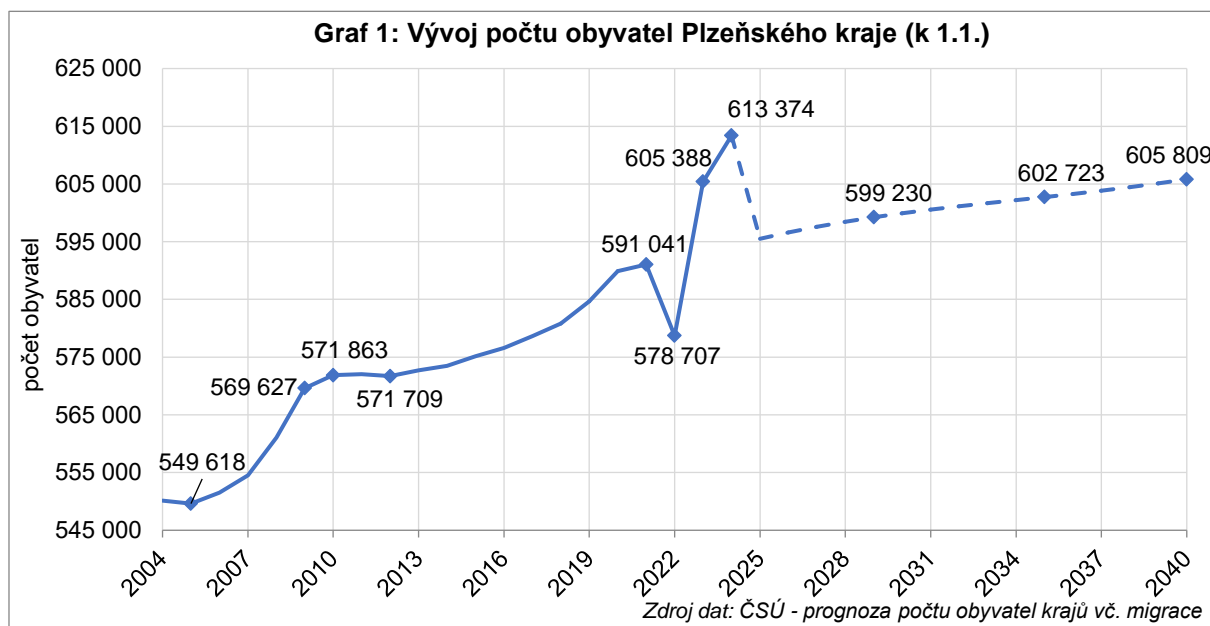
5 Demografické souvislosti trhu práce v Plzeňském kraji

Demografický vývoj je klíčovým faktorem pro trh práce i při plánování a realizaci politik a strategií zaměřených na udržitelnost a růst ekonomiky. Jedná se o kvantitativní vyjádření potenciálu lidského kapitálu z hlediska počtu a struktury pracovních sil využitelných pro rozvoj regionu směrem ke stanoveným strategickým cílům. Kromě aktuální struktury pracovních sil má proto zásadní význam pochopení demografických trendů a predikce vývoje včetně zohlednění migračních toků.

5.1 Vývoj a prognóza obyvatel v Plzeňském kraji pro trh práce

Počet obyvatel v Plzeňském kraji v letech 2005-2009, tedy v období ekonomického rozvoje, vzrostl z necelých 550 tis. na téměř 570 tis. (viz graf 1). V době ekonomického poklesu počet obyvatel stagnoval a po roce 2012 počet obyvatel opět začal růst až na více než 591 tis. obyvatel (k 31.12.2021). Na základě SLDB 2021 byla provedena korekce na 576 tis. (mezi 31.12.2020 a 1.1.2021). Tato záporná korekce nebyla mezi kraji ČR výjimkou.

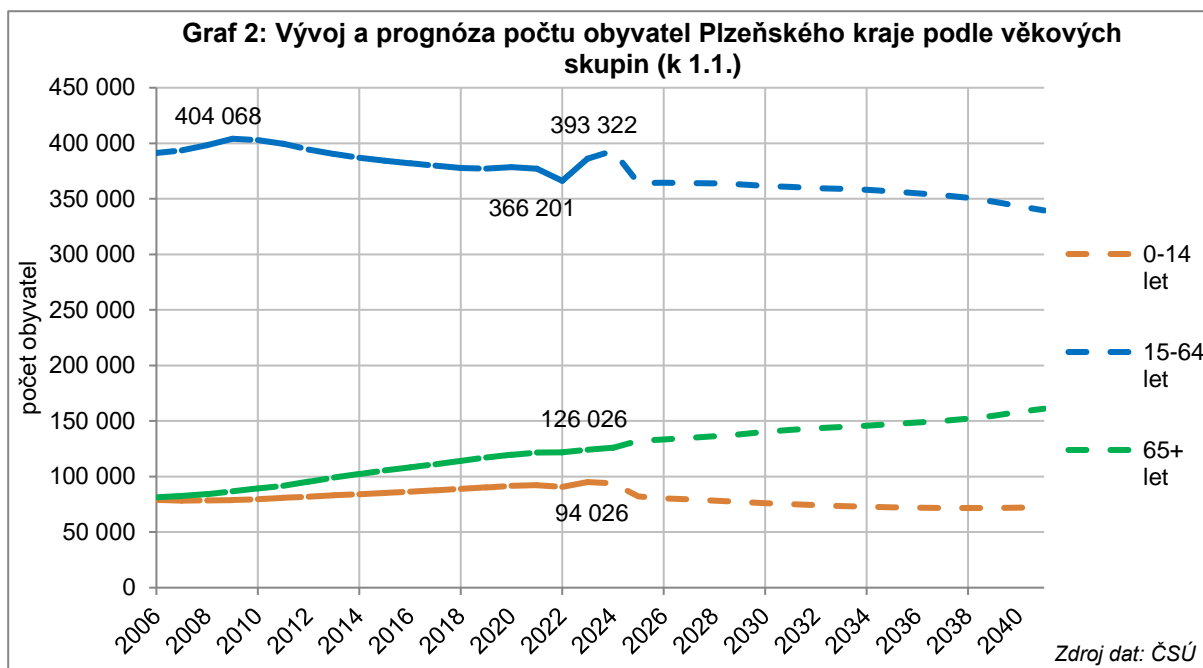
Během roku 2021 došlo i přes vyšší úmrtnost v důsledku pandemie Covid-19 ke zvýšení počtu obyvatel na téměř 579 tis. V následujících letech, především v souvislosti s přílivem uprchlíků z Ukrajiny, počet obyvatel Plzeňského kraje poprvé v roce 2023 překonal hranici 600 tis. obyvatel. K 1.1.2024 dosáhl počet obyvatel kraje více než 613 tis. obyvatel.



Graf 1 ukazuje, že demografická prognóza ČSÚ z roku 2019 predikovala v roce 2040 počet obyvatel, který byl téměř dosažen již v roce 2023, především díky příchodu uprchlíků z Ukrajiny. Právě stabilita této skupiny obyvatel bude určující pro budoucí populační vývoj v Plzeňském kraji.

5.2 Struktura obyvatel pro trh práce v Plzeňském kraji

Hlavní věkovou skupinou obyvatel Plzeňského kraje jsou obyvatelé v produktivním věku (15-64 let). Graf 2 ukazuje, že právě tato skupina obyvatel zaznamenala v letech 2009-2022 největší pokles, a to ze 404 tis. na 366 tis. v roce 2022. Tento pokles se projevil ve zvyšujícím se nedostatku pracovních sil na regionálním trhu práce.

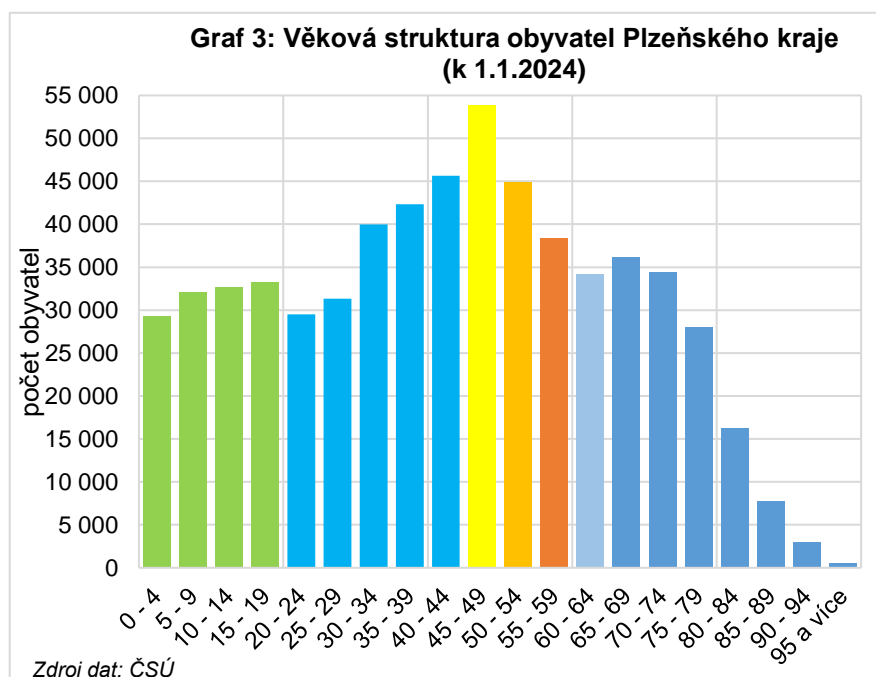


Skokový nárůst v posledních dvou letech opět souvisí s příchodem obyvatel Ukrajiny. V roce 2024 počet obyvatel v produktivním věku přesáhl 393 tis. Dle predikce ČSÚ z roku 2019 měl počet obyvatel ve věku 15-64 klesat do konce predikovaného období.

Další skupinou obyvatel důležitou především pro budoucnost trhu práce je nejmladší věková skupina do 14 let. Počet obyvatel této věkové skupiny do roku 2021 rostl (+ 13 tis.) na více než 92 tis. V následujícím roce došlo k poklesu o 1,5 tis. opět především vlivem korekce ČSÚ. V dalších letech se i zde projevil příliv uprchlíků z Ukrajiny a do roku 2024 vzrostl počet obyvatel předproduktivního věku na 94 tis. Dle prognózy ČSÚ by měl počet obyvatel této skupiny však do konce prognózovaného období klesat.

Poslední věkovou skupinou jsou obyvatelé v poproduktivním věku, tedy nad 65 let. Její počet se zvyšoval po celé sledované období 2006-2023 (+46 tis.) a nadále by měl počet růst do konce prognózovaného období na více než 161 tis.

Podrobnější věkovou strukturu populace k 1.1.2024 ukazuje graf 3, ze kterého jsou zřejmé rozdíly početnosti jednotlivých 5letých věkových skupin v Plzeňském kraji. Nejpočetnější skupinou obyvatel byla skupina ve věku 45-49



let (54 tis.), po ní následovaly navazující mladší věková skupina 40-44 let (46 tis.) a starší 50-54 let (45 tis.).

Naopak mezi nejméně početné patřily věkové skupiny 0-4 let a 20-24 let (obě necelých 30 tis.), což bylo jen 56 % nejpočetnější skupiny 45-49 let. Počty všech 5letých věkových skupin do 30 let se pohybují do 33 tisíc, což ukazuje že na trh práce budou dlouhodobě vstupovat výrazně méně početné ročníky.

Další charakteristikou populace, která má vliv na trh práce, je vzdělanost obyvatel. Tabulka 1 ukazuje postavení obyvatel Plzeňského kraje z pohledu vzdělanosti mezi kraji ČR v roce 2021.

Tabulka 1: Struktura obyvatel ve věku 15 a více let podle nejvyššího dosaženého vzdělání a krajů ČR v roce 2021 (v %)

Území	nejvýše základní vzdělání	střední bez maturity	střední s maturitou	vyšší odborné	vysokoškolské	v tom		
						bakalářské	magisterské	doktorské
Česká republika	14,0	32,9	32,8	1,7	18,7	4,0	13,8	0,9
Hlavní město Praha	8,7	18,1	34,9	2,4	35,9	7,3	26,1	2,5
Středočeský kraj	13,5	32,2	34,4	1,9	17,9	3,7	13,4	0,8
Jihočeský kraj	14,1	35,4	32,8	1,7	15,9	3,6	11,7	0,7
Plzeňský kraj	14,6	35,2	33,0	1,7	15,4	3,6	11,2	0,6
Karlovarský kraj	19,7	37,5	30,8	1,4	10,5	2,6	7,7	0,3
Ústecký kraj	19,4	36,7	31,2	1,3	11,3	2,8	8,2	0,3
Liberecký kraj	15,6	36,7	32,1	1,5	14,2	3,2	10,5	0,5
Královéhradecký kraj	14,1	36,0	33,6	1,7	14,7	3,2	10,9	0,6
Pardubický kraj	13,9	36,9	32,8	1,8	14,6	3,2	10,8	0,6
Kraj Vysočina	13,4	38,3	32,5	1,7	14,1	3,3	10,4	0,4
Jihomoravský kraj	13,2	31,6	31,9	1,6	21,8	4,2	16,1	1,4
Olomoucký kraj	14,3	35,3	32,5	1,5	16,5	3,4	12,4	0,8
Zlínský kraj	14,2	36,2	32,1	1,3	16,3	3,5	12,3	0,5
Moravskoslezský kraj	15,5	35,6	31,4	1,2	16,4	3,6	12,2	0,6

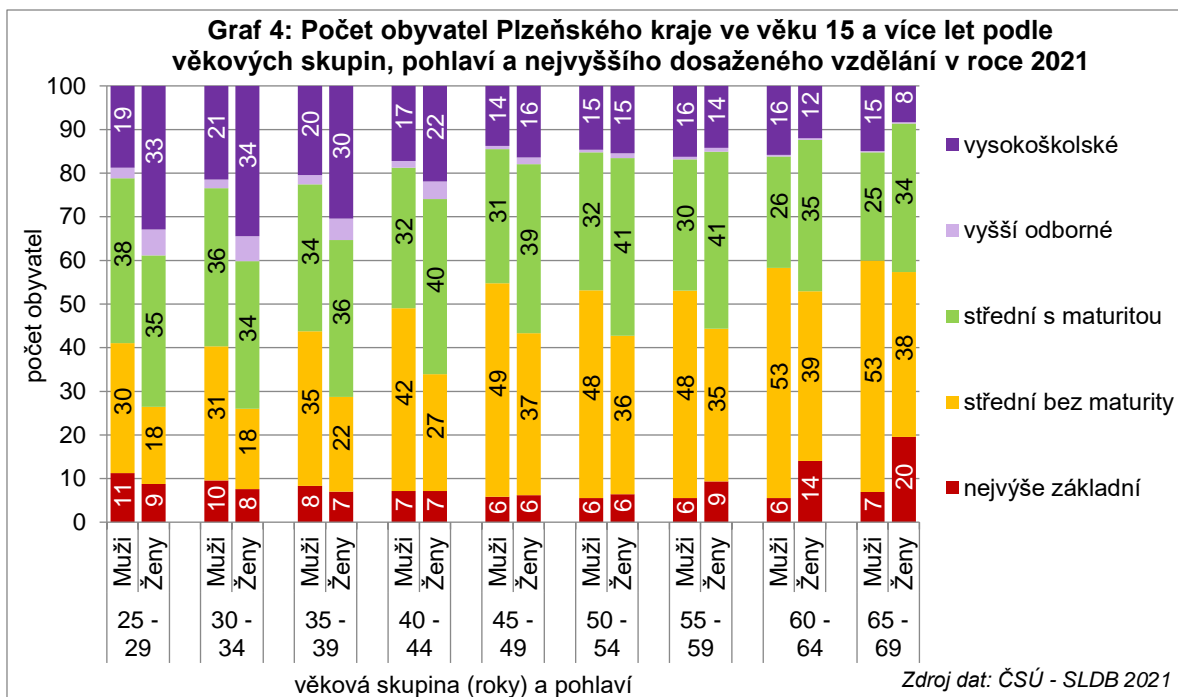
Zdroj dat: ČSÚ – SLDB

V roce 2021 měl Plzeňský kraj 5. nejvyšší podíl obyvatel s nejvýše základním vzděláním (14,6 %). V případě obyvatel s vysokoškolským vzděláním byla podíl v kraji pod průměrem ČR, tj 15,4 % (8. místo). Naopak vysoký podíl měla skupina obyvatel s maturitou (33,0 %, 4. místo). Podíl obyvatel se středním vzděláním bez maturity (35,2 %) byl nad průměrem ČR, ale 4. nejvyšší.

Podrobnější pohled na vzdělanost obyvatel v Plzeňském kraji nabízí graf 4, který srovnává nejvyšší dokončené vzdělání jak z hlediska pohlaví, tak i věku, čímž nepřímo ukazuje vývoj vzdělanosti. Především v mladších věkových skupinách je zřejmý růst podílu obyvatel s vysokoškolským vzděláním. S rostoucím věkem se již dosažené vzdělání příliš nemění.

V roce 2021 byl vyrovnaný podíl vysokoškolsky vzdělaných mužů a žen ve věku 50-54 let. S klesajícím věkem získávají ženy navrch, i když i podíl mužů mírně roste. Růst vzdělanosti v mladších věkových skupinách souvisí s rozšířením nabídky VŠ studia v 90. letech.

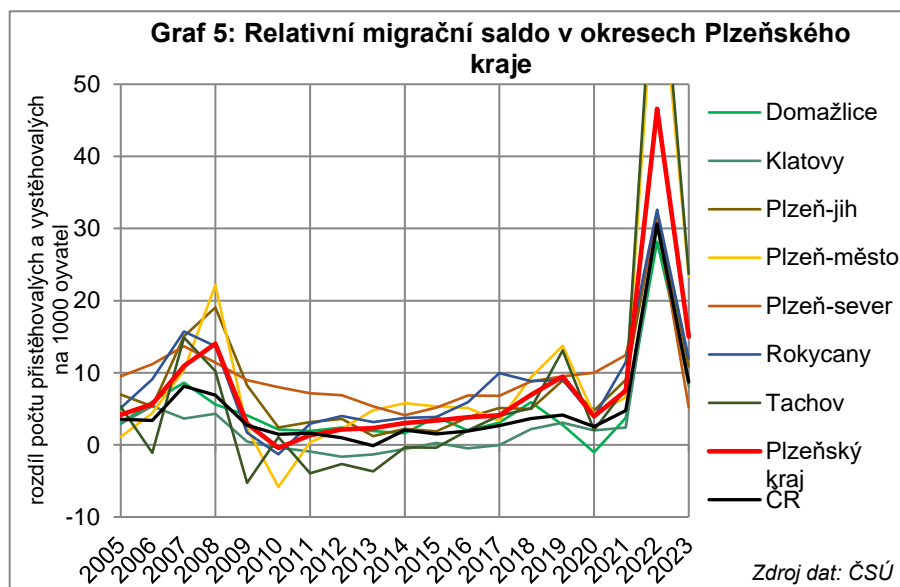
Graf 4 také ukazuje negativní trend ve skupině obyvatel s nejvýše základním vzděláním. Zatímco ve středním věku (45-54 let) byl podíl u obou pohlaví 6 %, v mladších věkových skupinách především u mužů tento podíl roste (25-29 let – muži 11 %, ženy 9 %).



5.3 Migrace v Plzeňském kraji

Na počet obyvatel v Plzeňském kraji má významný vliv migrace. Z grafu 5 je patrné, že po většinu sledovaného období (2005-2023) bylo relativní migrační saldo Plzeňského kraje nad celorepublikovým průměrem. Výjimkou byly pouze roky 2010 a 2011, tedy období ekonomické krize.

Z vnitrokrajského hlediska po celé sledované období měly okresy Plzeň-jih a Plzeň-sever kladnou migrační bilanci, a to i v období ekonomické krize. Populačně největší okres Plzeň-město zaznamenal záporné migrační saldo pouze v roce 2010. Okres Tachov v období nepříznivého ekonomického vývoje (2009-2015) měl významný migrační úbytek obyvatel. Dlouhodobě záporné hodnoty migračního salda byly v letech 2010-2014 i v okrese Klatovy.



V roce 2022 se do migračního salda zásadně promítl příliv uprchlíků z Ukrajiny. Výrazně nad celorepublikový průměr (31 ‰) se dostaly okresy Tachov (76 ‰) a Plzeň-město (71 ‰). Vysoké hodnoty relativního migračního salda si tyto okresy udržely i v následujícím roce.

Na výši migračního salda okresů Plzeňského kraje má zejména v posledních letech rozhodující vliv zahraniční migrace. I ta souvisí s vývojem ekonomické situace v kraji. V souvislosti s ekonomickou krizí počet přistěhovalých ze zahraničí v kraji klesl z 2 130 v roce

2009 až na 774 v roce 2011 a až do roku 2015 počty přistěhovalých i vystěhovalých z i do zahraničí stagnovaly.

V souvislosti s ekonomickým oživením vzrostla hodnota zahraniční migrace především v okresech Plzeň-město a Tachov. V roce 2019 dosáhla hodnota migračního salda v okrese Tachov 14,3 ‰ (862 přistěhovalých). Celokrajový průměr byl ve stejném roce 7,9 ‰ (5,5 tis.). V dalších letech se do zahraniční migrace promítla pandemie Covid-19, kdy došlo k poklesu, ale pouze v okrese Domažlice byla hodnota záporná (-1,7 ‰).

Extrémních hodnot zahraniční migrace bylo dosaženo v roce 2022, kdy do Plzeňského kraje zamířili uprchlíci z Ukrajiny. Celkem se do Plzeňského kraje přistěhovalo ze zahraničí 28,4 tis. obyvatel (45,6 ‰), nejčastěji do okresu Plzeň-město (14,5 tis., 70,0 ‰) a do okresu Tachov (4,2 tis., 74,4 ‰). V následujícím roce zahraniční migrace klesla, ale i tak do regionu dorazilo téměř 12,4 tis. obyvatel z ciziny.

V rámci vnitrostátní migrace se v letech 2015-2022 obyvatelé Plzeňského kraje s výjimkou okresu Plzeň-město nejčastěji stěhovali v rámci svých okresů. Nejvíce to bylo v příhraničních okresech Domažlice, Tachov a Klatovy (více než 50 % přistěhovalých obyvatel v Ø/rok).

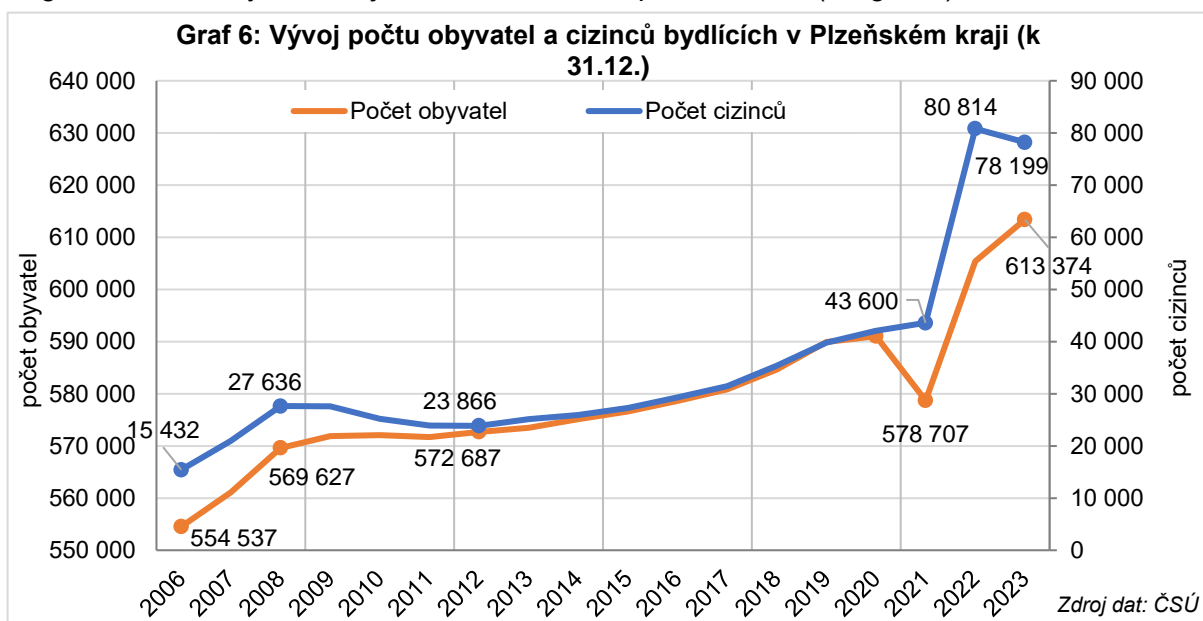
Obyvatele bydlící původně mimo Plzeňský kraj se nejvíce stěhovali do okresů Plzeň-město (Ø/rok 40 %) a Rokycany (Ø/rok 30 %). Nejčastěji to v letech 2015-2022 byli lidé původně bydlící na území Hlavního města Prahy (Ø 671/rok), nejvíce jich mířilo do okresu Plzeň-město (Ø 262/rok).

Mimo okres v rámci Plzeňského kraje se stěhovali nejčastěji obyvatelé z okresu Plzeň-město (Ø 2 207/rok), a to nejvíce do okresů Plzeň-sever (Ø 1 028/rok) a Plzeň-jih (Ø 535/rok). Naopak do okresu Plzeň-město se přistěhovalo v letech 2015-2022 ročně v průměru téměř 1 700 obyvatel z jiných okresů kraje, nejvíce z okresů Plzeň-sever (Ø 642/rok) a Plzeň-jih (Ø 398/rok). Zároveň tyto dva okresy byly atraktivními i pro obyvatele ostatních okresů kraje.

Pro obyvatel Plzeňského kraje byla v letech 2015-2022 migračně atraktivní Praha, kam se průměrně ročně vystěhovalo více než 500 obyvatel kraje.

5.4 Cizinci v Plzeňském kraji

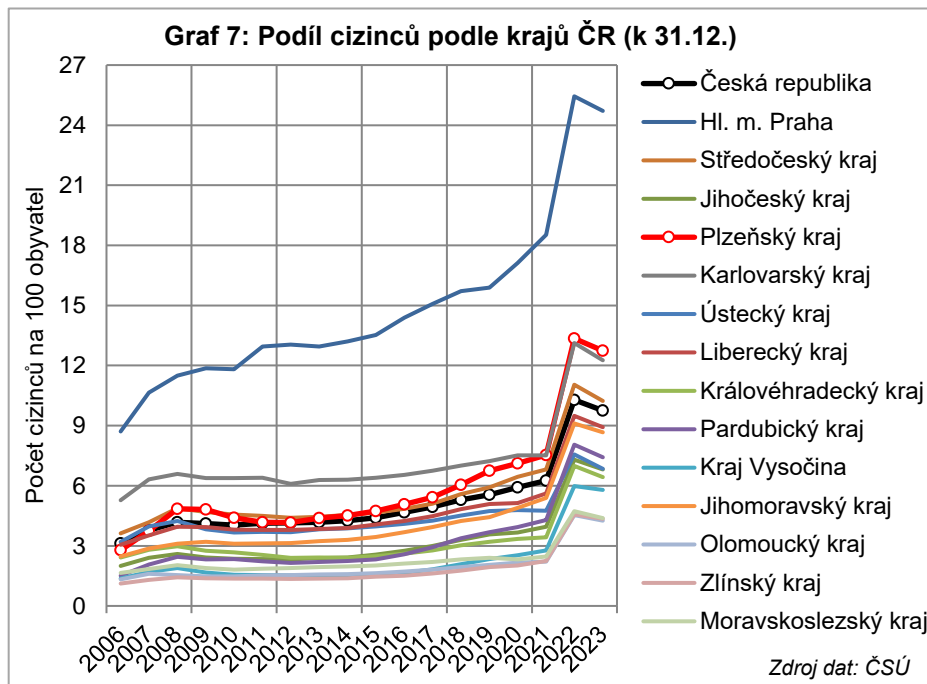
Na vývoj počtu obyvatel Plzeňského kraje měla v posledních letech výrazný vliv zahraniční migrace. Počet obyvatel kraje souvisel s růstem počtu cizinců (viz graf 6).



Graf 6 ukazuje růst počtu cizinců na začátku sledovaného období mezi roky 2006-2008 v souvislosti s ekonomickým růstem. V letech 2008-2009 žilo v Plzeňském kraji cca 27,6 tis. cizinců (bez azylantů). S následující ekonomickou krizí došlo v letech 2009-2012 k poklesu počtu cizinců o 3,7 tis., avšak celkový počet obyvatel v kraji stagnoval. Je zřejmé, že část cizinců, kteří přišli do roku 2008, v kraji zůstala. V posledních letech, tj. od roku 2012, opět v souvislosti s ekonomickým růstem v kraji rostl počet cizinců a v roce 2021 dosáhl 43 tis., tj. 7,5 % obyvatel.

V roce 2022 vlivem příchodu uprchlíků z Ukrajiny počet cizinců přesáhl 80 tis. a tvořil 13,4 % obyvatel Plzeňského kraje. V roce 2023 poprvé od roku 2012 klesl počet cizinců o 2,6 tis., což bylo zřejmě způsobeno odchodem části ukrajinských uprchlíků mimo kraj.

Graf 7 srovnává podíl cizinců krajů České republiky v letech 2006-2023. Plzeňský kraj dlouhodobě stoupá pořadím krajů podle podílu cizinců. V letech 2015-2020 byl 3. Od roku 2021 se posunul na druhé místo po Praze. V roce 2022 bylo v kraji dosaženo nejvyššího podílu cizinců na obyvatelstvu (13,3 %). V rámci



Plzeňského kraje, bylo k 31.12.2023 nejvíce cizinců v okrese Plzeň-město (32,3 tis.) a v okrese Tachov (21,8 tis.).

Podle údajů ministerstva vnitra bylo k 31.12.2023 v okresech Plzeňského kraje zaevidováno 78,3 tis. cizinců, z toho téměř 72 % s pobytem přechodným. Nejčastěji to byli občané Ukrajiny (47,6 tis.), z nich 86 % s přechodným pobytem. Následovali občané Slovenska (7,8 tis.), většinou s trvalým pobytem (56 %). Převážně trvalý pobyt v kraji mělo téměř 83 % občanů z Vietnamu (celkem 6,3 tis.).

U dalších početnějších skupin cizinců opět převažoval pobyt přechodný. Byli to občané Bulharska (3,2 tis., 67 % s přechodným pobytem) a Rumunska (2,9 tis., 65 %). V Plzeňském kraji bylo evidováno k 31.12.2023 téměř 18 % občanů Bulharska žijících v ČR, v případě obyvatel Rumunska to bylo více než 14 %.

6 Trh práce v Plzeňském kraji

6.1 Struktura zaměstnaných obyvatel Plzeňského kraje

Tabulka 2 přináší podrobný pohled na vývoj zaměstnaných obyvatel Plzeňského kraje celkem i podle odvětví ekonomické činnosti v letech 2011 a 2021 (dle SLDB). Současně dokládá postavení Plzeňského kraje v rámci ČR.

Celkový počet zaměstnaných obyvatel Plzeňského kraje se mezi roky 2011 a 2021 dle SLDB zvýšil téměř o 21 tis., a to z 275,0 tis. na 295,8 tis. (+7,6 %).

V priméru pracovala většina zaměstnaných v odvětví Zemědělství, lesnictví, rybářství. Jejich počet se mezi roky 2011 a 2021 zvýšil o 1,8 tis., avšak podíl na celkovém počtu zaměstnaných klesl o 0,2 p.b., přesto však zůstal nad celorepublikovým průměrem.

Tabulka 2: Zaměstnaní obyvatelé Plzeňského kraje podle odvětví ekonomické činnosti v letech 2011 a 2021 a pozice kraje v roce 2021

Odvětví ekonomické činnosti	PLK v r. 2011		PLK v r. 2021			Ø ČR %*
	abs.	%*	abs.	%*	poř.	
Zemědělství, lesnictví, rybářství	10 327	4,3	12 073	4,1	5	3,2
Těžba a dobývání	832	0,4	1 119	0,4	6	0,6
Zpracovatelský průmysl	72 310	30,4	87 130	29,7	5	24,5
Stavebnictví	17 918	7,5	18 955	6,5	13	6,9
Výroba a rozvod elektřiny, plynu a tepla	2 955	1,2	4 406	1,5	5	1,3
Vodohospodářská činnost a odpady	2 200	0,9	3 136	1,1	12	1,1
Obchod a opravy motorových vozidel	25 928	10,9	30 980	10,6	10	11,2
Doprava a skladování	15 865	6,7	20 113	6,8	3	6,1
Profesní, vědecké a technické činnosti	8 447	3,6	11 653	4,0	5	5,3
Ubytování, stravování a pohostinství	7 945	3,3	9 618	3,3	11	3,6
Informační a komunikační činnosti	4 799	2,0	7 108	2,4	7	4,0
Peněžnictví a pojišťovnictví	4 948	2,1	4 454	1,5	10	2,2
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	3 661	1,5	4 352	1,5	7	1,8
Činnosti v oblasti nemovitostí	1 381	0,6	1 503	0,5	8	0,7
Zdravotní a sociální péče	16 674	7,0	22 333	7,6	8	7,8
Vzdělávání	14 507	6,1	18 689	6,4	13	6,9
Veřejná správa a obrana	15 550	6,5	17 346	5,9	9	6,1
Jiné činnosti	11 435	4,8	18 656	6,4	7	9,2
<i>Nezjištěno</i>	37 271		2 186			
CELKEM	274 953		295 810			

Pozn.: * procentuální podíl počítán bez skupiny nezjištěno

Zdroj: ČSÚ – SLDB

Nejvíce zaměstnaných v Plzeňském kraji bylo ve Zpracovatelském průmyslu, a to v obou obdobích 2011 a 2021. Přestože počet zaměstnaných mezi těmito roky vzrostl o téměř 15 tis., podíl klesl o 0,7 p.b. na 29,7 %. Avšak i tak zůstala hodnota tohoto podílu nad průměrem ČR (5. místo v mezikrajském srovnání).

K ještě vyššímu poklesu zaměstnanosti došlo v případě dalšího odvětví sekundéru Stavebnictví. I u tohoto odvětví došlo mezi roky 2011 a 2021 ke zvýšení počtu zaměstnaných (+ 1 tis.), ale podíl klesl o 1,1 p.b. na 6,5 %, čímž se dostal pod průměr ČR na předposlední místo). Zbývající dvě menší odvětví sekundárního sektoru (Výroba a rozvod elektřiny, plynu a tepla a Vodohospodářská činnost a odpady) svůj podíl na zaměstnaných obyvatelích kraje zvýšily.

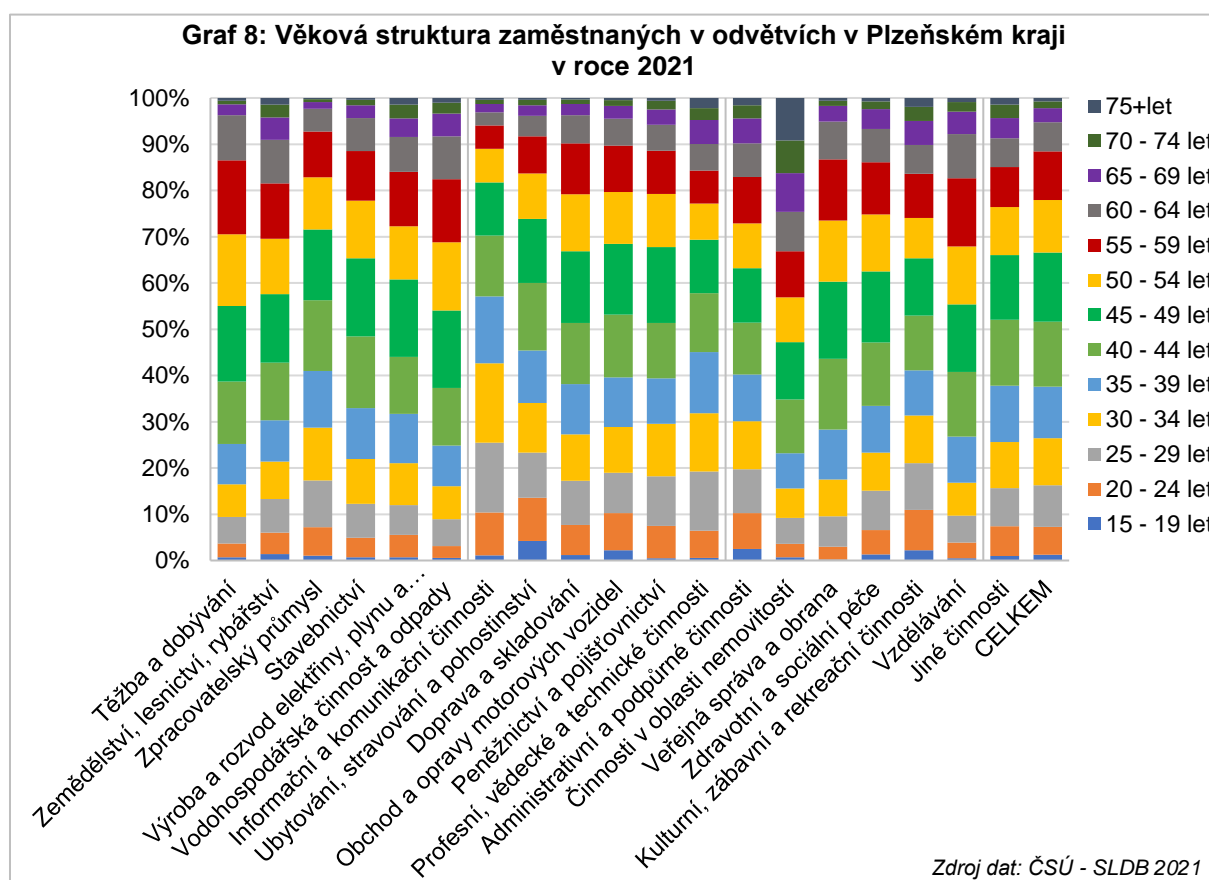
Nejvíce zaměstnaných v terciéru v Plzeňském kraji bylo v roce 2021 v odvětví Obchod a opravy motorových vozidel (31,0 tis. obyvatel). Také v tomto případě došlo mezi roky 2011 a 2021 k poklesu podílu zaměstnaných o 0,3 p.b., ačkoli počet zaměstnaných vzrostl o cca 5 tis. V případě tohoto odvětví byl podíl v kraji v roce 2021 pod celorepublikovým průměrem.

Mezi roky 2011 a 2021 v terciéru klesl podíl na zaměstnaných nejvíce v odvětví Peněžnictví, a pojišťovnictví (z 2,1 % na 1,5 %). V tomto případě se i snížil počet zaměstnaných. Také v odvětví Veřejná správa a obrana došlo k poklesu (ze 6,5 % na 5,9 %), ale v tomto odvětví počty zaměstnaných rostly.

Nárůst počtu zaměstnaných a současně i podílu na zaměstnaných zaznamenala odvětví Zdravotní a sociální péče (ze 7,0 % na 7,6 %), Informační a komunikační činnosti (ze 2,0 % na 2,4 %) a Profesní, vědecké a technické činnosti (z 3,6 % na 4,0 %), což je pozitivní a souvisí s růstem kapacit výzkumu a vývoje v kraji v posledních letech. Avšak i přes nárůst podílů na celkovém počtu zaměstnaných těchto odvětví zůstaly tyto podíly v Plzeňském kraji nadále pod republikovým průměrem.

V odvětví Doprava a skladování byl podíl zaměstnaných 3. nejvyšším v mezikrajském srovnání. To zřejmě souvisí s polohou kraje při hranici se SRN a na dálnici D5, kde dochází k rozvoji logistických služeb. Naopak až na 13. místě se Plzeňský kraj umístil podle podílu na zaměstnaných obyvatelích ve Vzdělávání a na 11. místě v Ubytování, stravování a pohostinství.

Strukturu zaměstnaných obyvatel Plzeňského kraje podle odvětví a věku v roce 2021 dokládá graf 8. Odvětví jsou pro lepší přehlednost v grafu seříděna nejprve podle sektorů a v jejich rámci podle podílu zaměstnaných do 59 let. Terciární sektor s mnoha odvětvími je navíc rozdělen na komerční služby a 4 odvětví vnímané jako nekomerční.



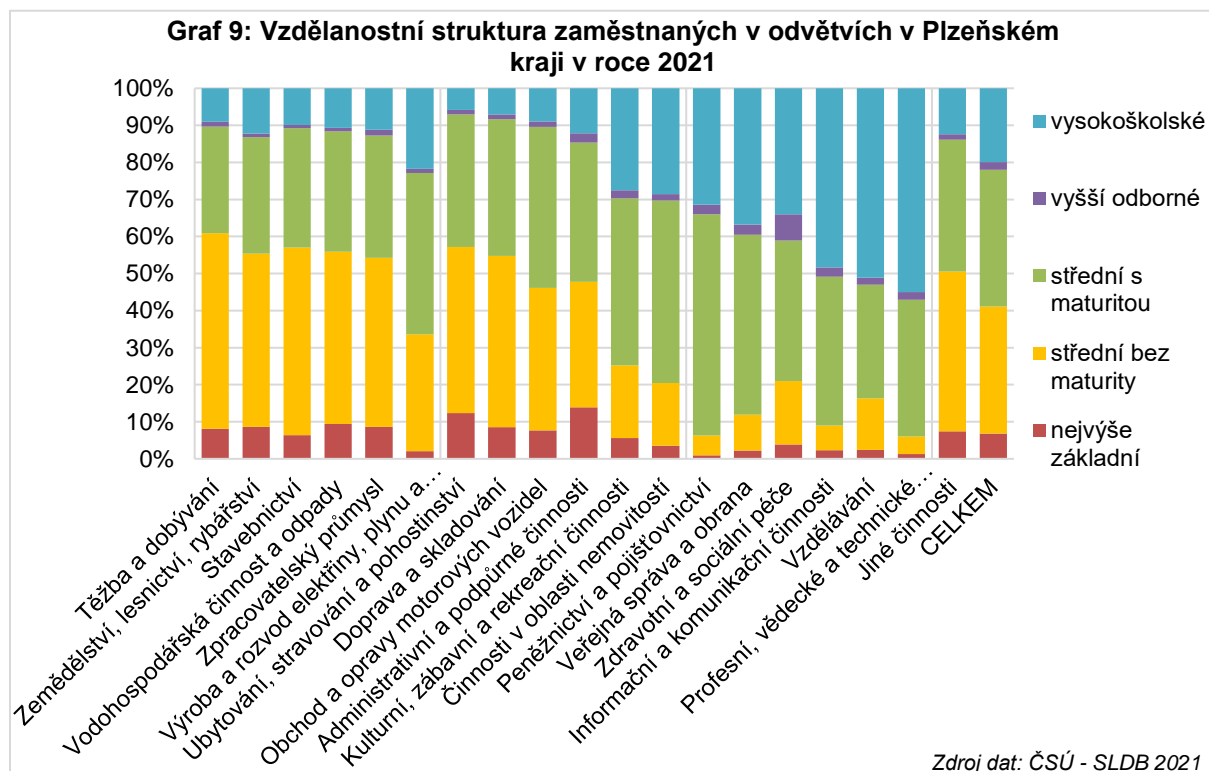
Graf 8 ukazuje, že v případě priméru je věková struktura zaměstnaných v Těžbě a dobývání mezi roky 40-59 let rovnoměrně rozložená v 5letých skupinách. Současně má nižší podíl zaměstnaných nad 60 let (13 %) než v Zemědělství, lesnictví a rybářství (18 %).

Sekundární sektor má vyšší zastoupení mladších věkových skupin v odvětví Zpracovatelského průmyslu, nejpočetnějšími věkovými skupinami jsou 40-44 let a 45-49 let (po 15 %). Rovněž zaměstnanci ve Stavebnictví jsou nejčastěji ve stejném věku 40-49 let (32 %). Nejvyšší podíl zaměstnaných nad 60 let má odvětví Vodohospodářská činnost a odpady (18 %).

V terciéru je nejnižší podíl zaměstnaných 60+ let v odvětví Informační a komunikační činnosti (6 %). Rovněž v odvětví Ubytování, stravování a pohostinství je podíl této věkové skupiny velmi nízký (8 %). Na opačném konci komerčních služeb je málo početné odvětví Činnosti v oblasti nemovitostí (1,5 tis., z toho 33 % ve věku 60+ let).

Ve čtyřech odvětvích nekomerčních služeb vynikají Kulturní, zábavní a rekreační činnosti velmi rovnoměrným rozdělením zaměstnaných do věkových skupin, když podíl 5letých skupin mezi 25. a 59. rokem věku se pohybuje mezi 10 a 12 %. Odlišná situace je ve Vzdělávání, kde 15 % zaměstnaných je ve věku 55-59 let a 10 % ve věku 60-64 let, což jsou v obou případech druhé nejvyšší podíly po Těžbě a dobývání.

Podobným způsobem jako v případě věkové struktury zaměstnaných dle odvětví prezentuje graf 9 strukturu zaměstnaných obyvatel Plzeňského kraje v odvětvích v roce 2021 podle vzdělání. Odvětví jsou opět seřazena podle sektorů, a pak podle podílu zaměstnaných s terciárním vzděláním (VŠ+VOŠ). Terciární sektor však nebyl rozdělen na komerční a nekomerční služby.



Málo početná Těžba a dobývání (1,1 tis.) se v roce 2021 vyznačovala nejvyšším podílem zaměstnaných se středním vzděláním bez maturity (53 %) ze všech sledovaných odvětví.

V sekundárním sektoru vyšší úrovní vzdělanosti vynikala Výroba a rozvod elektřiny, plynu a tepla. Ostatní odvětví tohoto sektoru měly vzdělanostní strukturu podobnou (10-11 % VŠ, 32-33 % SŠ s maturitou).

V terciárním sektoru v Plzeňském kraji v roce 2021 měla nadpoloviční podíl zaměstnaných bez maturity pouze odvětví Ubytování, stravování a pohostinství (57 %) a Doprava a skladování (55 %). Naopak nadpoloviční podíl zaměstnaných s terciárním vzděláním měly Profesní, vědecké a technické činnosti (57 %), Vzdělávání (53 %) a Informační a komunikační činnosti (51 %). Následovaly Zdravotní a sociální služby a Veřejná správa a obrana s přibližně 40% podílem VŠ a VOŠ. Zdravotní a sociální služby přitom vynikaly relativně vysokým podílem zaměstnaných s VOŠ (7 %). Peněžnictví a pojišťovnictví se vyznačovalo nejvyšším podílem zaměstnaných se středním vzděláním s maturitou (60 %).

6.2 Pohyb za prací a pracovní místa v Plzeňském kraji

Vyjíždka do zaměstnání

Podle výsledků SLDB 2021 pracoval v rámci obce svého bydliště podobný počet zaměstnaných (cca 130 tis. z 296 tis., 45 %) jako těch, kteří za prací vyjízдили mimo obec svého obvyklého bydliště, přičemž přibližně 10 % zaměstnaných uvedlo, že stále pracoviště nemají. V místě obvyklého pobytu pracovaly spíše ženy (51 %) než muži (45 %), a pokud vyjízдили za prací, tak do méně vzdálených lokalit.

Plzeňský kraj vzhledem k příhraniční poloze měl podle výsledků SLDB 2021 2. nejvyšší podíl osob vyjízdivících do zahraničí (10,6 tis., tj. 4 % ze všech zaměstnaných osob). Navíc vyjízdivka do zahraničí od roku 2001 vzrostla skoro na čtyřnásobek. Zahraniční vyjízdivka je typická pro příhraniční okresy Domažlice (13 %), Klatovy a Tachov (oba 7 %).

Podobný počet osob vyjízdivících do zaměstnání jako do zahraničí vyjízdivěl z Plzeňského kraje do jiných krajů ČR (10,7 tis., tj. 4 %). V mezikrajském srovnání to byl 3. nejnižší podíl. Nejvíce osob vyjízdivělo z kraje do zaměstnání do Hlavního města Prahy (4,7 tis.). Následovaly kraje Středočeský (2,9 tis.) a Jihočeský (1,5 tis.).

Mimo kraj nejčastěji podle SLDB 2021 vyjízdivěli do zaměstnání obyvatelé okresu Rokycany (14 %), nejméně obyvatelé z okresu Domažlice (2 %).

Do jiného okresu vyjízdivěli do zaměstnání nejvíce obyvatelé okresů Plzeň-sever (44 % zaměstnaných) a Plzeň-jih (35 %). Naopak nejmenší podíl osob vyjízdivěl do jiného okresu v rámci kraje z okresu Klatovy (7 %) a Tachov (6 %). Nejméně osob vyjízdivělo do jiné obce okresu z okresu Plzeň-město (9 %). V obci obvyklého pobytu pracoval nejvyšší podíl zaměstnaných osob v okrese Plzeň-město (68 %).

Dojíždka do zaměstnání

Do Plzeňského kraje dojíždělo do zaměstnání z ostatních krajů ČR podle výsledků SLDB 2021 celkem 8 tis. osob, které obsadily necelá 3 % pracovních míst v kraji. V rámci ČR se jednalo o 4. nejnižší podíl pracovních míst obsazených osobami bydlicími v jiném kraji ČR. Nejčastěji do kraje přijížděli obyvatelé Karlovarského (2,5 tis. osob) a Středočeského kraje (necelé 2 tis. osob).

Nejčastějším cílem dojíždky za prací z okolních krajů byl okres Plzeň-město (3 tis. dojíždějících, tj. 8 % pracovních míst), ovšem největší relativní podíl dojíždějících z jiných krajů měl okres Tachov (12 % pracovních míst).

Absolutně nejvíce osob dojíždělo do zaměstnání do krajského města Plzně (37,6 tis. osob), kde dojíždějící tvořili téměř třetinu všech pracovních míst. Následovaly Klatovy (5,7 tis., 40 % prac. míst), Bor (4,1 tis., 69 %), Rokycany (3,8 tis., 46 %), Domažlice (3,8 tis., 49 %), Přeštice (2,7 tis., 59 %), Tachov (1,6 tis., 31 %), Kostelec (2,4 tis., 93 %) a Stříbro (2,1 tis., 44 %).

Bilance pohybu za prací a pracovní místa

Podle SLDB 2021 měl nejvyšší počet dojíždějících na 100 vyjíždějících (239) a tím i kladnou bilanci pohybu za prací okres Plzeň-město. Do okresu dojíždělo do zaměstnání o 20 tis. osob více než z něj vyjíždělo (viz tabulka 3). Druhým okresem Plzeňského kraje s kladnou bilancí byl Tachov (0,7 tis.).

V ostatních okresech kraje převažovala vyjíždka nad dojíždkou. Největší zápornou bilanci pohybu do zaměstnání měl okres Plzeň-sever (-13,7 tis.). Za ním s velkým odstupem následovaly okresy Plzeň-jih (-6,3 tis.), Domažlice (-5,2 tis.), Klatovy (-4,7 tis.) a Rokycany (- 4,3 tis.).

Počet pracovních míst lze stanovit na základě počtu zaměstnaných obyvatel a počtu dojíždějících a vyjíždějících. Počet pracovních míst činil v roce 2021 v Plzeňském kraji téměř 283 tis., což bylo o necelých 25 tis. více než v roce 2001 (tj. +9,5 %). V případě relativního vyjádření pomocí tzv. intenzity pracovních míst (tj. počet pracovních míst na 100 bydlících zaměstnaných) dosáhl Plzeňský kraj hodnoty 95,4 a zařadil se na 9. místo v ČR.

Tabulka 3: Bilance pohybu do zaměstnání a počet pracovních míst v okresech Plzeňského kraje v roce 2021

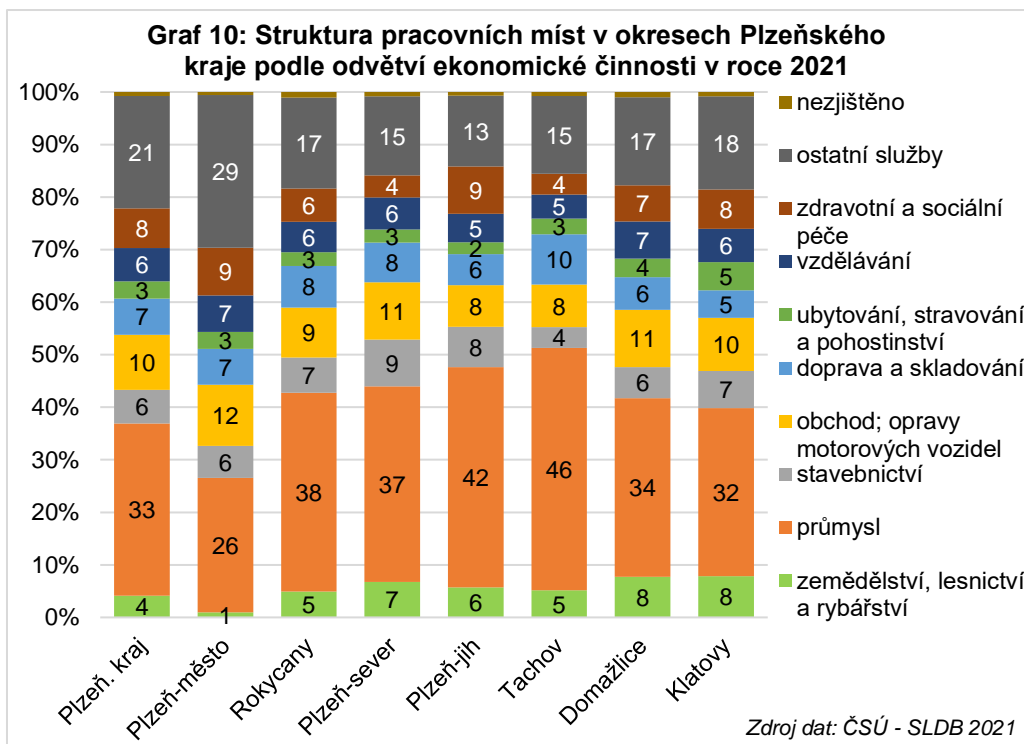
Okres	Zaměstnaní obyvatelé	Dojíždka do zaměstnání	Vyjíždka do zaměstnání (vč. zahraničí)	Bilance pohybu do zaměstnání	Počet pracovních míst	Počet pracovních míst na 100 zaměstnaných obyvatel		Podíl dojíždějících na pracovních místech		Podíl vyjíždějících na zaměstnaných obyvatelích	
						rel.	poř.	%	poř.	%	poř.
Domažlice	25 988	1 532	6 689	-5 157	20 831	80,2	6	7,4	6	25,7	4
Klatovy	40 213	2 575	7 237	-4 662	35 551	88,4	3	7,2	7	18,0	5
Plzeň-jih	34 409	7 353	13 637	-6 284	28 125	81,7	5	26,1	2	39,6	2
Plzeň-město	102 795	34 684	14 530	20 154	122 949	119,6	1	28,2	1	14,1	7
Plzeň-sever	40 893	5 998	19 724	-13 726	27 167	66,4	7	22,1	3	48,2	1
Rokycany	24 547	3 212	7 503	-4 291	20 256	82,5	4	15,9	5	30,6	3
Tachov	26 965	5 030	4 312	718	27 683	102,7	2	18,2	4	16,0	6
Celkem	295 810	60 384	73 632	-13 248	282 562	95,5		21,4		24,9	

Zdroj dat: ČSÚ – SLDB 2021

Nejvyšší koncentrace pracovních míst v Plzeňském kraji byla v okrese Plzeň-město (123 tis.), tj. 44 % pracovních míst v kraji. Následoval okres Klatovy s 36 tis. (13 %). Intenzita pracovních míst měla nejvyšší hodnoty v okresech Plzeň-město (120) a Tachov (103). Naopak nejnižší intenzitu pracovních míst měl okres Plzeň-sever (66). Ve zbývajících okresech se hodnota tohoto ukazatele pohybovala mezi 80 a 90.

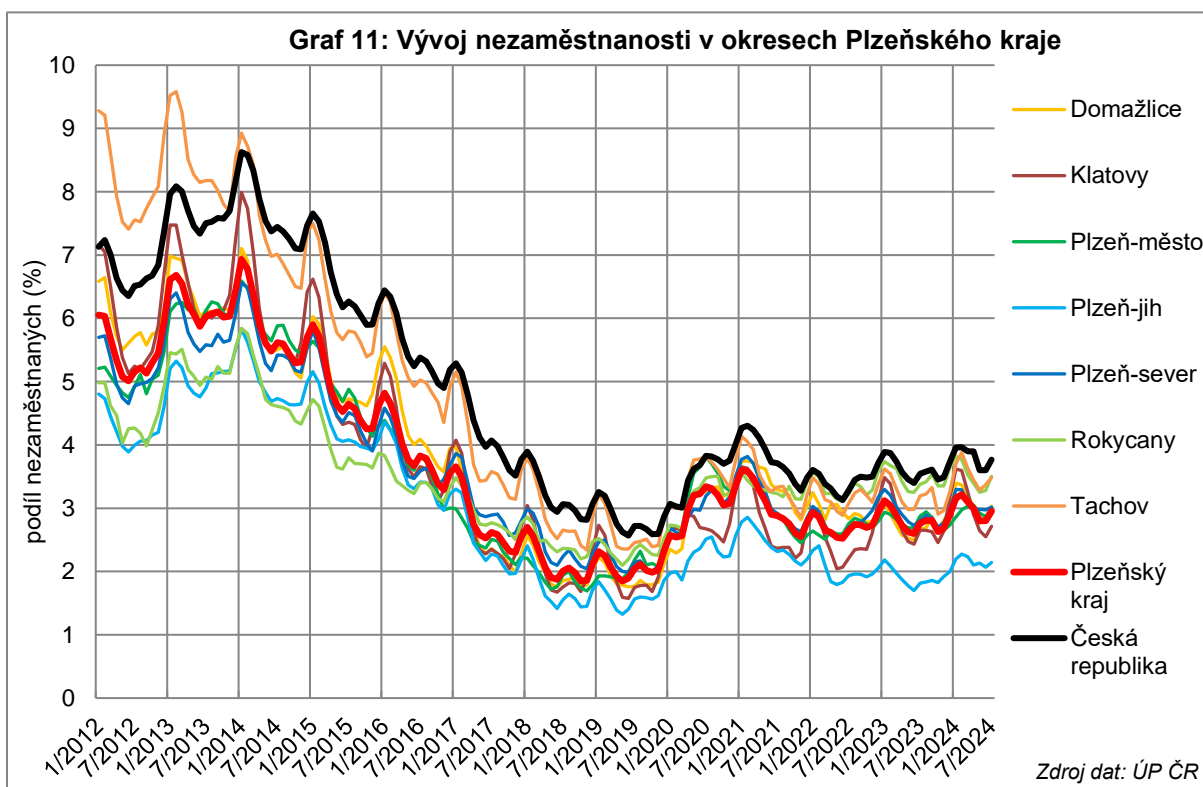
Z tabulky je také zřejmé, že v okresech Domažlice a Klatovy mají dojíždějící jen malý podíl na pracovních místech (7 %), zatímco v okresech Plzeň-město a Plzeň-jih obsadili více než čtvrtinu pracovních míst. Naopak z okresu Plzeň-sever vyjíždí téměř polovina zaměstnaných obyvatel (48 %), z okresu Plzeň-jih 40 %.

Graf 10 dokládá strukturu pracovních míst podle odvětví ekonomické činnosti v Plzeňském kraji i v jeho okresech v roce 2021. Celokrajský podíl průmyslu na pracovních místech byl 33 %, ale v okrese Plzeň-město to bylo jen 26 %. Nejvyšší podíl průmyslu byl v okresech Tachov (46 %) a Plzeň-jih (42 %). Výrazněji nad průměrem kraje byl podíl průmyslu i v okresech Rokycany a Plzeň-sever. Kolem průměru byl v okresech Domažlice a Klatovy. V těchto dvou příhraničních okresech byl podíl pracovních míst v zemědělství, lesnictví a rybářství dvojnásobný proti průměru kraje (8 %, resp. 4 %).



6.3 Nezaměstnanost a volná pracovní místa

Nezaměstnanost je jedním ze základních ukazatelů o stavu trhu práce i ekonomiky regionu či státu. Plzeňský kraj dlouhodobě patří mezi kraje s nízkým podílem nezaměstnaných. Ve sledovaném období 2012-2024 došlo na trhu práce (nejen) v Plzeňském kraji k poměrně výrazným změnám vývoje nezaměstnanosti (viz graf 11).



Důsledky globální ekonomické krize, která začala v roce 2008, se na vyšší nezaměstnanosti v Plzeňském kraji projevovala ještě na počátku roku 2014. V souvislosti s oživením ekonomiky následovalo 5leté období poklesu nezaměstnanosti, takže v letech 2018 a 2019 se podíl nezaměstnaných v Plzeňském kraji dostával i pod 2 %. Od roku 2020 je patrné zvýšení nezaměstnanosti v souvislosti s epidemií Covid-19. K 31.1.2021 bylo na ÚP v Plzeňském kraji evidováno celkem 14,6 tis. uchazečů o zaměstnání (3,6 %). V následujících letech se podíl nezaměstnaných v Plzeňském kraji pohyboval kolem 3 %.

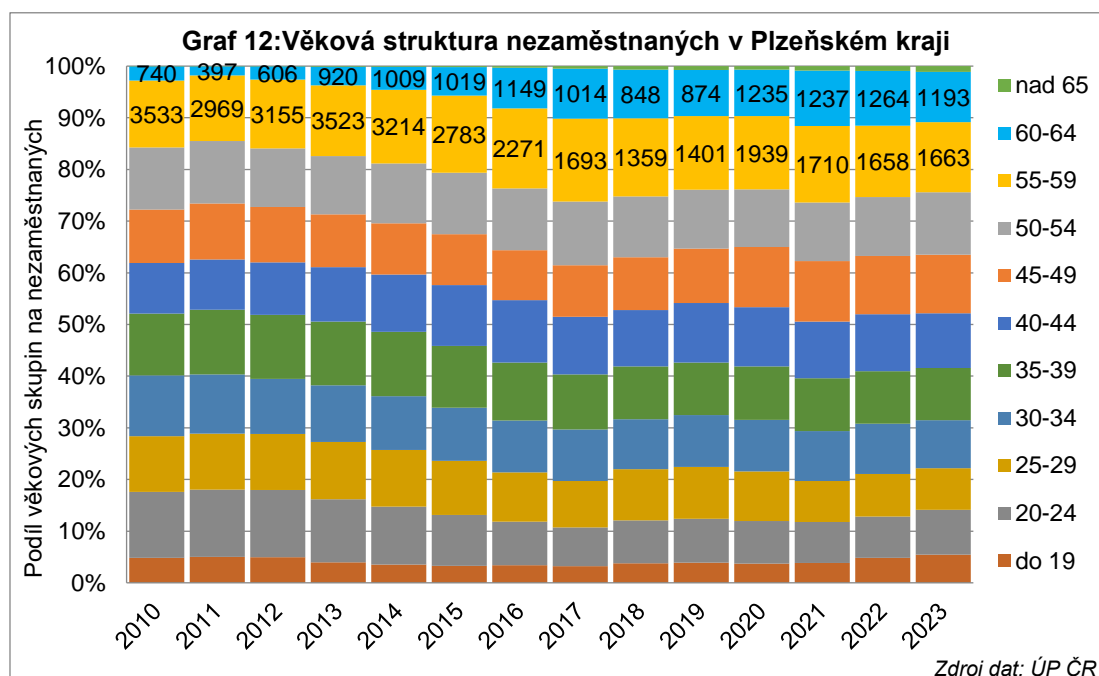
Z pohledu jednotlivých okresů Plzeňského kraje se ekonomická nejvíce krize projevila v okrese Tachov, kde na počátku roku 2012 dosáhl podíl nezaměstnaných osob téměř 10 %. Nejméně byly zasaženy okresy Plzeň-jih a Rokycany.

V následujících letech ekonomického oživení podíl nezaměstnaných klesal ve všech okresech Plzeňského kraje, ale poněkud se měnilo postavení jednotlivých okresů. Například zatímco okres Plzeň-jih má stále nejmenší nezaměstnanost v rámci kraje, okres Rokycany se posunul mezi okresy s vyšší nezaměstnaností. Ta se však od roku 2020 ve všech okresech Plzeňského kraje nejčastěji pohybuje v úzkém rozmezí 2–4 %.

Od roku 2014 byl podíl nezaměstnaných ve všech okresech Plzeňského kraje až na několik výjimek nižší než průměr ČR.

Struktura uchazečů o zaměstnání

Graf 12 ukazuje vývoj věkové struktury uchazečů o zaměstnání v Plzeňském kraji k 31.12. Nejvyšší podíl nezaměstnaných měla věková skupina 55-59 let (v $\bar{\sigma}$ téměř 14 % nezaměstnaných, 2,4 tis.). Nejvyšší počty nezaměstnaných v této věkové skupině byly v letech 2010 a 2013, tedy v době nejvyšší nezaměstnanosti (více než 3,5 tis.). Další početnou skupinou byli nezaměstnaní ve věku 50-54 let (v $\bar{\sigma}$ 12 %, 2,1 tis.). Ale v porovnání s republikovým průměrem byly podíly této věkové skupiny v kraji nižší.

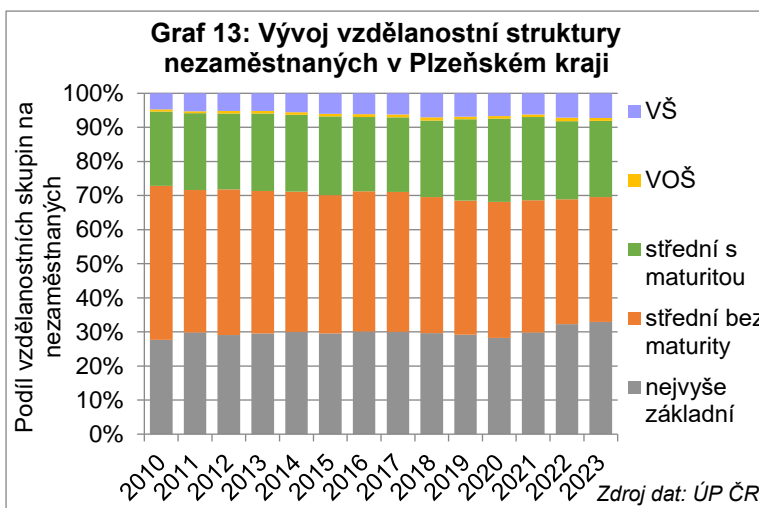


V souvislosti se zvyšujícím se věkem odchodu do důchodu rostl v Plzeňském kraji podíl věkové skupiny 60–64 let na nezaměstnaných zejm. mezi roky 2011 a 2017 (z 2 % na 10 %). V dalších letech se již podíl této skupiny pohyboval kolem 10 %.

Ostatní věkové skupiny s výjimkou nejmladší (do 19 let) měly podíly na nezaměstnaných mezi 10-11 %. Počty nezaměstnaných do 19 let v Plzeňském kraji v posledních letech rostou. Od roku 2017 (338) se téměř zdvojnásobily (669).

Na úrovni okresů Plzeňského stojí za pozornost podíly nejmladší věkové skupiny do 19 let na nezaměstnaných v okresech Rokycany a Tachov, kde byly hodnoty nadprůměrné. Rovněž v těchto okresech měla vyšší podíl věková skupina uchazečů o zaměstnání nad 50 let. Vyšší podíl nezaměstnaných ve věku 25-29 byl v okrese Plzeň-město. To pravděpodobně souvisí s nástupem absolventů VŠ na trh práce v okrese s nejvyšším zastoupením této vzdělanostní skupiny obyvatel.

Nejpočetnější skupinou nezaměstnaných v Plzeňském kraji z pohledu vzdělanosti v letech 2010-2023 byli uchazeči se středním vzděláním bez maturity (viz graf 13). Jejich počet byl nejvyšší v období ekonomické krize, kdy přesáhl 12 tis. (2010, 44 % nezaměstnaných). Jejich počty v následujících letech klesly až na hodnotu 4,5 tis. (tj. 37 %). Od roku 2016 se pohybuje nad celorepublikovým průměrem.



Druhý nejvyšší podíl mezi nezaměstnanými měla skupina uchazečů nejvýše se základním vzděláním. Jejich podíl se pohyboval okolo 30 %, nejvyšší počty zaznamenala tato skupina nezaměstnaných v období ekonomické krize (více než 7 tis. v roce 2010). V době před pandemií počty klesly pod 3 tis., ale od roku 2020 postupně rostly a k 31.12.2023 přesáhly 4 tis. nezaměstnaných.

Okres Tachov se vyznačuje vysokým podílem nezaměstnaných osob s nejvýše základním vzděláním. V roce 2022 zde činil jejich podíl 45 % (578 nezaměstnaných). Vyšší podíly měl i okres Rokycany. Naopak okres Plzeň-město zaznamenal mezi okresy kraje nejvyšší podíl nezaměstnaných vysokoškoláků (12,6 % v roce 2023).

Okres Tachov se vyznačuje vysokým podílem nezaměstnaných osob s nejvýše základním vzděláním. V roce 2022 zde činil jejich podíl 45 % (578 nezaměstnaných). Vyšší podíly měl i okres Rokycany. Naopak okres Plzeň-město zaznamenal mezi okresy kraje nejvyšší podíl nezaměstnaných vysokoškoláků (12,6 % v roce 2023).

Volná pracovní místa

Plzeňský kraj patří mezi kraje s nejvyšším počtem volných pracovních míst (VPM), když od roku 2018 se pohyboval na 3. až 4.místě (viz graf 14). Počet VPM stejně jako počet nezaměstnaných kopíroval ekonomický vývoj. Prvního maxima bylo dosaženo v roce 2008, avšak mezi květnem 2008 a květnem následujícího roku v důsledku ekonomické krize klesl počet VPM o více než 12 tis. (z 15 tis. na 3 tis.) a dále klesal až na necelé 2 tis. v roce 2010.

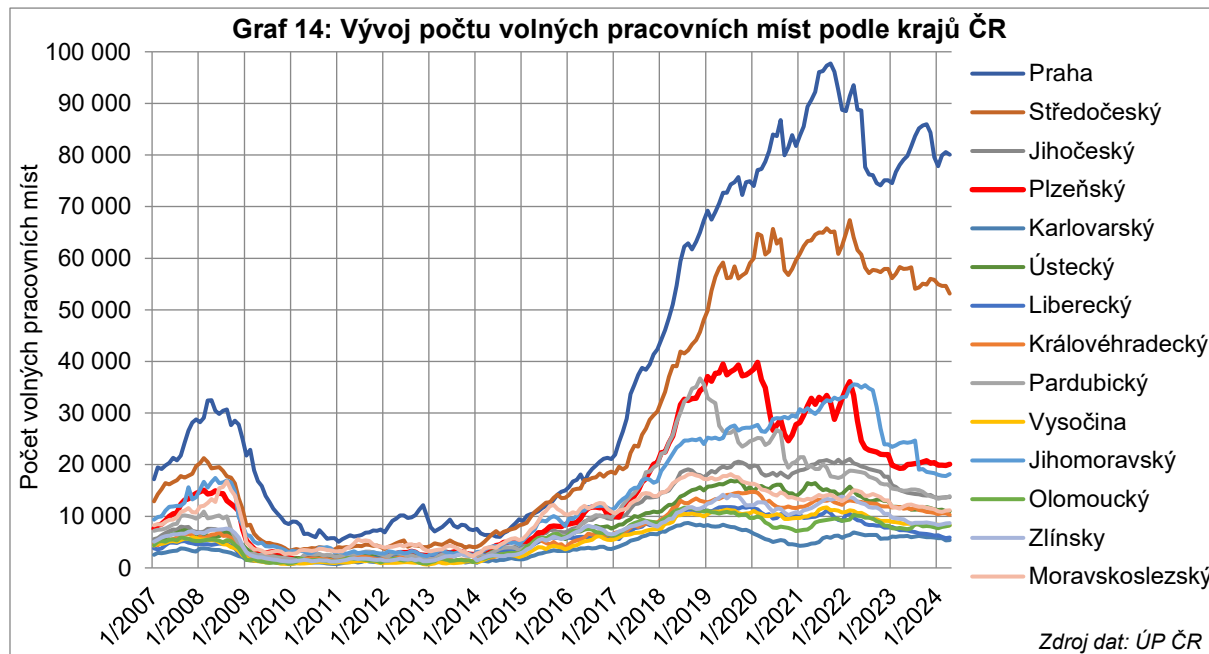
S ekonomickým oživením začal od roku 2013 počet VPM intenzivně růst až do roku 2019, kdy dosáhl v květnu téměř 40 tis.! Plzeňský kraj tedy v tomto období dosáhl historicky nejvyššího počtu VPM a posunul se v absolutních počtech na 3. místo, když se dostal i před populačně mnohem větší Jihomoravský kraj.

V důsledku pandemie došlo v roce 2020 ke krátkodobému poklesu na cca 25 tis. V roce 2021 počet opět přesáhl 33 tis. Od poloviny roku 2022 se počet VPM stabilizoval na cca 20 tis.

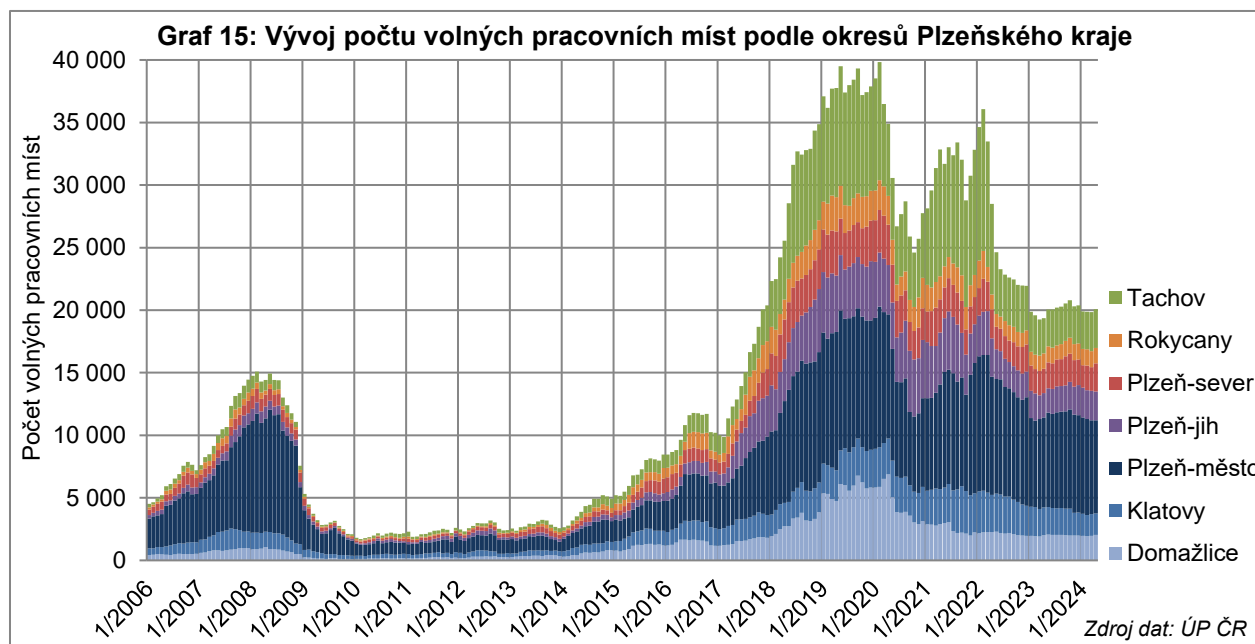
Dalším ukazatelem je počet nezaměstnaných na 1 VPM. Také v tomto případě se Plzeňský kraj dlouhodobě řadí mezi kraje s nejnižší hodnotou. Nejvíce nezaměstnaných na 1 VPM bylo

v roce 2010, kdy v lednu bylo více než 15 nezaměstnaných na 1VPM. Ale už od dubna 2017 bylo v Plzeňském kraji více VPM než nezaměstnaných až do konce sledovaného období, i když nabídky VPM postupně klesala.

Nejvíce VPM na 1 nezaměstnaného (5) bylo v kraji od června 2018 do konce roku 2019. V letech 2023 a 2024 to byly přibližně 2 VPM na 1 nezaměstnaného.



Z vnitrokrajského pohledu bylo dlouhodobě nejvíce volných pracovních míst v okrese Plzeň-město (graf 15). Do roku 2009 to bylo více jak polovina, v roce 2008 dokonce více než 60 % (cca až 9 tis. VPM) všech VPM v Plzeňském kraji. V období pandemie Covid-19 (2019-2021) klesl tento podíl pod 30 %, ale pak postupně rostl až na 40 % ke konci roku 2022. V posledním roce a půl se drží pod touto hranicí.



Velmi dynamický vývoj počtu volných pracovních míst měl okres Tachov. Na počátku sledovaného období byl jeho podíl mezi okresy kraje okolo 5 % (200-300 VPM). Když začal rozvoj investic v průmyslových zónách kolem dálnice D5, jeho podíl se zvýšil až na téměř 30 %

(10 tis.) v roce 2021. V posledních letech klesl na 15 % (3 tis.), ale i tak má po okresu Plzeň-město 2. nejvyšší podíl v Plzeňském kraji.

Nejnižší podíl VPM měl téměř po celé sledované období okres Rokycany (většinou do 6 %), vyšších podílů okolo 10 % dosáhl okres v období 2016-2017. Zbývající okresy Plzeňského kraje měly podobné podíly na VPM v kraji, a to kolem 11 %.

Z pohledu vzdělanostní struktury v Plzeňském kraji dlouhodobě dominuje poptávka po nejméně vzdělané pracovní síle (viz graf 16). Více než 80 % VPM v Plzeňském kraji bylo určeno pro osoby nejvýše se základním vzděláním.

V okresech Plzeň-sever a Tachov to bylo cca 90 % VPM.

Okolo 10 % pracovních míst bylo určeno pro zaměstnance s výučním listem, nejvíce v okrese Klatovy (21 %) a Rokycany (17 %).

Pro uchazeče s maturitou bylo necelých 5 % a pro vysokoškoláky necelá 2 % VPM nabízená Úřadem práce ČR v Plzeňském kraji.

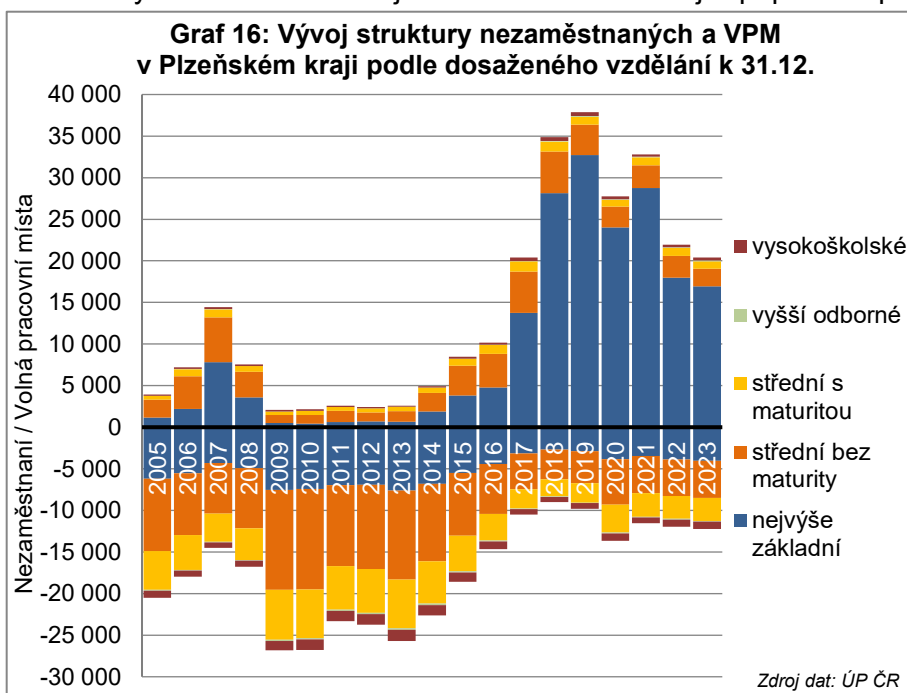
Převažující zájem o méně kvalifikované profese v Plzeňském kraji potvrzují i výsledky pravidelného dotazníkového šetření zaměstnavatelů, které provádí ÚP ČR (viz tabulka 4).

Tabulka 4: Předpokládané zvýšení počtu zaměstnanců podle výsledků pravidelného dotazníkového šetření zaměstnavatelů ÚP ČR

Kód skupiny povolání	Název skupiny povolání	Předpokládané zvýšení počtu zaměstnanců dle skupin povolání ¹⁾			
		2019	2020	2022	2023
1	Řídící pracovníci	3	2	17	21
2	Specialisté	285	337	362	412
3	Techničtí a odborní pracovníci	83	140	252	179
4	Úředníci	38	13	24	22
5	Pracovníci ve službách a prodeji	80	90	87	150
6	Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství	24	5	14	9
7	Řemeslníci a opraváři	599	1 248	1 136	972
8	Obsluha strojů a zařízení, montéři	1 795	2 505	2 835	2 210
81	<i>Ostatní obsluha stacionárních strojů a zařízení</i>	764	411	665	205
82	<i>Montážní dělníci výrobků a zařízení</i>	969	1 914	1 534	1 726
83	<i>Řidiči a obsluha pojízdných zařízení</i>	62	180	636	279
9	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	121	108	113	123
Celkem		3 028	4 448	4 840	4 098

Zdroj dat: ÚP ČR – Dotazníkové šetření zaměstnavatelů, ČSÚ – SLDB 2021

¹⁾ počet osob, o které bude počet pracovníků v profesi v daném roce zvýšen



Zdroj dat: ÚP ČR

Největší potřebu zvýšení počtu zaměstnanců pociťují zaměstnavatelé v Plzeňském kraji v posledních letech v hlavní třídě 8 Obsluha strojů a zařízení, kde předpokládané zvýšení počtu zaměstnanců činilo 54–59 % celkového zvýšení počtu zaměstnanců v kraji. Podíl této hlavní třídy na pracovní síle v kraji je však pouze 15 %. Na úrovni třídy zaměstnání byl největší zájem zaměstnavatelů o Montážní dělníky výrobků a zařízení (32–43 %, podíl na pracovní síle 5,5 %).

6.4 Znevýhodněné skupiny na regionálním trhu práce

Znevýhodněné osoby na trhu práce jsou jednotlivci nebo skupiny, které čelí významným překážkám při hledání zaměstnání, udržení práce nebo dosažení rovného přístupu k pracovním příležitostem. Tyto překážky mohou být způsobeny různými faktory, které omezují jejich schopnost konkurovat na trhu práce. Tyto osoby potřebují specifickou podporu pro to, aby mohly plně využít svůj potenciál na trhu práce. Jejich počet a struktura souhrnně představují ve vztahu k rozvoji lidského kapitálu Plzeňského kraje komplexní oblast pro realizaci a koordinaci preventivních a kompenzačních opatření s nároky na kapacity vládních, neziskových i soukromých organizací. Pro účely SRLK se v rámci této oblasti zaměříme na 5 základních podskupin¹⁸:

- Dlouhodobě nezaměstnaní
- Osoby se zdravotním postižením (OZP)
- Rodiče po rodičovské dovolené
- Osoby nad 50 let
- Lidé s nízkou kvalifikací

Silnou stránkou Plzeňského kraje je relativně nízký počet dlouhodobě nezaměstnaných osob. Plzeňský kraj vykazuje vůbec nejmenší podíl uchazečů s délkou evidence 12-24 měsíců v ČR (12,7 % uchazečů x Ø ČR 14,4 % - viz tabulka 5) a 5. nejmenší podíl uchazečů s délkou evidence nad 24 měsíců (12,4 % uchazečů x Ø ČR 16,3 %). Dále vykazuje 3. nejmenší podíl uchazečů s délkou evidence nad 5 měsíců (50 % uchazečů x Ø ČR 55 %).

Integrace dlouhodobě nezaměstnaných na trh práce je mnohem obtížnější a finančně náročnější. Lidský kapitál pracovníků (skutečný, nebo jak jej vnímají zaměstnavatelé) se může během dlouhého období nezaměstnanosti zhoršit a doba věnovaná hledání zaměstnání se obvykle zkracuje. Oba tyto faktory znamenají, že pravděpodobnost vymanění se z nezaměstnanosti s délkou jejího trvání klesá, což vede k vyšší pravděpodobnosti toho, že dotyčná osoba zůstane nezaměstnaná.

Řada výzkumů a kazuistik potvrzuje také vliv dávek v hmotné nouzi na motivaci snahy klienta úřadu práce k začlenění se do pracovního procesu. Zásadní roli hraje délka ekonomické neaktivity¹⁹. Ačkoli nízký podíl dlouhodobě nezaměstnaných zřejmě souvisí se strukturou ekonomiky s vyšší potřebou nízkokvalifikované pracovní síly a dlouhodobým napětím na trhu práce, jedná se o velmi pozitivní faktor i z pohledu případné transformace ekonomické základny, jelikož dlouhá doba mimo pracovní trh může vést nejen k zastarávání dovedností a znalostí, ale především ke ztrátě motivace a pracovních návyků.

¹⁸ Další dvě podskupiny, které bývají mezi osoby znevýhodněné na trhu práce tradičně řazeny, představují **migranti a menšiny a čerství absolventi**. Pro potřeby této strategie tyto skupiny řešíme zvlášť. Na migranty a menšiny se vzhledem k velikosti a vztahu k rozvojovému potenciálu trhu práce zaměřujeme samostatně v rámci následující podkapitoly. Čerstvé absolventy řešíme v rámci kapitoly Vzdělávání a trh práce.

¹⁹ Nichols, A., Mitchell, J., Lindner, S.: *Consequences of Long-Term Unemployment*. ILR Review, vol 72(2), s. 266-299, 2019. [on-line]. Dostupné z: <http://www.nber.org/papers/w22665>.

Tabulka 5: Struktura uchazečů o zaměstnání k 30. 4. 2024 (podíl na celkovém počtu v %)

	Celkový počet	OZP	os. pečuj. o dítě do 15 let	Vzdělanostní struktura			Délka evidence		
				bez vzděl.	neúplné	zákl. vzděl.	delší 5 měsíců	12-24 měsíců	nad 24 měsíců
Praha	27 857	6,7	9,6	0,2	0,2	27	53	14,9	13,6
Středočeský kraj	31 377	11,1	18,4	0,6	0,7	30	53	14,3	14,2
Jihočeský kraj	13 785	15,4	19,3	1,1	0,7	27	49	12,8	9,4
Plzeňský kraj	12 507	16,3	19,1	1,8	0,8	32	50	12,7	12,4
Karlovarský kraj	9 257	10,3	22,2	8,1	0,4	38	58	16,9	15,0
Ústecký kraj	33 061	13,7	20,1	12,6	1,3	36	61	16,4	20,2
Liberecký kraj	12 888	13,4	19,6	3,7	2,1	31	52	14,4	13,3
Královéhradecký kraj	12 039	16,1	11,1	1,0	0,6	30	50	12,8	11,2
Pardubický kraj	10 584	16,1	19,0	2,1	1,5	26	49	13,4	8,3
Kraj Vysočina	10 113	15,7	18,4	1,5	0,3	21	53	13,0	14,6
Jihomoravský kraj	35 293	14,1	17,4	1,4	0,2	26	58	14,6	19,5
Olomoucký kraj	16 375	15,1	14,4	0,4	0,6	31	54	13,7	14,2
Zlínský kraj	11 698	15,7	19,1	0,9	0,5	20	50	12,9	11,1
Moravskoslezský kraj	43 244	14,4	16,7	3,2	1,1	31	62	14,3	24,2
Celkem ČR	280 078	13,4	17,1	3,0	0,8	29	55	14,4	16,3
<i>Pořadí Plzeňského kraje</i>		<i>1</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>5</i>	<i>3</i>	<i>12</i>	<i>14</i>	<i>10</i>

Zdroj dat: ÚP ČR

Naopak podíl OZP na uchazečích o zaměstnání je nejvyšší v rámci ČR (16,3 % uchazečů x Ø ČR 13,4 % - viz tabulka 5). Data ukazují na omezenou nabídku pracovních příležitostí pro OZP v Plzeňském kraji. Pro 2043 uchazečů o zaměstnání z řad OZP bylo k dispozici 701 VPM pro OZP, tj. 5. nejnižší podíl²⁰. Přestože byli zaměstnavatelé nuceni při nízké nezaměstnanosti řešit obsazování svých volných pracovních míst i za pomoci osob se zdravotním postižením (v mnoha případech byli ochotni nabídnout zkrácené úvazky nebo přizpůsobit pracovní dobu uchazečům se ZP), zájem o zaměstnávání osob se ZP zůstává nízký. Počet volných míst pro tuto skupinu je stále velmi malý. Většina těchto uchazečů není schopna vykonávat práci na plný pracovní úvazek. Zkrácené pracovní úvazky se vyskytují jen zřídka. Poměrně velká část zaměstnavatelů často pracuje ve 2-3 směnném provozu.

Plzeňský kraj dále vykazoval 3. nejvyšší podíl uchazečů nejvýše se ZŠ v rámci ČR (32 % uchazečů x Ø ČR 29 % - viz tabulka 1), přičemž horší byl jen Karlovarský a Ústecký kraj. Nadprůměrný byl také podíl osob pečujících o dítě mezi nezaměstnanými (19,1 % uchazečů x Ø ČR 17,1 % - viz tabulka 5).

Poměrně pozitivní výchozí pozice Plzeňského kraje je ve velké míře závislá na stávajícím ekonomickém modelu postaveném na vysoké potřebě osob s nižší kvalifikací, který není v kontextu probíhajících megatrendů v globálním měřítku dlouhodobě konkurenceschopný. Zásadní hrozba je spojená s případným odchodem zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby s nízkou kvalifikací. V uplynulých letech byly již odchody významných zaměstnavatelů zaznamenány²¹, dosud se však nejednalo o hromadný trend a ostatní zaměstnavatelé tak byli schopni propuštěné zaměstnance rychle absorbovat. Vliv může mít dlouhodobý růst mzdových nákladů u nízkokvalifikovaných pozic, vysoké ceny energií, globální změny dodavatelských řetězců, ale také změny spojené s automatizací a digitalizací.

S postupující automatizací a technologickým pokrokem mohou být některé práce, které byly dříve vykonávány lidmi s nízkou kvalifikací, nahrazeny stroji nebo softwarovými řešeními, což může vést k úbytku pracovních míst v těchto sektorech (viz kap7). Mezi nejvíce ohrožené skupiny patří osoby nad 50 let a osoby s nízkou kvalifikací, jejichž počet v posledních letech v souvislosti s předčasnými odchody ze vzdělávání povážlivě narůstá. Zatímco v roce 2021

²⁰ Dle Hledání volných míst (k 20.5.2024) na www.mpsv.cz.

²¹ Např. AFL Stříbro v roce 2009 nebo Yazaki Plzeň v roce 2018.

činil podíl osob s nejvýše základním vzděláním ve věkové skupině 40-49 let 6 % žen i mužů, ve věkové skupině 25-29 to bylo již 9 % žen a 11 % mužů (viz graf 4).

Předčasné odchody ze vzdělávání jsou problémem se zásadními negativními dopady do sociální i ekonomické oblasti na úrovni jednotlivců i celé společnosti. Výzkumy ukazují, že mezi nejčastější důvody předčasných odchodů ze vzdělávání patří špatná volba oboru (bez vztahu k němu), vliv rodiny nepodporující v dalším studiu, významné životní momenty (těhotenství, nutnost starosti o rodinné příslušníky), ale také široká nabídka práce pro nízkokvalifikované profese či zkrácená představa o situaci na trhu práce a příjmech, které lze i bez vzdělávání získat.

Řešení předčasných odchodů ze vzdělávání je jednou z priorit EU²², což v ČR reflektuje Program Záruky pro mládež. Kompenzační rovina řešení předčasných odchodů ze vzdělávání je obsahem projektů OPZ+. Problematice se podrobně věnuje také DZ PK a klíčová aktivita jeho implementačního projektu financovaného z OP JAK v gesci KCV.

Na podporu využití potenciálu znevýhodněných osob na trhu práce je zaměřena řada konkrétních aktivit a nástrojů v rámci služeb zaměstnanosti (viz kap. 2.6). Zaměstnavatele motivuje také legislativa a navázané finanční nástroje (např. povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením²³).

Integraci osob s kumulací znevýhodnění a zdravotním postižením usnadňuje chráněný trh práce, který je v Plzeňském kraji poměrně dobře rozvinutý²⁴. Největšími zaměstnavateli jsou firmy zřizované organizací MOŽNOSTI TU JSOU O.P.S. (250-499 zam. – Kačaba, Secondhelp, Zdravá svačina, EKOZAHRAHA RAKOVÁ). Dalším významným zaměstnavatelem je OBZOR, výrobní družstvo, Plzeň (100-199 zam.). V kraji funguje také řada dalších menších sociálních podniků (Scoby s.r.o., Pivovar Chřívč, AGROFACE s.r.o., Cider Bohemia s.r.o.). Na druhou stranu došlo od roku 2024 k omezení financování veřejně prospěšných prací, které již není možné financovat z prostředků ESF²⁵. Omezení je motivováno snahou snižovat závislost osob na chráněných pracovních místech a motivovat je k asistované tranzici na nechráněný pracovní trh.

Konkrétní bariéry ve vztahu k trhu práce mohou být minimalizovány či přímo eliminovány vhodnými podpůrnými a kompenzačními opatřeními. Například znevýhodněnými skupinami se jedná zejména o podporu flexibilních forem práce. V oblasti sladění práce a rodiny se jedná o zvyšování kapacit předškolních zařízení.

Flexibilní formy práce lze zjednodušeně popsat jako volný, pružný způsob výkonu práce zohledňující individuální potřeby zaměstnance i zaměstnavatele. Současná právní úprava umožňuje využít například kratší či pružnou pracovní dobu, její nerovnoměrné rozvržení, práci přesčas, práci z domova apod.²⁶. Negativní stránku flexibility představuje skutečnost, že bývá častěji spojena s nižší jistotou pracovníků na trhu práce, a tedy s vyšším rizikem ztráty zaměstnání. Někdy se dokonce hovoří o tzv. prekarizaci práce. V souvislosti s pracovními trhy termín označuje nahrazování plného pracovního poměru jiným druhem vazby mezi

²² Závěry Rady o snižování míry předčasných odchodů ze vzdělávání a o podpoře úspěchu ve škole. Rada Evropské Unie. Úř. věst. C 417, 15.12.2015, p. 36–40. [on-line]. Dostupné z: [EUR-Lex - 52015XG1215\(03\) - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#).

²³ V České republice je povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením stanoven zákonem o zaměstnanosti osob se zdravotním postižením (č. 435/2004 Sb.).

²⁴ Chráněný trh práce je tvořen zaměstnavateli, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců a se kterými Úřad práce uzavřel písemnou dohodu o jejich uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce.

²⁵ Příspěvek bude nově určen jen pro znevýhodněné uchazeče o zaměstnání, kteří mají bydliště v sociálně vyloučené lokalitě a zároveň obcí do pěti tisíc obyvatel. Odhaduje se snížení nákladů na aktivitu z 1,5 mld na 100 mil. Kč.

²⁶ Podrobněji viz Novák, M.: *Oblast flexibilních forem zaměstnávání a jejich využití v praxi*. Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i. Zpravodaj SÚIP č. 3/2019. [on-line]. Dostupné z: [Oblast flexibilních forem zaměstnávání a jejich využití v praxi | BOZPinfo.cz](#).

zaměstnancem a zaměstnavatelem, často doprovázené ohrožením sociálních a finančních jistot²⁷.

Zatímco v oblasti zavádění flexibilních forem práce existují stále značné rezervy²⁸, v oblasti kapacit předškolních zařízení došlo v posledních letech k značnému pokroku, přičemž zásadní podpora byla věnována zejména budování dětských skupin. K 5. 8. 2024 fungovalo v Plzeňském kraji 81 dětských skupin s celkovou kapacitou 1025 dětí²⁹, přičemž více než polovina byla lokalizována v Plzni, ve které tvoří více než 10 % z předškolních zařízení. Celková kapacita mateřských škol v Plzeňském kraji činí 22,3 tis. a počet dětí v MŠ 18,5 tis.

K integraci na trh práce mohou řadě osob pomoci také moderní technologická řešení, jako jsou asistenční technologie (např. obrazové čtečky pro zrakově postižené, hlasové ovládací systémy, textové převaděče), adaptivní pracovní nástroje a obecně platformy umožňující online zaměstnání a práci z domova.

Specifickou kvantitativně významnou a neustále rostoucí skupinu osob znevýhodněných na trhu práce s velkým a plně nevyužitým potenciálem představují vzhledem k demografickému vývoji osoby 50+. Z grafu 3 vyplývá, že do věku 50+ v nejbližších letech vstoupí v Plzeňském kraji nejsilnější ročníky. Zároveň se počet osob v předdůchodovém věku v posledních letech zásadně zvýšil (data k 1.1. 2024).

U osob starších 50 let se někdy hendikepy ztěžující vstup na trh práce kumulují. Tyto osoby se často potýkají s nízkou úrovní digitálních kompetencí a nedostatečnou znalostí ovládní moderních technologií. Značně limitující jsou také různá zdravotní omezení. Statistika ČSSZ (data za rok 2023) ukazuje, že průměrná délka nemocenské ve věku 60+ je 51 dnů, zatímco ve věku 30-39 let je to polovina (24 dnů). Zdánlivá flexibilita daná již odrostlými dětmi je snižována častou nutností péče o zestárlé rodiče. Za poslední 10 let se také více než zdvojnásobil počet pracujících důchodců, kterých v roce 2021 bylo již 566 tisíc, a tvořili 10,7 % všech zaměstnaných (SLDB, 2021). Optimální využití schopností osob v předdůchodovém a časném důchodovém věku může přitom přinášet mnoho výhod, a to jednotlivcům i společnosti (např. poradenství, mentoring, částečný úvazek, podnikání, výuka, ...). Obecně je efektivní využívání a řízení pracovní síly v kontextu demografických změn spojeno s rozvojem konceptu age managementu, který bude vzhledem ke stárnutí populace nezbytný pro udržení konkurenceschopnosti na úrovni jednotlivých podniků i společnosti celkově.

6.5 Cizinci na regionálním trhu práce

Vzhledem k dlouhodobému napětí na trhu práce jsou zahraniční pracovníci pro trh práce v Plzeňském kraji nepostradatelní, neboť tvoří více než čtvrtinu pracovních sil. Tak jako v jiných krajích výrazně převažují cizinci v zaměstnaneckém poměru nad těmi se živnostenským oprávněním.

Cizinci v evidenci Úřadu práce ČR

V relativním přepočtu zaměstnaných cizinců evidovaných na ÚP na 1000 obyv. středního stavu vykazoval Plzeňský kraj do roku 2011 spolu se Středočeským krajem a Prahou nejvyšší hodnoty. Rok 2008 znamenal do roku 2011 vrchol v počtech zaměstnaných cizinců ve všech krajích ČR (viz graf 17).

Český statistický úřad, respektive ÚP ČR přestal po roce 2011 zveřejňovat data o počtech zaměstnaných cizinců evidovaných na ÚP ČR. V důsledku změny informačního systému na

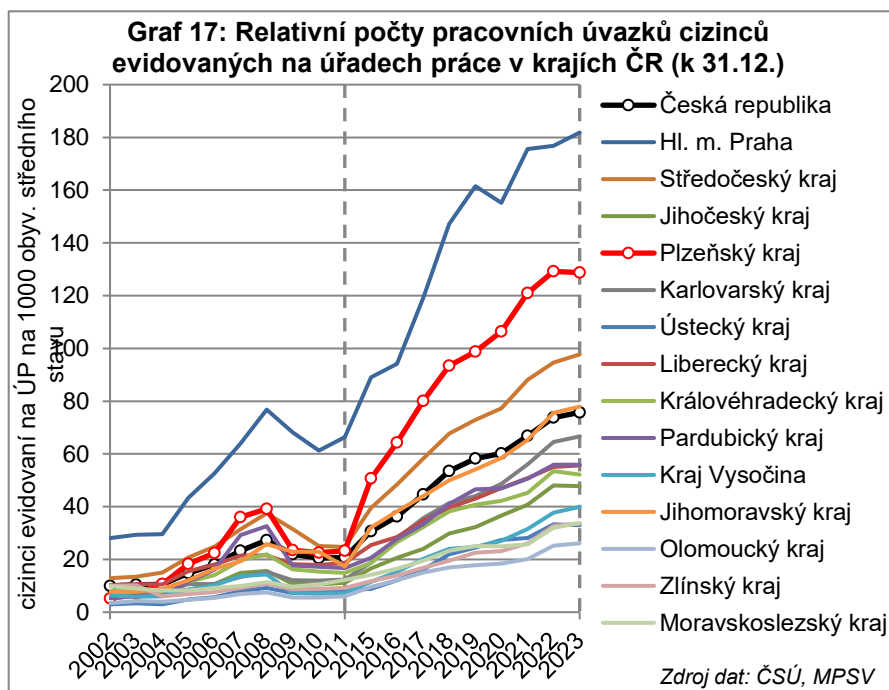
²⁷ Pelíšková, M.: Flexibilní formy zaměstnávání jako možná příčina prekarizace práce. EMI, Vol. 14, Issue 2, 2022. [on-line]. Dostupné z: [Článek do časopisu \(emijournal.cz\)](https://emijournal.cz).

²⁸ Viz *Flexibilní práce: příležitost pro české rodiče, firmy i ekonomiku*. MUMDOO a Deloitte Česká republika, 2023. [on-line]. Dostupné z: <https://www2.deloitte.com/cz/cs/pages/human-capital/articles/flexibilni-prace.html>.

²⁹ Evidence dětských skupin. MPSV, 2018. [on-line]. dostupné z: <https://evidence.mpsv.cz/eEDS/index.php?list>.

Ministerstvu práce a sociálních věcí (MPSV) jsou statistiky týkající se zahraničních zaměstnanců za období 2012-2014 velmi nepřesné, proto nejsou v grafu uvedeny.

Údaje o počtech zaměstnaných cizinců jsou od roku 2015 opět publikovány MPSV. Zatímco koncem roku 2015 (k 31.12.) bylo v kraji evidováno kolem 29 tis. zaměstnaných cizinců nahlášených na ÚP, k 31. 12. 2023 to bylo již téměř 79 tis. cizinců. V posledním roce se intenzita růstu počtu cizinců v Plzeňském kraji zastavila. Při přepočtu na 1000 obyvatel středního stavu je kraj dlouhodobě hned po Praze na 2. místě (viz graf 17).



Na celkovém počtu zaměstnaných v kraji (dle VŠPS) se pracující cizinci v roce 2023 (k 31.12.) podíleli 27,5 %, zatímco v ČR tento podíl činil pouhých 16,3 %.

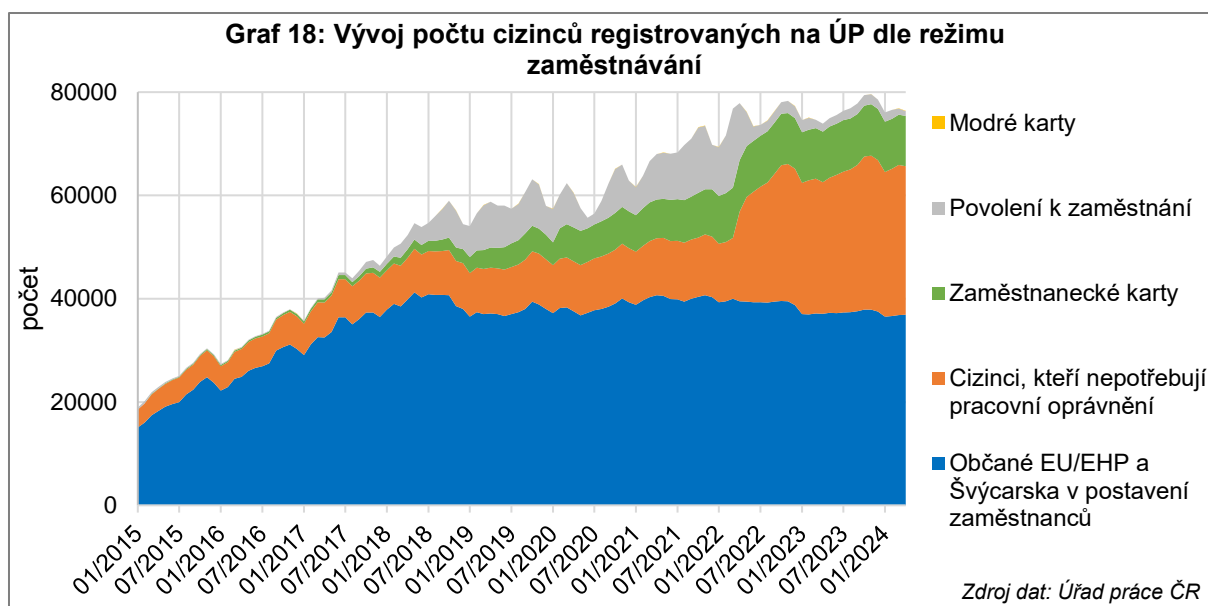
Počet pracovních úvazků pro cizince se však vyvíjel v okresech v posledních letech velmi odlišně. Relativně nejrychleji rostl v okrese Tachov, kde se počet pracovních úvazků pro cizince mezi lednem 2015 a listopadem 2023 zvýšil z 2,0 tis. na 21,8 tis.! V absolutním vyjádření ve stejném období ještě rychleji rostl počet v okrese Plzeň-město (z 9,7 tis. na 32,7 tis.). Také ostatní okresy Plzeňského kraje zaznamenaly v tomto období nárůst pracovních úvazků cizinců, ale podstatně mírnější. Nejvíce to bylo v okresech Plzeň-sever a Plzeň-jih (z 1,2 tis. resp. 2,0 tis. na 6,2 tis.).

V rámci zaměstnávání cizinců je nejvíce v režimu občanů EU/EHP a Švýcarska (36,9 tis. cizinců, tj. 48 % zaměstnaných cizinců na území Plzeňského kraje) a cizinců, kteří nepotřebují povolení k zaměstnání (28,8 tis. cizinců, tj. 38 % zaměstnaných cizinců v kraji – viz graf 18).

V souvislosti s válkou na Ukrajině změnily poměry této skupiny zaměstnaných cizinců a cizinců, kteří potřebují povolení k zaměstnání. Většina těchto zaměstnanců využila možnosti dočasné ochrany, která nevyžaduje povolení k zaměstnání.

Další významnou skupinou zaměstnaných cizinců, jsou ti se zaměstnaneckými kartami. Od zavedení tohoto povolení v roce 2014 vzrostl počet cizinců pracujících na základě tohoto oprávnění na téměř 10 tis. (12,8 % cizinců).

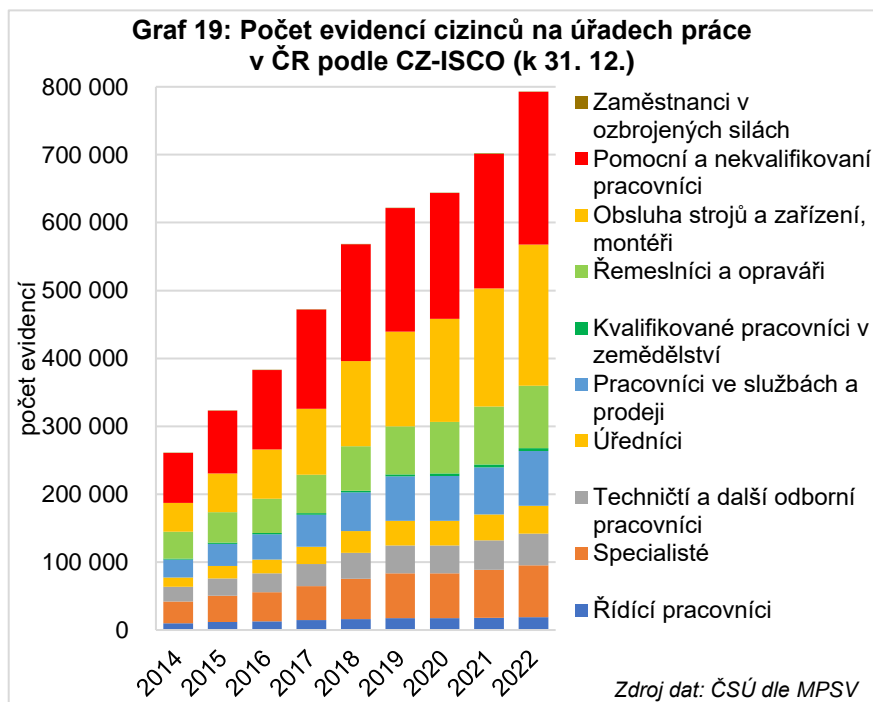
Nejvyšší podíl cizinců v režimu občanů EU/EHP a Švýcarska měly okresy Tachov a Plzeň-město, kde po celé sledované období 2015-2024 neklesl jejich podíl pod 50 %. Nejnižší podíl těchto cizinců v tomto režimu byl zaměstnán v okrese Plzeň-jih a Klatovy. V obou těchto okresech naopak dominovaly v poslední letech cizinci, kteří nepotřebují pracovní oprávnění. V roce 2024 se jejich podíl v těchto okresech pohyboval okolo 50 %.



Nejvyšší podíly zaměstnaných cizinců na tzv. zaměstnanecké karty byly v okresech Plzeň-sever a Plzeň-jih (okolo 20 % v roce 2024). Naopak nejnižší byl v okresech Tachov (8 %) a Plzeň-město (13 %).

Velký podíl cizinců přichází do ČR za málo kvalifikovanou prací (viz graf 19). Mezi roky 2014

a 2022 vzrostl podíl evidencí cizinců na ÚP v celé ČR v hlavních třídách zaměstnanosti **Obsluha strojů a zařízení, montéři a Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci** ze 45 % na 55 % (i při rychle rostoucím celkovém počtu). Přitom počet cizinců zaměstnaných v hlavní třídě **Obsluha strojů a zařízení, montéři** se zvýšil téměř 5x (z 42,7 tis. na 208,1 tis.). Nejvíce cizinců bylo v roce 2022 zaměstnáno v hlavní třídě **Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci** (225 tis. v roce 2022).



Největší část zaměstnaných cizinců tvořily v roce 2022 v ČR občané Ukrajiny, převážně zaměstnaní jako **Obsluha strojů a zařízení, montéři a Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci** (viz tabulka 6). Následovali občané Slovenska nejčastěji jako **Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci** (44,9 tis.) nebo **Obsluha strojů a zařízení, montéři** (37,0 tis.), ale i jako **Specialisté** (32,9 tis.).

S velkými odstupem jsou pak občané Polska pracující v ČR převážně jako **Obsluha strojů a zařízení, montéři**, a dále občané Rumunska, Bulharska a Maďarska nejčastěji na pozicích **Pomocných a nekvalifikovaných pracovníků**.

Tabulka 6: Počet evidencí cizinců na úřadech práce – vybraná stát. občanství podle CZ-ISCO k 31.12.2022

CZ-ISCO	Celkem	Ukrajina	Slovensko	Polsko	Rumunsko	Bulharsko	Maďarsko	Rusko	Vietnam
Celkem	793 290	269 911	213 447	49 074	46 457	37 067	23 950	20 274	17 284
Zákonodárci a řídicí pracovníci	18 698	1 751	6 101	851	423	343	236	1 131	222
Specialisté	76 643	6 725	32 883	2 841	1 496	909	623	5 240	166
Techničtí a odborní pracovníci	46 408	5 334	22 037	2 144	877	720	608	2 574	264
Úředníci	41 060	6 627	16 762	1 784	815	886	574	2 888	302
Pracovníci ve službách a prodeji	80 688	20 323	26 198	1 241	782	1 638	539	3 526	9 195
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství	4 555	2 694	852	59	213	166	64	19	12
Řemeslníci a opraváři	91 720	36 808	26 550	7 514	5 782	3 679	2 635	481	1 145
Obsluha strojů a zařízení, montéři	208 066	93 501	36 988	22 826	11 921	11 115	6 675	1 518	2 475
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	224 959	96 063	44 852	9 798	24 137	17 602	11 987	2 865	3 497
Zaměstnanci v ozbrojených silách	493	85	224	16	11	9	9	32	6

Zdroj dat: ČSÚ – Cizinci v ČR (pramen MPSV)

Význam cizinců pro zaměstnavatele v Plzeňském kraji i jejich uplatnění v méně kvalifikovaných profesích potvrdilo prověření volných míst na www.mpsv.cz dne 14.5.2024, když z 19,2 tis. nabízených VPM jich bylo 15,9 tis. i pro cizince (83 %). Pro cizince bylo 5,2 tis. VPM na pozicích Obsluha strojů a zařízení, montéři (tj. 32 % z VPM i pro cizince) a 2,0 tis. VPM na pozicích Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (tj. 13 % z VPM i pro cizince).

Problémem může být výrazně odlišná etnická, kulturní, náboženská struktura cizinců přicházejících za prací. Z kvantitativně významných skupin cizinců (v řádech minimálně stovek v kraji) to platí zejména pro občany ze třetích zemí, aktuálně např. občany Mongolska (viz tabulka 7) nebo Filipín.

Některé praxe ukazují na nízký kulturní kapitál části žadatelů o práci v ČR. S tím, že tento kapitál se ještě navíc omezuje po příjezdu do ČR, což souvisí s omezeným akčním rádiusem migrantů v cílovém prostoru³⁰.

Tabulka 7: 10 nejčastějších státních občanství cizinců v ČR k 31.12.2022

Státní občanství	ČR absolutně	Plzeňský kraj	
		absolutně	%
Ukrajina	635 857	51 659	8,1
Slovensko	117 265	7 755	6,6
Vietnam	66 297	6 277	9,5
Rusko	43 298	694	1,6
Rumunsko	19 724	2 891	14,7
Polsko	17 884	849	4,7
Bulharsko	17 673	3 132	17,7
Německo	14 032	1 079	7,7
Mongolsko	11 959	611	5,1
Maďarsko	10 517	891	8,5
EU 27	226 426	17 466	7,7
mimo EU	887 272	63 348	7,1
CELKEM	1 113 698	80 814	7,3

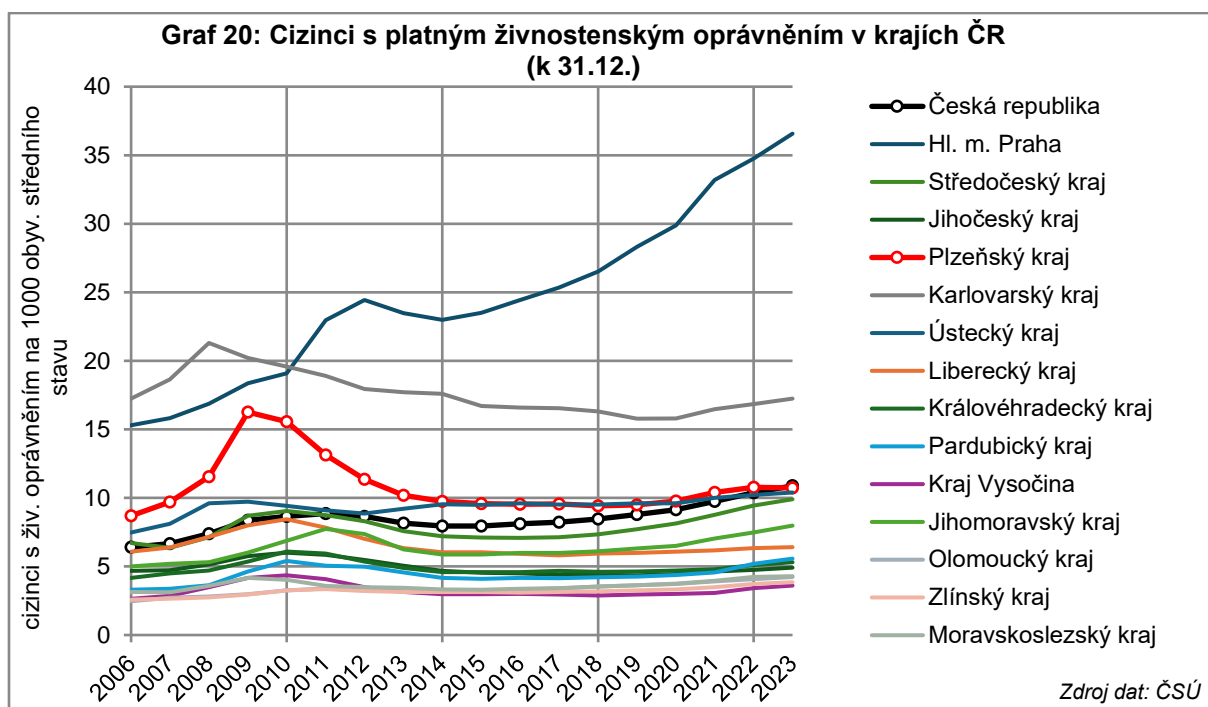
Zdroj dat: ČSÚ – Cizinci v ČR

Cizinci s živnostenským oprávněním

Počty cizinců s živnostenským oprávněním rostly navzdory ekonomické krizi v roce 2008 v Plzeňském kraji i v roce 2009, kdy dosáhly svého maxima (9,3 tis.). Pak pravděpodobně část cizinců přešla z pozice zaměstnance mezi OSVČ. Do roku 2014 tak klesl počet podnikajících cizinců v kraji na 5,5 tis. a až do roku 2019 tyto počty stagnovaly. Do roku 2023 se zvýšil počet cizinců s živnostenským oprávněním o 1 tis.

Plzeňský kraj patří během posledních let spolu s Prahou, Karlovarským a Ústeckým krajem k regionům s nejvyšším zastoupením podnikajících cizinců v relativním vyjádření na 1000 obyvatel středního stavu (viz graf 20).

³⁰ Analýza dosavadních poznatků a existujících výstupů v oblastech pracovního vykořisťování a nelegálního či neregulárního zaměstnávání cizinců a dalších souvisejících témat v Plzeňském kraji. Diakonie ČCE - Středisko Západní Čechy, 2023. [online]. Dostupné z: [a52ef394-a673-8f4c-7612-de12cc311e04\(mpsv.cz\)](https://a52ef394-a673-8f4c-7612-de12cc311e04(mpsv.cz)), s. 166.



Podmínky pracovní integrace cizinců

Dle aktuálních právních předpisů upravujících problematiku a pobyt cizinců na území České republiky lze cizince rozdělit na občany EU, resp. rodinné příslušníky občanů EU a na občany třetích zemí. Z pohledu přístupu na trh práce mají občané EU a jejich rodinní příslušníci výhodné postavení v tom, že s nimi zákon o zaměstnanosti zachází jako s občany České republiky (ust. § 3 odst. 2 ZoZ). Oproti občanům Evropské unie, resp. rodinným příslušníkům občanů Evropské unie, odvozují občany třetích zemí svoji možnost výkonu zaměstnání od konkrétního pobytového oprávnění, na jehož základě pobývají na území České republiky. Přístup na trh práce je tak v tomto případě regulován, přičemž pro všechny cizince bez ohledu na občanství musí být splněna oznamovací povinnost ve vztahu k Úřadu práce ČR (rovněž ÚP/ÚP ČR) ze strany jejich zaměstnavatele.

Mimo uprchlickou migraci z Ukrajiny, která má svá specifika, i pracovní migraci občanů EU, se nyní otevírá pracovní trh ČR až pro 40 tis. nových migrantů z Ukrajiny, ale také ze zemí jihovýchodní Asie a jihovýchodní Evropy, v rámci tzv. programů ekonomické migrace. Jedná se zejména o Program kvalifikovaný zaměstnanec, který se vztahuje na zaměstnance z Ukrajiny, Mongolska, Srbska, Filipín, Indie, Běloruska, Moldavska, Černé Hory, Kazachstánu, Arménie, Gruzie a Severní Makedonie³¹

V platnosti jsou také Program klíčový a vědecký personál a Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec³², které nejsou teritoriálně omezeny. Na podporu získávání kvalifikovaných pracovních sil ze zahraničí je zaměřena nová služba agentury CzechTrade s názvem Podpora ekonomické migraci³³. Ministerstvo průmyslu a obchodu spustilo také nový Projekt pracovní migrace z Indonésie³⁴, který v Plzeňském kraji využívá společnost Škoda Group. Od 1. července 2024 vstupuje v účinnost nařízení vlády, které zavádí volný vstup na český trh práce pro občany Austrálie, Japonska, Kanady, Jižní Koreje, Nového Zélandu, Velké Británie,

³¹ Program kvalifikovaný zaměstnanec. MPO, 2024. [on-line]. Dostupné z: <https://www.mpo.gov.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/program-kvalifikovany-zamestnanec--248247/>.

³² Program klíčový a vědecký personál. MPO, 2024. [on-line]. Dostupné z: <https://www.mpo.gov.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/program-klicovy-a-vedecky-personal--248245/>.

³³ Podpora ekonomické migraci. CzechTrade, 2024. [on-line]. Dostupné z: <https://www.czechtrade.cz/sluzby/individualni-sluzby>.

³⁴ Projekt pracovní migrace z Indonésie. MPO, 2024. [on-line]. Dostupné z: <https://www.mpo.gov.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/programy-a-projekty/projekt-pracovni-migrace-z-indonesie--281704/>.

Spojených států amerických, Singapur a Izraele. Volný vstup na trh práce nicméně nezajišťuje cizincům oprávnění pobývat na území ČR³⁵.

Politika integrace cizinců v České republice řadí mezi své priority vedoucí k integraci cizinců znalost českého jazyka, ekonomickou a sociální soběstačnost, orientaci ve společnosti a vzájemné vztahy cizinců a majoritní společnosti³⁶. Jelikož integrace cizinců probíhá v první řadě v místech pobytu a pracovních aktivit cizinců, je nezbytné přenesení na regionální a lokální úroveň. Pro zajištění efektivity integrace je důležitá aktivní role místní a regionální samosprávy. Hlavním nástrojem koordinovaným z národní úrovně je činnost regionálních integračních center (viz kap 4.1.3). I v oblasti zaměstnanosti ve vztahu k cizincům hraje významnou roli Úřad práce, (viz kap. 4.1.1).

Kapacity služeb pro cizince doplňují neziskové organizace. Nejaktivnější jsou v této oblasti Člověk v tísni, Diecézní charita a Diakonie ČCE (viz kap. 4.6.1). Na podporu nově příchozích pracovníků, jak ze zahraničí, tak i z ostatních regionů ČR zřídil Plzeňský kraj ve spolupráci s Krajskou hospodářskou komorou v Plzeňském kraji Centrum lidských zdrojů Plzeňského kraje z. ú. (viz 4.6.2). Významná je role obcí, které mnohou čerpat na integrační aktivity prostředky z národních dotačních programů. Významnými poskytovateli služeb v oblasti jazykového vzdělávání ale také kariérového poradenství jsou společnost GRAFIA, s.r.o. a Krajské centrum vzdělávání.

Klíčovými aktéry poskytujícími komplexní služby při zaměstnávání cizinců jsou personální agentury. V kraji působí 570 pracovních agentur zaměstnávajících přes 20 tis. cizinců, což znamená, že v kraji operuje více než ¼ celkového počtu agentur v ČR. Nejvýznamnějších pět agentur v kraji přiděluje k uživateli dohromady bezmála 3000 cizinců³⁷. Kromě renomovaných a společensky odpovědných agentur práce, které poskytují i doprovodné služby při náboru a integraci cizinců, operuje v Plzeňském kraji řada agentur a kvaziagentur vykazujících znaky vykořisťovatelské praxe³⁸.

Využití potenciálu pracovníků ze zahraničí dle jejich kvalifikace a kompetencí omezuje pomalé a problematické uznávání kvalifikací, které souvisí se složitými procesy pro prokázání profese, nemožností umožnit prokázání způsobilosti přes zaměstnavatele a s nedostatečnými kapacitami a vysokými poplatky pro zajišťování nostrifikace. Obecně chybí přehled o cizincích, jejich kvalifikaci a pracovních zkušenostech a systém asistence těm, kteří našli jen zaměstnání výrazně pod deklarovanou kvalifikací. Zvláště u uprchlíků z Ukrajiny je podíl těchto osob stále značný a během dvou let se nikterak nesnížil. Podle analýzy PAQ Research (viz obrázek 1) v ČR aktuálně pracuje 72 % z ekonomicky aktivní populace uprchlíků, ale 2/3 z nich pod svou kvalifikací. Častěji pracují pod svou kvalifikací lidé starší 40 let, uprchlíci s horší znalostí češtiny, ženy (65 % žen pracuje pod svou kvalifikací, oproti 53 % mužů pracujících pod svou kvalifikací) a uprchlíci, kteří začali v listopadu 2023 nově pracovat (jsou to uprchlíci, kteří v ČR pobývají delší dobu a v minulých měřeních uváděli, že v ČR nepracují)³⁹.

³⁵

Volný přístup na trh práce pro občany vybraných států a podmínky pobytu - novinky od 1. 7. 2024. MPSV, 2024. [on-line]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/volny-pristup-na-trh-prace-pro-obcany-vybranych-statu-a-podminky-pobytu-novinky-od-1.-7.-2024>.

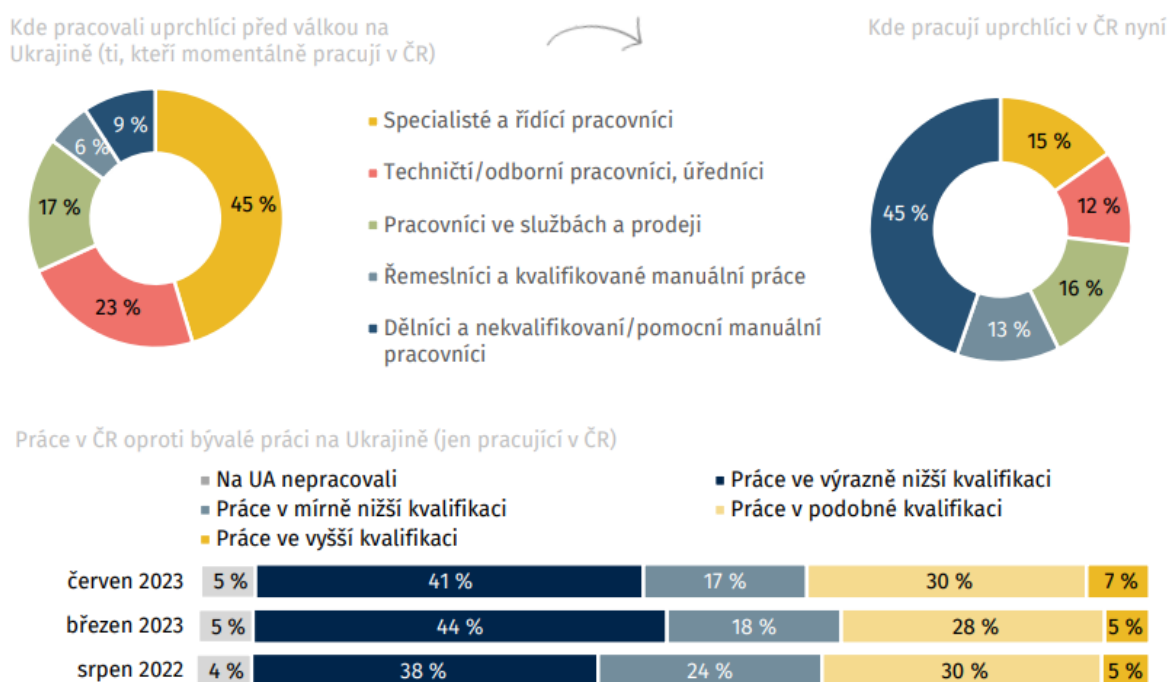
³⁶ *Postup při realizaci aktualizované Koncepce integrace cizinců - Ve vzájemném respektu 2024*. MV, 2024. [on-line]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/zakladni-dokumenty-k-integracni-politice-ke-stazeni.aspx>.

³⁷ *Analýza dosavadních poznatků a existujících výstupů v oblastech pracovního vykořisťování a nelegálního či neregulérního zaměstnávání cizinců a dalších souvisejících témat v Plzeňském kraji*. Diakonie ČCE - Středisko Západní Čechy, 2023. [on-line]. Dostupné z: [a52ef394-a673-8f4c-7612-de12cc31e04 \(mpsv.cz\)](https://www.mpsv.cz/a52ef394-a673-8f4c-7612-de12cc31e04), s. 80 – 81.

³⁸ Tamtéž.

³⁹ *Integrace ukrajinských uprchlíků: 2 roky poté a výhled na 2024+*. PAQ Research, 2024. [on-line]. Dostupné z: https://www.paqresearch.cz/content/files/2024/02/PAQ_Hlas_Ukrajincu_Dva_roky_pote-2.pdf.

Obrázek 1: Vybrané výsledky výzkumu Hlas Ukrajinců týkající se tématu Práce



Zdroj: PAQ Research: *Integrace ukrajinských uprchlíků: 2 roky poté a výhled na 2024+ (2024)*

Lepšímu využití potenciálu cizinců brání omezené možnosti (časové, finanční apod.) pro vzdělávání a integraci. U uprchlíků z Ukrajiny uvádí jako hlavní bariéru finance stabilně 4 z 10 uprchlíků. Největší změnou oproti červnu 2022 je nárůst uprchlíků, kteří uvádějí, že nemohou kurzy češtiny navštěvovat kvůli nedostatku volného času, což souvisí s rostoucí pracovní aktivitou (viz obrázek 2). Naopak poklesla překážka nedostatku času kvůli zajišťování péči o dítě, což lze vysvětlit růstem školní docházky (PAQ Research 2024: s. 19).

Obrázek 2: Vybrané výsledky výzkumu Hlas Ukrajinců týkající se tématu Znalost češtiny u dospělých

Odpovědi na otázku „Co Vám brání navštěvovat kurzy češtiny?“, možnost více odpovědí



N=677 (listopad 23), N=880 (březen 23), N=1111 (červen 22); Lidé, kteří nenavštěvují kurz češtiny a kteří nedeklarují, že se nepotřebují učit česky. Znění otázky: „Co Vám brání navštěvovat kurzy češtiny?“ Možnost více odpovědí.

Zdroj: *Integrace ukrajinských uprchlíků: 2 roky poté a výhled na 2024+. PAQ Research, 2024. [on-line].*

Nedostatečné využití potenciálu uprchlíků disproporčně zvyšuje konkurenci v profesích s nízkou kvalifikací, což podporuje odpor části domácí populace k uprchlíkům. Přesně polovina

(50 %) české veřejnosti považuje nově příchozí občany jiných národností za problém pro Českou republiku jako celek. Důvody nejvíce souvisí s pocitovou bezpečností⁴⁰.

6.6 Služby zaměstnanosti v Plzeňském kraji

Aktivní politika zaměstnanosti

Zásadní roli ve službách zaměstnanosti představuje realizace tzv. aktivních politik na trhu práce, jejichž cílem je zvýšit pracovní příležitosti pro uchazeče o zaměstnání a zlepšit přiřazování nabídek práce (volných pracovních míst) k pracovníkům (tj. nezaměstnaným). Tato opatření mohou významně přispět k růstu zaměstnanosti a HDP a snižování nezaměstnanosti a závislosti na dávkách. Aktivní politiky na trhu práce sahají od nabídek na institucionální vzdělávání a odbornou přípravu na pracovišti přes nepřímé pobídky k nástupu do zaměstnání (držení pracovního místa, sdílení pracovního místa, příspěvek na podporu zaměstnávání) po vytváření chráněných a podporovaných pracovních míst nebo přímé vytváření pracovních míst (programy veřejně prospěšných prací) a pobídky pro zahájení podnikatelské činnosti.⁴¹

Hlavním realizátorem aktivní politiky zaměstnanosti v Plzeňském kraji je Úřad práce České republiky – Krajská pobočka v Plzni. Krajské priority a aktivity vychází ze strategických priorit na národní úrovni, ale reflektují také hlavní regionální priority. Financování je zajištěno z národních zdrojů a prostředků ESF.

Hlavní využívané nástroje:

- Veřejně prospěšné práce
- Společensky účelná pracovní místa
- Zřízení pracovního místa pro OZP
- Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením - §78, resp. §78a ZoZ
- Regionální mobilita – příspěvek na dojížděku
- Rekvalifikace a poradenství
- Pracovní rehabilitace

Evropský sociální fond

Klíčový nástroj pro využívání finančních prostředků z Evropského sociálního fondu plus v oblasti zaměstnanosti a sociálního začleňování v programovém období 2021-2027 představuje Operační program s názvem Zaměstnanost plus (OPZ+). Řídicím orgánem programu je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV).

OP Zaměstnanost plus pokrývá oblasti:

- budoucnost práce
- sociální začleňování
- sociální inovace
- materiální pomoc nejchudším osobám

Celková alokace OPZ+ je cca 49 mld. Kč (konečná částka se ještě může měnit v závislosti na jednáních s Evropskou komisí). Téměř polovina této alokace bude věnována na podporu zaměstnanosti, adaptability pracovní síly a rovnosti žen a mužů a přes 40 % celkové alokace

⁴⁰ *Názory české veřejnosti na přítomnost cizinců v ČR – únor - březen 2023*. CVVM, 2023. [on-line]. Dostupné z: https://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c2/a5632/f9/ov230502b.pdf.

⁴¹ EVROPSKÝ SEMESTR – TEMATICKÝ PŘEHLED AKTIVNÍ POLITIKY NA TRHU PRÁCE. Evropská komise, 2021. [on-line]. Dostupné z: https://commission.europa.eu/system/files/2021-01/european-semester_thematic-factsheet_active-labour-market-policies_cs.pdf.

bude vyčleněno na aktivity věnované sociálnímu začleňování, financování sociálních služeb a materiální pomoci nejchudším osobám.

V rámci alokace programu jsou vypisovány výzvy, z nichž jsou financovány konkrétní projekty a aktivity realizované aktéry v území. Hlavním příjemcem a realizátorem konkrétních aktivit v oblasti zaměstnanosti je Úřad práce, který realizuje regionální či národní individuální projekty, které jsou strukturovány dle hlavních cílových skupin: Nová etapa (NOE), Věk není překážkou (VNP), Záruky pro mladé (ZPM), Podpora zaměstnanosti osob se zdravotním postižením (OZP).

Řada dalších projektů je realizována neziskovými organizacemi, zaměstnavatelskými svazy, odbory, ale také zaměstnavateli.

Díky podpoře OPZ+ tak byly například podpořeny služby pro integraci cizinců v rámci projektu Integrace cizinců v Plzeňské aglomeraci (realizátor CLZ) nebo podpora tranzice ze vzdělávání na trh práce v rámci projektu StartKa – Start kariéry v Plzeňském kraji (realizátor RRA).

EURES (EUROpean Employment Services)

EURES hraje významnou úlohu v oblasti poskytování konkrétních informací a pomoci při zaměstnávání ve prospěch zaměstnavatelů i přeshraničních pracovníků. V praxi poskytuje EURES svoje služby prostřednictvím portálu⁴² a sítě poradců.

Mezi služby sítě EURES poskytované uchazečům o zaměstnání a zaměstnavatelům patří zejména poskytování informací, poradenství a dalších podpůrných služeb pracovníkům a zaměstnavatelům, propojování volných pracovních míst a životopisů a poskytování specifických podpůrných služeb příhraničním pracovníkům a zaměstnavatelům v přeshraničních regionech. V rámci Plzeňského kraje jsou služby sítě zajišťovány na Úřadu práce ČR – krajské pobočce v Plzni. Služby EURES by mohly ve vztahu k lidskému kapitálu Plzeňského kraje hrát významnou roli zejména při podpoře relokače kvalifikovaných zaměstnanců a jejich rodin.

Erasmus+

Erasmus+ je program EU na podporu vzdělávání, odborné přípravy, mládeže a sportu v Evropě. Program je klíčovým prvkem podporujícím cíle Evropského prostoru vzdělávání, akčního plánu digitálního vzdělávání na období 2021–2027, strategie Evropské unie pro mládež a pracovního plánu Evropské unie v oblasti sportu (2021–2024). Významu odpovídá i zdvojnásobení rozpočtu oproti předchozímu období. Současný rozpočet činí kolem 26,2 miliardy eur. Program na období 2021–2027 klade silný důraz na otázky sociálního začleňování, zelenou a digitální transformaci a podporu účasti mladých lidí na demokratickém procesu. Konkrétně se realizují v tzv. klíčových akcích (KA), které se liší podle typů aktivit. Vzdělávací mobilita jednotlivců (KA1) umožňuje školám a organizacím realizovat výjezdy žáků, studentů, stážistů, učňů, mladých lidí, dospělých účastníků vzdělávání, akademických pracovníků, pracovníků s mládeží nebo zaměstnanců vzdělávacích organizací do zahraničí. V rámci akce Partnerství pro spolupráci (KA2) mohou organizace a instituce navázat zahraniční partnerství, realizovat mezinárodní projekty a vytvářet tak inovativní výstupy.

Optimálnímu využití programu pro rozvoj lidského kapitálu brání nedostatečná koordinace dílčích projektů a nízká administrativní kapacita pro přípravu a řízení projektů. Na rozdíl od některých jiných krajů Plzeňský kraj nevyužívá možnosti, aby projekty mezinárodní mobility připravoval a podával v rámci akreditovaného konsorcia, kdy jednotlivé organizace realizují projekty na základě společného plánu Erasmus.⁴³

⁴² [EURES \(europa.eu\)](https://eures.europa.eu).

⁴³ [Odborné vzdělávání a příprava | Dům zahraniční spolupráce \(dzs.cz\)](https://dzs.cz)

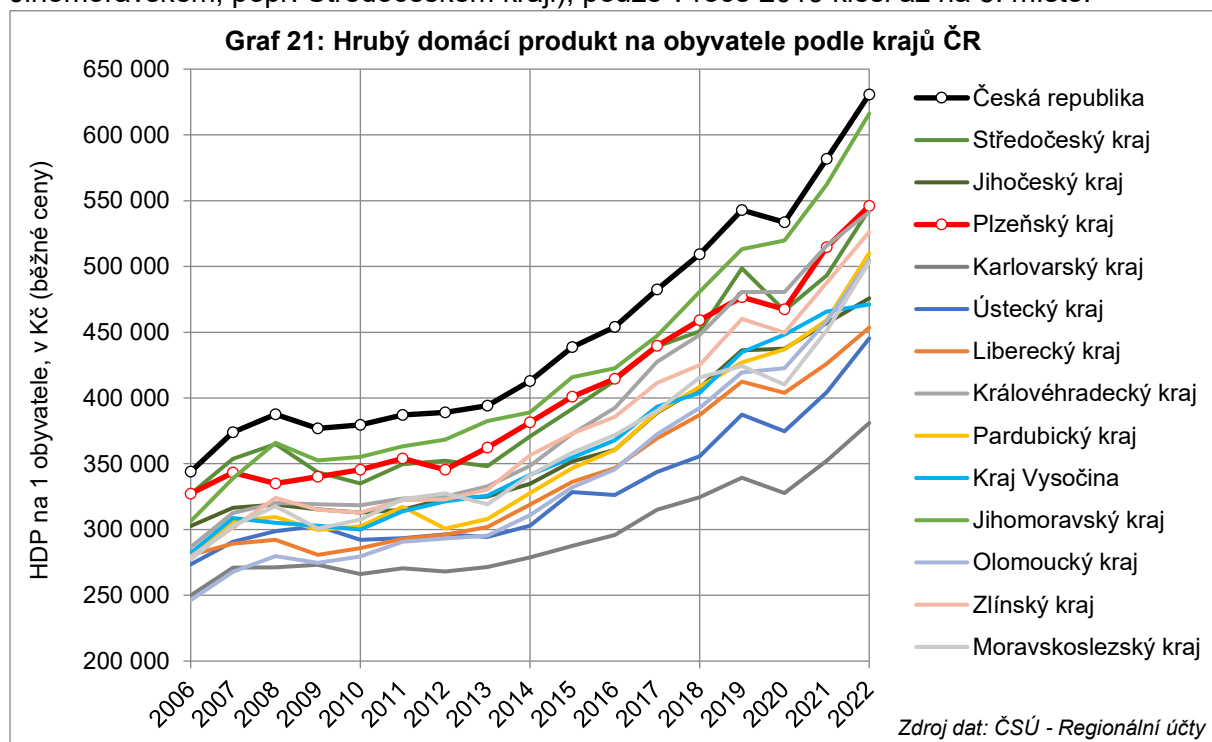
7 Ekonomické souvislosti trhu práce v Plzeňském kraji

Ekonomika má zásadní vliv na trh práce. Určuje poptávku po práci, úroveň zaměstnanosti, mzdy, pracovní podmínky a celkovou dostupnost pracovních příležitostí. Strategie rozvoje lidského kapitálu musí na vstupu respektovat strukturu a výkonnost ekonomiky Plzeňského kraje odrážející strukturu zaměstnavatelů a postavení v globálních hodnotových řetězcích, ale také očekávané vlivy globálního vývoje, megatrendů a legislativy EU a předpokládané změny s dopadem na trh práce a vzdělávání.

7.1 Struktura a výkonnost regionální ekonomiky

Hrubý domácí produkt (HDP) je základním makroekonomickým ukazatelem vyjadřující hodnotu vytvořenou v národním hospodářství regionu za rok. V roce 2022 dosáhl HDP v Plzeňském kraji 327 mld. Kč (v běžných cenách). Podíl krajského HDP na ČR se dlouhodobě pohybuje kolem 4,8 %. V mezikrajském srovnání představuje podíl regionálního HDP na ČR 6. nejvyšší hodnotu.

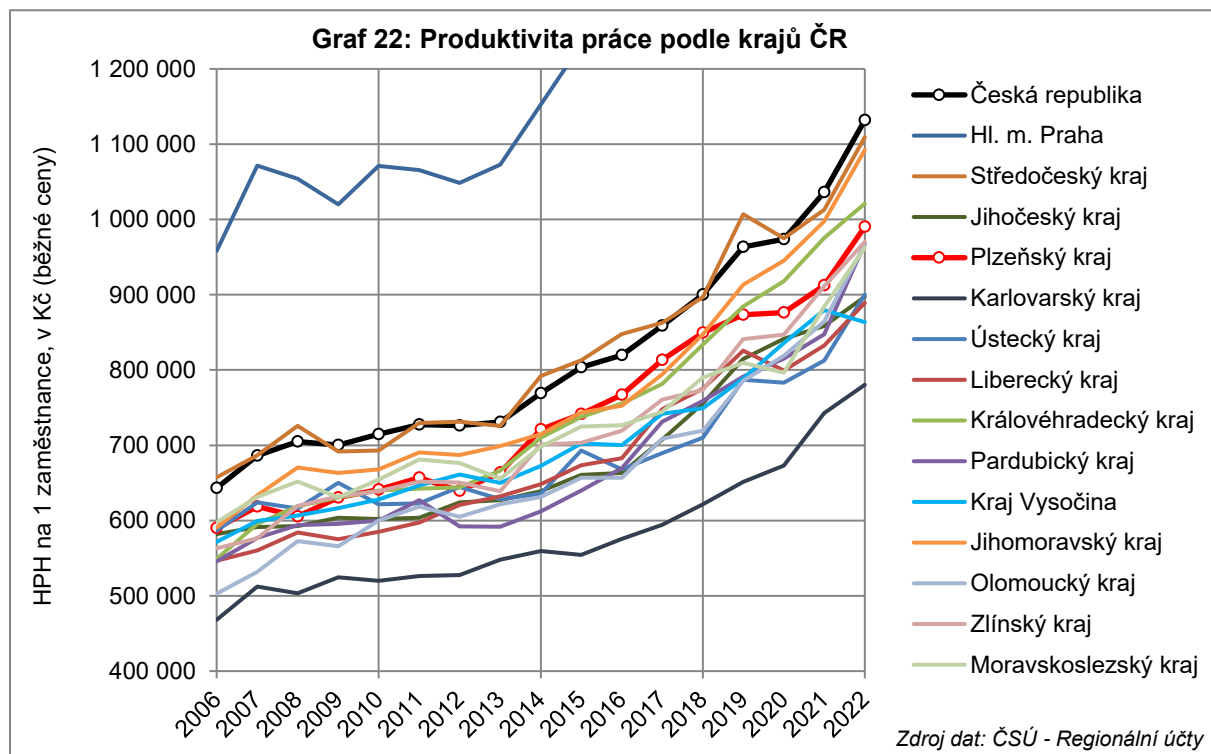
Výkonnost ekonomiky v Plzeňském kraji hodnocená podle výše HDP na obyvatele je trvale jedna z nejvyšších mezi kraji, i když zůstává pod průměrem ČR (viz graf 21). Nad průměrem ČR je pouze ekonomická výkonnost Prahy (Praha je v grafu znázorněna nad použitou stupnicí). V období 2006 až 2022 se Plzeňský kraj pohyboval kolem 2.-4. pozice (po Praze a Jihomoravském, popř. Středočeském kraji), pouze v roce 2019 klesl až na 5. místo.



Horší situace je v posledních letech z hlediska tempa růstu HDP. Mezi roky 2021 a 2022 zaznamenal Plzeňský kraj 11. nejnižší meziroční růst (6,1 %). V poslední 5letce (2018 a 2022) byl tento růst 10. nejvyšší (8,9 %).

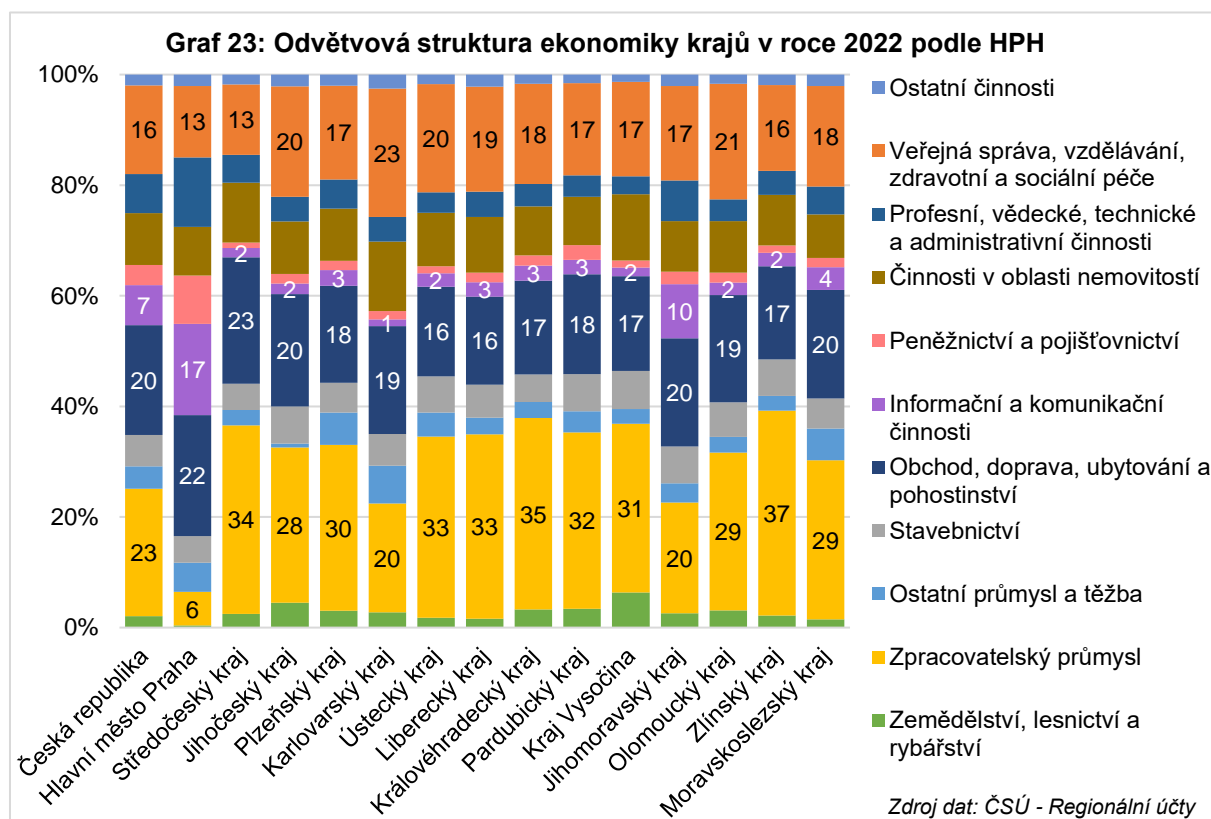
V roce 2019 došlo ke ztrátě pozice Plzeňského kraje v případě dalšího významného indikátoru ekonomického rozvoje – produktivity práce, která je měřena podílem hrubé přidané hodnoty na 1 zaměstnance (viz graf 22). Mezi roky 2018 a 2019 Plzeňský kraj sestoupil ze 3. na 5. místo. Mezi roky 2019 a 2022 sice hodnota tohoto ukazatele vzrostla z 870 tis. Kč/zaměstnance až na 990 tis. Kč/zaměstnance, avšak 5. místo kraji zůstalo. Přitom v období 2014-2018 se přitom kraj umísťoval na 3. příčce.

Také v tempu růstu produktivity práce Plzeňský kraj v posledních letech zaostává. V posledním sledovaném roce byla meziroční změna růstu HPH v Plzeňském kraji 8,5 % (8. místo). Mezi roky 2018 a 2022 se hodnota ukazatele zvýšila o 16,6 % (12. místo.)



Obě složky produktivity práce, tj. HPH a počet zaměstnanců je možné porovnat mezi kraji i podle podílu odvětví (viz následující 2 grafy).

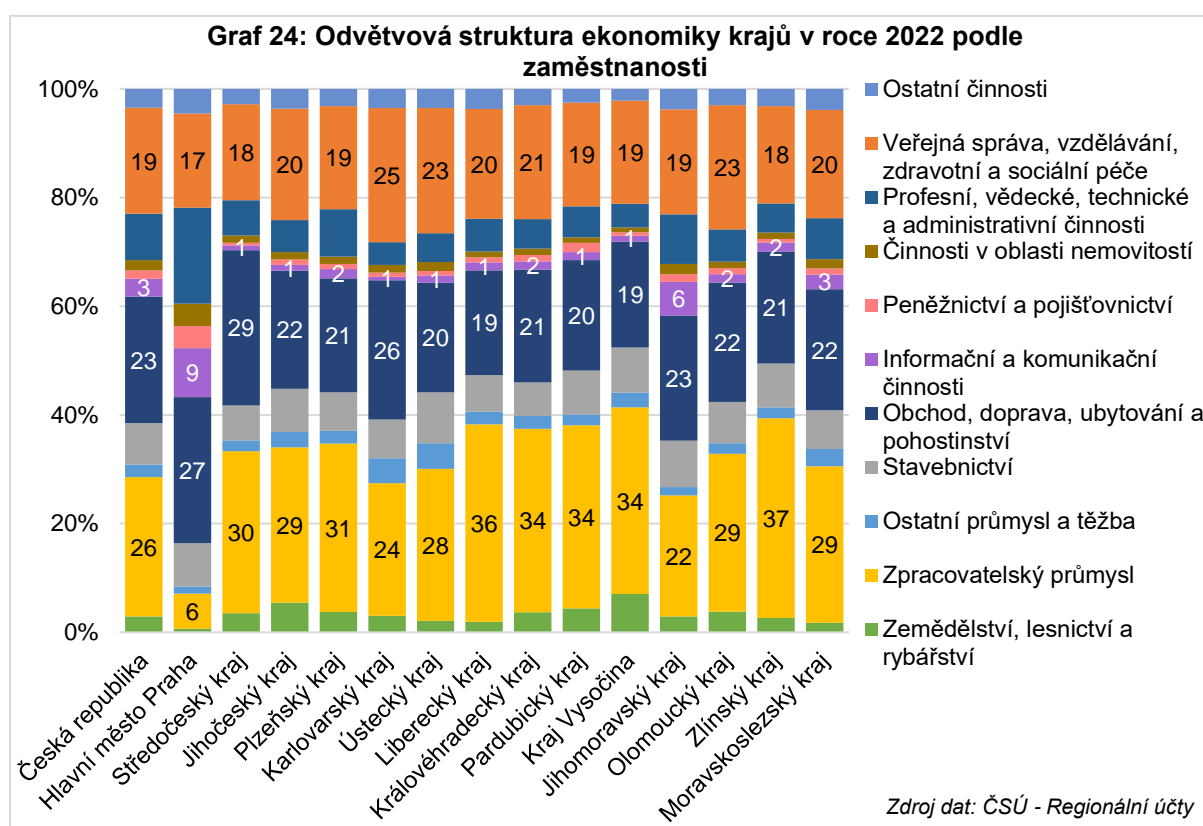
Graf 23 srovnává odvětvovou strukturu ekonomiky podle HPH v roce 2022 v krajích ČR.



Nejvyšší podíl na HPH ve všech krajích s výjimkou Prahy měl Zpracovatelský průmysl. Jeho podíl byl v Plzeňském kraji nad průměrem ČR (30 %, 8. místo). Především díky dopravní poloze je pro kraj důležité agregované odvětví, které zahrnuje dopravu a logistiku (Obchod, doprava, ubytování a pohostinství) a podílí se 18 % na krajském HPH. Jeho hodnota je však pod průměrem ČR (9. místo). O 1 p.b. nižší podíl mělo v roce 2022 odvětví Veřejná správa, vzdělávání, zdravotní a sociální péče. V tomto případě je hodnota sice nadprůměrná, avšak mezi kraji je až 10.

Téměř 6% podíl odvětví Ostatní průmysl a těžba na krajském HPH v roce 2022 zajistil Plzeňskému kraji 2. místo v mezikrajském srovnání. Třetí nejvyšší podíl v republice mělo odvětví Profesionální, vědecké, technické a administrativní činnosti (5,3 %), které je velmi důležité pro rozvoj inovací. Nejnižší podíl na HPH v porovnání s ostatními kraji mělo Stavebnictví (5,4 %, 11. místo).

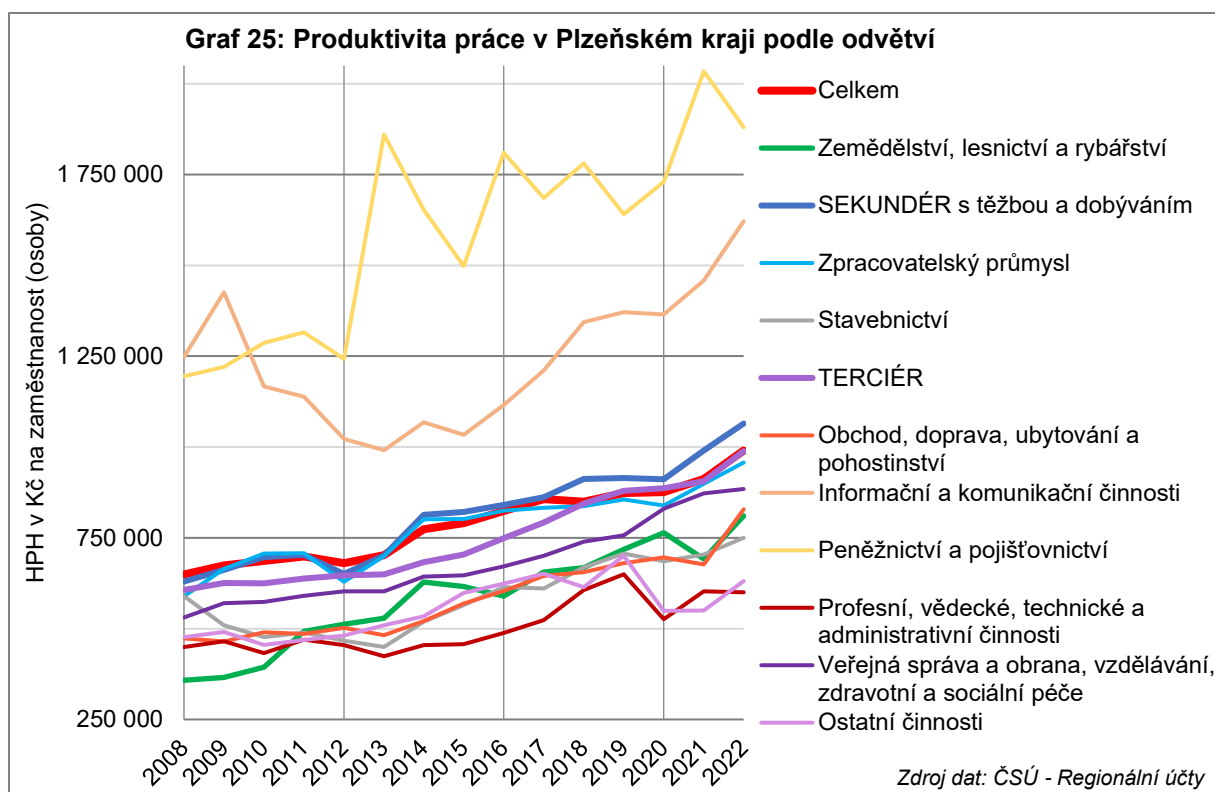
Graf ?? porovnává strukturu ekonomické základny krajů podle počtu zaměstnaných v odvětví v roce 2022 (viz graf 24).



Nejvyšší podíl zaměstnaných v Plzeňském kraji byl ve Zpracovatelském průmyslu (31 %, 6. místo v mezikrajském srovnání). Zároveň je patrný podobný podíl Zpracovatelského průmyslu na HPH i na zaměstnancích (30, resp. 31 %), což znamená, že produktivita práce v tomto odvětví odpovídá celokrajskému průměru.

Dalších početnějších odvětví v kraji Obchod, doprava, ubytování a pohostinství a Veřejná správa, vzdělávání, zdravotnictví a sociální péče mají výrazně nižší podíl na HPH než na zaměstnancích. Z toho lze usuzovat na nižší produktivitu práce, než je celokrajský průměr.

Komplexní představu o vývoj vztahu ekonomické výkonnosti vyjádřené HPH a počtu zaměstnanců, tedy o produktivitě práce ve všech odvětví v Plzeňském kraji, jak je publikuje ČSÚ, dokládá graf 25.



Vysokou produktivitu práce trvale vyazuje Peněžnictví a pojišťovnictví a Informační a komunikační činnosti. Zcela se však vymyká odvětví Činnosti v oblasti nemovitostí, jehož produktivita práce se pohybovala od 2,9 do 6 mil. Kč na zaměstnance, což je mimo rozsah hodnot použitý v grafu.

K růstu produktivity mezi roky 2008 a 2022 došlo ve všech odvětvích ekonomiky v Plzeňském kraji. Nejvíce to bylo v odvětví Zemědělství, lesnictví a rybářství, kde se produktivita více než zdvojnásobila. Nárůst o více než 70 % zaznamenala odvětví Obchod, doprava, ubytování a pohostinství a Činnosti v oblasti nemovitostí.

Nejnižší nárůst produktivity práce v letech 2008-2022 zaznamenala odvětví Stavebnictví (27 %) a Informační a komunikační činnosti (30 %). Poslední jmenované odvětví zrychlilo růst produktivity práce až po roce 2015, a to výrazně. Odvětví Profesní, vědecké, technické a administrativní činnosti zaznamenalo mezi „covidovými“ roky 2019 a 2020 pokles produktivity o 20 % a ani v roce 2022 nebylo dosaženo produktivity z roku 2019.

7.2 Struktura zaměstnavatelů

Pro vyhodnocení struktury zaměstnavatelů byla použita data o počtech ekonomických subjektů se zjištěnou aktivitou a sídlem v Plzeňském kraji podle ČSÚ. K 1.1.2024 bylo tímto způsobem identifikováno 77 tis. subjektů (viz tabulka 8), což bylo o 8,8 tis. více než k 1.1.2020.

Z porovnání počtu ekonomických subjektů mezi roky 2020 a 2024 (k 1.1.) podle počtu zaměstnanců však vyplynulo, že k nárůstu došlo pouze u ekonomických subjektů bez zaměstnanců a u subjektů, které počet zaměstnanců neuvádí (z 55,4 tis. na 64,2 tis.). Nejvíce těchto subjektů k 1.1.2024 působilo v odvětvích Obchod, opravy a údržba mot. vozidel (8,7 tis.), Profesní, vědecké a technické činnosti (8,0 tis.) a Stavebnictví (7,9 tis.).

V případě subjektů alespoň s 1 zaměstnancem (dále zaměstnavatelé) zůstal mezi roky 2020 a 2024 počet ekonomických subjektů stabilní (12,8 tis.). Nejvíce zaměstnavatelů se sídlem v Plzeňském kraji působilo v odvětvích Obchod, opravy a údržba mot. vozidel (2,1 tis.), Zpracovatelský průmysl (1,8 tis.) a Stavebnictví (1,3 tis.).

Tabulka 8: Struktura ekonomických subjektů se zjištěnou aktivitou a sídlem v Plzeňském kraji k 1.1.2024

	Velikostní kategorie (dle počtu zaměstnanců)														Celkem
	neuve- deno	0	1–5	6–9	10–19	20–49	50–99	100– 199	200– 249	250– 499	500– 999	1 000– 1 499	1 500 a více		
CELKEM	14 527	49 664	8 665	1 336	1 193	844	393	203	45	64	37	13	11	76 995	
Zemědělství, lesnictví a rybářství	1 029	3 905	481	60	54	58	24	8	1	0	0	0	0	5 620	
Těžba a dobývání	9	14	3	2	2	2	1	0	0	0	1	0	0	34	
Zpracovatelský průmysl	1 316	6 214	984	171	234	184	96	73	23	29	15	9	7	9 355	
Energetika	313	1 739	100	10	10	4	0	0	0	0	1	0	0	2 177	
Vodohospodářské činnosti, odpady	79	133	54	11	10	11	9	4	0	1	0	0	0	312	
Stavebnictví	1 249	6 649	964	167	119	58	13	10	0	3	1	0	0	9 233	
Obchod, opravy a údržba mot. vozidel	2 307	6 411	1 516	239	194	95	30	12	3	4	1	0	0	10 812	
Doprava a skladování	406	1 681	430	97	80	45	14	6	5	0	5	1	0	2 770	
Ubytování a stravování	780	2 250	698	121	100	31	7	1	1	0	1	0	0	3 990	
Informační a komunikační činnosti	458	1 617	168	20	22	15	12	1	1	2	0	0	0	2 316	
Peněžnictví a pojišťovnictví	196	1 657	93	8	2	1	2	2	0	0	0	0	0	1 961	
Činnosti v oblasti nemovitostí	1 305	731	411	25	20	16	6	3	0	1	0	0	0	2 518	
Profesní, vědecké a technické činnosti	1 343	6 641	841	102	74	34	8	4	0	2	2	0	0	9 051	
Administrativní a podpůrné činnosti	381	1 091	150	25	17	46	22	19	3	11	2	1	0	1 768	
Veřejná správa a obrana	359	2	275	60	50	26	15	9	2	2	2	0	2	804	
Vzdělávání	241	1 153	115	74	103	152	106	28	0	2	0	0	1	1 975	
Zdravotní a sociální péče	96	361	840	75	40	39	22	15	6	5	5	2	1	1 507	
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	820	1 134	132	19	17	16	4	5	0	2	1	0	0	2 150	
Ostatní činnosti	1 384	4 918	327	44	34	9	1	2	0	0	0	0	0	6 719	
<i>Nezařazeno</i>	<i>456</i>	<i>1 363</i>	<i>83</i>	<i>6</i>	<i>11</i>	<i>2</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>1 923</i>	

Zdroj dat: ČSU

K největšímu nárůstu počtu zaměstnavatelů se sídlem v Plzeňském kraji došlo mezi roky 2020 a 2024 v odvětvích Stavebnictví (+95, tj. +8 %) a Zemědělství, lesnictví a rybářství (+42, tj. +7 %). Největší pokles nastal v odvětvích Činnosti v oblasti nemovitostí (-82, tj. -15 %) a Zpracovatelský průmysl (-73, tj. -4 %). Ani v relativním vyjádření tedy nejsou změny počtů zaměstnavatelů podle odvětví v posledních 4 letech v Plzeňském kraji většinou příliš velké.

U řady odvětví mají v Plzeňském kraji významný podíl nefinanční podniky pod zahraniční kontrolou, a to především v ekonomických subjektech s větším počtem zaměstnanců (viz tabulka 9 – uvedeny odvětví alespoň s 30 nefinančními podniky pod zahraniční kontrolou).

Nadpoloviční podíl mají nefinanční podniky pod zahraniční kontrolou od 100 zaměstnanců v odvětvích Zpracovatelský průmysl a Doprava a skladování a od 250 zaměstnanců v odvětvích Stavebnictví, Informační a komunikační činnosti a Profesní, vědecké a technické činnosti.

Tabulka 9: Nefinanční podniky pod zahr. kontrolou se zjištěnou aktivitou a sídlem v Plzeňském kraji k 1.1.2024

	Podíl v % podle velikostní kategorie (dle počtu zaměstnanců)														Celkem zahr. subjektů
	neuve- deno	0	1–5	6–9	10– 19	20– 49	50– 99	100– 199	200– 249	250– 499	500– 999	1 000– 1 499	1 500 a více		
CELKEM	4	0	2	3	5	11	19	28	44	55	59	85	55	1 116	
Zemědělství, lesnictví a rybářství	5	0	2	7	4	5	4	0	0	-	-	-	-	72	
Zpracovatelský průmysl	5	0	3	7	12	27	47	59	74	90	80	100	86	347	
Stavebnictví	3	0	1	1	1	0	23	0	-	67	100	-	-	57	
Obchod; opravy a údržba mot. vozidel	7	0	3	3	6	18	13	17	0	25	0	-	-	246	
Doprava a skladování	3	0	3	1	6	0	21	67	60	-	60	100	-	46	
Ubytování a stravování	3	0	1	0	0	6	0	0	0	-	0	-	-	33	
Informační a komunikační činnosti	3	0	3	5	14	20	67	0	0	100	-	-	-	36	
Činnosti v oblasti nemovitostí	9	0	4	4	5	19	33	33	-	0	-	-	-	138	
Profesní, vědecké a technické činnosti	2	0	1	6	7	15	25	25	-	100	100	-	-	64	
Administrativní a podpůrné činnosti	4	0	3	8	0	7	27	11	0	18	100	100	-	37	

Zdroj dat: ČSU

8 Perspektivy trhu práce v Plzeňském kraji

Trh práce představuje velmi dynamickou oblast, která je ovlivňována řadou vnitřních i vnějších faktorů a trendů. Vzhledem k dynamice, počtu proměnných a závislosti na globálních megatrendech je tvorba přesné predikce vývoje pro regionální trh práce obtížná.

8.1 Globální megatrendy týkající se trhu práce

Globální megatrendy (GMT) jsou dlouhodobé, transformační globální síly, které definují podobu budoucího světa a mají významný dopad na společnost, ekonomiku, kulturu, životní prostředí i osobní život jednotlivce. Pro analýzu dopadů GMT na regionální trh práce je zásadní skutečnost, že Plzeňský kraj nemůže jejich vývoj významně ovlivnit či zvrátit, ale může se na jejich působení cíleně připravit a využít ke svému rozvoji. Výběr relevantních GMT vychází z výsledků rešerše a následné prioritizace a hodnocení významnosti a předvídatelnosti jejich klíčových hybných sil (KHS) mezi experty (tzn. inovačními aktéry regionu)⁴⁴:

- Technologická změna a hyperkonektivita
- Změny v globální ekonomice
- Nové pracovní a obchodní modely
- Stárnutí populace a demografické změny
- Urbanizace a chytrá města
- Geopolitické napětí a změny vládnutí
- Degradace životního prostředí a klimatická změna
- Rostoucí spotřeba zdrojů
- Změny společenských a individuálních hodnot
- Nová veřejná správa

Jednou z oblastí klíčových příležitostí vzhledem k výrobním kapacitám kraje je rozvoj ekonomičtějších, ekologičtějších, energeticky úspornějších výrobních procesů a nových modelů výroby. Tato oblast příležitostí má v kraji potenciál pro uplatnění zejména prostřednictvím rozvoje inteligentních výrobních systémů směrem definovaných v principech Průmyslu 5.0. Rozvoj lidského kapitálu by měl směřovat do oblasti pokročilé výroby, moderního strojírenství, mechaniky, mechatroniky a elektrotechniky, které navíc podstatně přispívají k jedné z domén specializace významné na národní úrovni.

Rozpad globálních řetězců a re-shoring bude posilovat tlak na zvyšování atraktivity regionu zejména pro kvalifikované pracovníky, nadané studenty, firmy a zahraniční partnery nejen proto aby se zamezilo jejich odchodu, ale zejména k získání nových. Zároveň bude nutné zajistit dostatek pracovních příležitostí i pro pracovníky s nižší kvalifikací.

Nové pracovní modely spolu s technologickou změnou (zejména digitalizace, hyperkonektivita a automatizace) změny požadavky na profily absolventů nejen odborného vzdělávání. V některých oborech dojde k vymizení celých profesí a ke vzniku jiných, vyžadujících specifické znalosti a kompetence. Poroste význam dalšího vzdělávání a tlak na zajišťování work-life balance. Vzhledem k prodlužování produktivního věku, bude častější orientace zaměstnavatelů směrem k udržování a přijímání starších pracovníků a k celkové podpoře zaměstnatelnosti pracovníků po celou dobu jejich pracovního života. Budou vznikat nové specifické formy spotřebitelského chování seniorů a s tím spojených ekonomických příležitostí

⁴⁴ Analýza globálních megatrendů a společenských výzev – příležitosti a rizika pro Plzeňský kraj. TA ČR, 2022.

(tzv. silver economy). Produktem geopolitického napětí budou toky migrantů, které budou spojené se značnými politickými, finanční a společenské náklady integračních politik.

Energetická krize spolu s tlakem na dekarbonizaci výroby energie zvýší tlak na zásadní reformu stávajícího energetického systému. Zásadní roli bude hrát nejen vhodně zvolený energetický mix, ale také úspory a efektivní hospodaření s energiemi. V kontextu průmyslové základny Plzeňského kraje bude tento trend souviset nejen s lidským kapitálem pro výrobu elektřiny s využitím obnovitelných zdrojů na lokální úrovni, ale také (a zejména) s kvalifikacemi a kompetencemi pro jadernou energetiku. Na druhou stranu budou mít rostoucí ceny energií vliv na snižování konkurenceschopnosti energeticky náročného těžkého průmyslu.

S ohledem na úspory energií a dalších primárních zdrojů poroste poptávka po inovativních alternativních řešeních pro cirkulární ekonomiku. Očekává se také další rozvoj elektromobility a nová řešení v chytré mobilitě. Ve spojitosti s růstem globální populace bude na důležitosti nabývat efektivita nebo zvýšení potravinové produkce s využitím automatizace a Big Data při současném snížení negativních dopadů produkce potravin na životní prostředí.

Výše uvedené GMT zásadně ovlivňují budoucnost profesí a přímo formují nové profese budoucnosti.

8.2 Budoucnost profesí

Podle globální studie [Future of Jobs Report](#) 2023 projde v příštích pěti letech obměnou 23 % míst, a to prostřednictvím jak růstu v některých oborech, tak i úbytku v jiných. Nejrychleji mají ubývat kancelářské a úřednické pozice, jako jsou bankovní pokladní a pokladní obecně, které lze automatizovat. Pozic na bankovních přepážkách a příbuzných profesích do roku 2027 ubude podle zprávy o 40 procent. U poštovních úředníků, pokladních a pracovníků zadávajících data se očekává vlivem automatizace pokles více než o třetinu.

Velký zájem má být naopak o specialisty na samořízená a elektrická auta, poptávka po nich v následujících pěti letech podle současných odhadů vzroste o 40 procent. Výrazně poroste poptávka po odbornících na strojové učení umělé inteligence a po odbornících na kybernetickou bezpečnost. Na své si přijdou i specialisté na ochranu životního prostředí. Největší nárůst celkového počtu vytvořených pracovních míst se nicméně očekává u mnoha netechnologických rolí. Řidiči těžkých nákladních automobilů a autobusů, učitelé středních odborných škol (!), mechanici a opraváři strojů by měli v letech 2023 až 2027 vytvořit přibližně dva miliony nových pracovních míst.⁴⁵

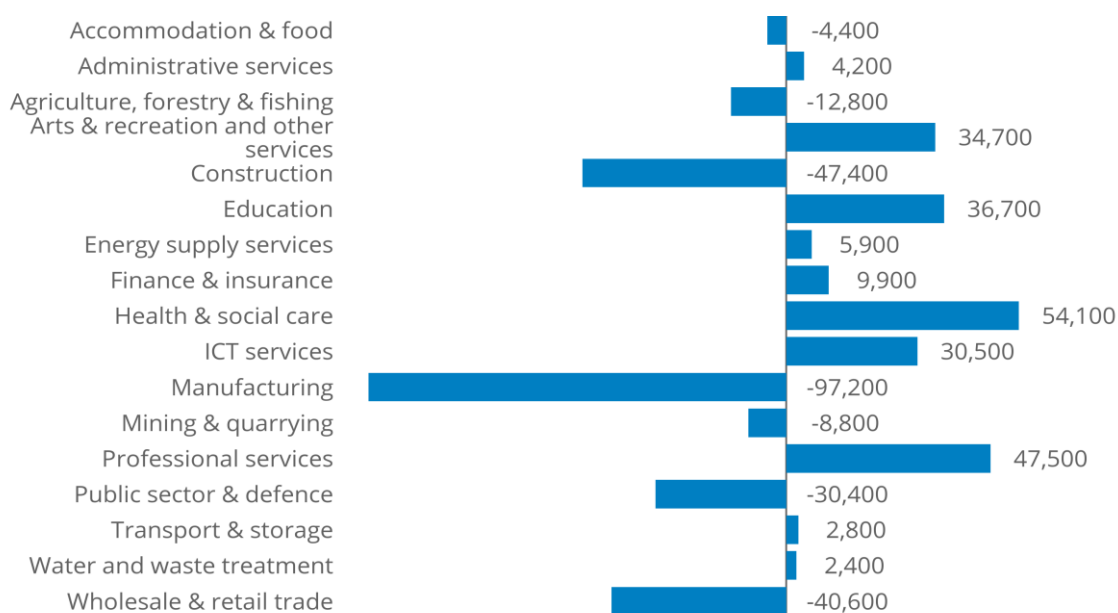
Jakkoli se konkrétní hodnoty v analýzách a predikcích mohou lišit, základní trendy zůstávají stejné. Dle dat [CEDEFOP](#)⁴⁶ lze v ČR očekávat dramatický úbytek pozic ve výrobě a stavebnictví ve prospěch pracovníků ve zdravotnictví a sociálních službách, specialistů (včetně výzkumníků a inženýrů), IT odborníků, pracovníků ve vzdělávání, ale také služeb (zejména ubytování a gastronomie – vše viz obrázek 3). Data CEDEFOP umožňují také porovnání vývoje v jednotlivých skupinách. Například v oblasti výroby by podíl na zaměstnanosti měl klesnout v ČR o 7,1 %, zatímco v EU by se měl o 0,4 % zvýšit. Naopak v oblasti služeb by měl podíl narůst o 17,6 %, zatímco v EU pouze o 3 %.⁴⁷

⁴⁵ *Future of Jobs Report 2023*. World Economic Forum, 2023. [on-line]. Dostupné z: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf.

⁴⁶ Data vycházejí z analýzy inzerce v ČR. Evropské středisko pro rozvoj odborného vzdělávání a přípravy Cedefop data sbírá, analyzuje a prezentuje pod názvem "Skills OVATE".

⁴⁷ *Skills intelligence, Browse by country (Czechia)*. CEDEFOP, 2024. [on-line]. Dostupné z: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/countries?country=CZ#8>.

Obrázek 3: Budoucí růst zaměstnanosti (v %) v Česku v letech 2022-2035 v jednotlivých odvětvích



 CEDEFOP

Zdroj: Cedefop, Cedefop Skills Forecast (2022)

Dle analýzy **Budoucnost českého pracovního trhu**⁴⁸ do roku 2030 přijde v celé ekonomice o práci z důvodu zániku pracovní pozice cca 330 tis. současných zaměstnanců. Zvýší se podíl specialistů na úkor odborných pracovníků, zvýší se poptávka po řemeslnících, vlivem robotizace se zvýší poptávka po operátorech strojů. Posun k terciárnímu sektoru zvýší podíl chybějících pracovníků ve službách, sníží se podíl chybějících úředníků a nekvalifikovaných profesí.

Kromě struktury profesí se zásadně proměňuje také obsah profesí a potřeba kompetencí, které jsou s nimi spojené. To se projevuje rozvolňováním přímé vazby mezi názvy studijních oborů a konkrétními profesemi. Na řadě kvantitativně významných pozic pro průmysl v Plzeňském kraji to potvrdil průzkum zaměřený na dopady automatizace a robotizace na potřeby kompetencí absolventů.

Již od průmyslové revoluce jsou organizace postavené na principu předem definovaných rolí, pozic a profesí s jasně stanoveným popisem práce. Analýza společnosti Deloitte⁴⁹ konstatuje, že „pouze 19 % světových lídrů a 23 % zaměstnanců se domnívá, že tento popis skutečně vystihuje povahu dané práce. Až 81 % lídrů navíc tvrdí, že kvůli vysoké potřebě agility zaměstnanci již nyní vykonávají práci mimo svou definovanou pozici“.

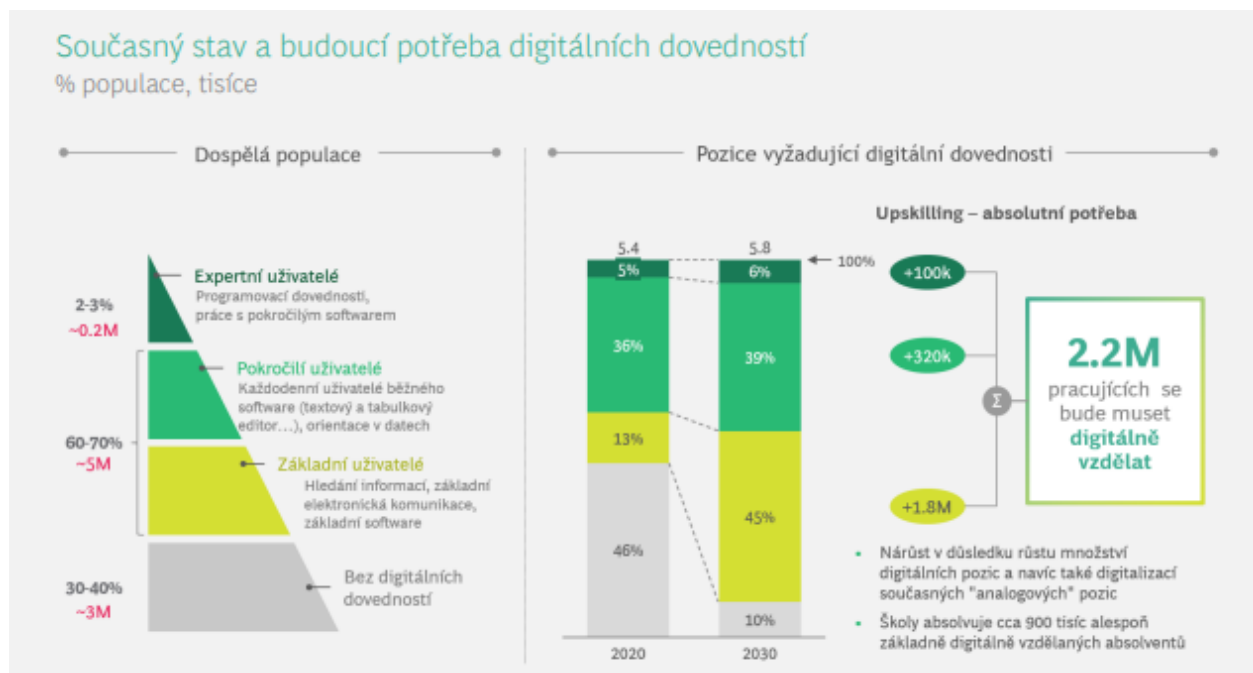
Automatizace a robotizace je obecně spojená s větší potřebou mezioborových specializací, IT specialistů a vysokou potřebou pozic se způsobilostí v elektrotechnice. Aktuálně budoucnost profesí zásadně ovlivňuje nástup AI, který přináší další růst významu specializovaných IT pozic, včetně některých zcela nových profesí (viz níže), ale zásadně zvyšuje potřebu digitálních kompetencí většiny stávajících pozic.

⁴⁸ *Budoucnost českého pracovního trhu*. Boston Consulting Group & Aspen Institute Central Europe, 2022. [on-line]. Dostupné z: <https://s3.eu-central-1.amazonaws.com/uploads.mangoweb.org/shared-prod/aspeninstitutece.org/uploads/2022/08/budoucnost-ceskeho-pracovniho-trhu.pdf>.

⁴⁹ *Trendy v oblasti lidského kapitálu 2023 v České a Slovenské republice a ve světě*. Deloitte Česká republika, 2023. [on-line]. Dostupné z: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cz/Documents/human-capital/CZ-SK-HC-trendy-2023.pdf?trk=public_post_comment-text.

Z výše citovaného modelu pracovního trhu *Budoucnost profesí* vyplývá, že podíl pracovních pozic, které budou vyžadovat alespoň základní digitální dovednosti, se zvýší ze současných 54 % až na 90 % v roce 2030 (viz obrázek 4).

Obrázek 4: Současný stav a budoucí potřeba digitálních dovedností



Zdroj: *Trendy v oblasti lidského kapitálu 2023 v České a Slovenské republice a ve světě*. Deloitte Česká republika, 2023. [on-line].

8.3 Profese budoucnosti

Analýza ManpowerGroup a Digital Manufacturing Institute definovala v roce 2019 budoucí pracovní pozice v digitální výrobě včetně 20 klíčových výrobních pozic budoucnosti⁵⁰. Pět let od vydání této studie se větší část těchto „pozic budoucnosti“ stala reálně poptávanými „pozicemi současnosti“ také u zaměstnavatelů v Plzeňském kraji, což dokládá obrovskou dynamiku těchto změn. Problematikou taxonomie nových profesí se zabývá řada výzkumných projektů z různých zemí⁵¹. Tyto projekty vycházejí zejména z analýz globálních megatrendů, které budou určující i pro vývoj v Plzeňském kraji (viz kap. 8.2), pročež s nimi lze pracovat i pro účely této strategie.

Pro oblast průmyslu budou zásadní pozice spojené s prediktivní údržbou, robotikou, analýzou a správou dat. Nejedná se o profese budoucnosti v pravém smyslu, jelikož již v určité podobě existují a jsou na trhu práce poptávány. V následujících letech jejich potřeba ovšem zásadně poroste a postupně nahradí většinu současných klasických profesí.

- **Robotik (Mechanik robotů)**
Kvantitativně významná pozice zejména pro oblast průmyslu, energetiky, ale také dopravy. Sestavuje, udržuje a opravuje automatizované systémy a roboty. Do budoucna klíčová pozice pro absolventy mezioborových specializací elektrotechnických, IT a strojírenských oborů.
- **Specialista prediktivní údržby**
Pozice poptávané již v současnosti. V blízké budoucnosti kvantitativně významná pozice vhodná pro absolventy mezioborových (mechatronických specializací).

⁵⁰ *Analýza budoucích potřeb zpracovatelského průmyslu*. ManpowerGroup a Digital Manufacturing Institute, 2019. [on-line].

Dostupné z: [Továrna budoucnosti - ManpowerGroup s.r.o.](#)

⁵¹ Např: CST Inspired Minds Careers 2030 ([Blog \(cstsavings.ca\)](#)), Ford Australia ([100 Jobs of the Future](#)). WEF ([Top 10 Jobs of the Future - For \(2030\) And Beyond | World Economic Forum \(weforum.org\)](#); [Success Profiles \(manpowergroup.cz\)](#)...

- **Datový analytik**
Kvantitativně významná pozice pro absolventy IT oborů s širokými možnostmi uplatnění od služeb a logistiky po průmysl (s vazbou na IoT a prediktivní údržbu).
- **Specialista aditivní výroby**
3D tisk je již v současnosti široce využívanou technologií. Do budoucna existuje značný potenciál rozšíření technologií do dalších oblastí – kromě průmyslu, také do stavebnictví i sektoru služeb. Pozice vhodná pro absolventy strojírenských a IT oborů, ale potenciálně také maturitních stavebních oborů.
- **Programátor kvantových počítačů**
Pozice s nepříliš vysokým přímým významem z pohledu trhu práce, ale s ohledem na význam pro oblast VaVal důležitá pozice pro konkurenceschopnost regionu.

V oblasti logistiky poroste význam již nyní existujících profesí jako jsou:

Operátor dronů

Využití dronů při vnitřní logistice, ale také v jiných oblastech lidské činnosti stále roste (složky záchranného systému, obrana, zemědělství...), což zvyšuje potřebu těchto specialistů.

- **Specialista řízení logistických procesů**
Hlavní náplní logistických pozic bude nastavování, kontrola a řízení autonomních logistických procesů a technologií.

Rozvoj dalších pozic si vyžádá rozvoj virtuální reality a změny organizace práce. Sem spadají např.:

- **Tvůrce zážitků ve virtuální a rozšířené realitě**
Kromě oblasti her a zábavy poroste využití v marketingu, cestovním ruchu, nebo třeba ve zdravotnictví.⁵² Vzhledem k nárůstu aplikací, bude potřeba velký počet odborníků.
- **Návrhář gamifikace**
Zásadní pozice pro oblast vzdělávání. Široké aplikační možnosti také ve zdravotnictví či péči o seniory.

Významným megatrendem reflektovaným v zásadních strategických dokumentech i legislativních normách je environmentální problematika a trvale udržitelný rozvoj. Perspektivním oborem tak bude např.

- **Upcyclátor**
Specialista pro rekultivaci a upcyclaci odpadů.
- **Agroekologický zemědělec**
Kromě pěstování zemědělských plodin bude funkcí těchto profesí obnova biodiverzity a zajištění zemědělské rovnováhy. Využívat bude moderní technologie (autonomní systémy, roboti) a analýzu dat. Perspektivní profese pro absolventy zemědělských oborů.
- **Pracovník ekologické obnovy (rewilder)**

S tempem implementace inovací do profesního i soukromého života a technologickými změnami vzroste význam profesí, podporujících efektivní a udržitelnou adaptaci na tyto změny, a to z několika pohledů:

- **Manažer inovací**
Úkolem této pozice je sledovat trendy a koordinovat a podporovat procesy spojené s implementací inovací do chodu organizace. Již v současnosti existující pozice s řadou zaměření.

⁵² V Plzni v rámci aktivit SIT Plzeň bylo testováno využití VR pro rehabilitaci a zlepšení kvality života dlouhodobě nemocných.

- Odborník na jednoduchost (simplifikátor)
Náplní této pozice bude zjednodušování procesů ve firmách. Profese vhodná pro absolventy humanitních oborů.
- Poradce pro celoživotní vzdělávání
Vzhledem počtu a tempu změn a proměně způsobu vzdělávání poroste význam kariérového poradenství. Náplní práce bude také pomoc s výběrem a propojování modulárních programů a mikrocertifikátů pro uznávání kompetencí.

V současné době se věnuje velká pozornost pracovním pozicím, které vznikají v souvislosti s rozvojem umělé inteligence. Jedná se například o pozice:

- Pedagog umělé inteligence
- Interpretátor algoritmů
- Koordinátor spolupráce lidí a strojů
- Etik robotů

Megatrendy technologických změn a stárnutí populace významně ovlivní oblast zdravotnictví a sociálních služeb. V důsledku toho se promění náplň a požadavky na kompetence řady kvantitativně významných profesí – např.:

- Specialista péče o seniory
Kvantitativně významná pozice nahrazující současné pečovatele. Kromě správy automatizovaných manuálních technologií v péči o seniory zajišťuje komunikaci a organizaci aktivit.

Významným megatrendem s dopadem v Plzeňském kraji je migrace, která bude spojená s potřebou specialistů na podporu spolupráce v multikulturních týmech a integraci osob s migrační zkušeností do společnosti. Jedná se např. o pozice Facilitátor mezikulturní spolupráce nebo Integrátor vysídlených osob.

Řada pozic je definována ve vazbě na potřebu vyrovnat se s rychlými změnami a digitalizací, např.: Nostalgik nebo Průvodce analogovým zážitkem. V tomto případě jde jistě o zajímavé, nikoli však zásadní profese z pohledu významu pro zaměstnanost a ekonomiku.

8.4 Technologie a potřeby zaměstnavatelů v Plzeňském kraji

Moderní technologie a technologické trendy výrazně ovlivňují trh práce a způsob, jakým zaměstnavatelé řídí své organizace. V posledních letech se PZ PK intenzivně zabýval analýzou potřeb firem v souvislosti s digitalizací, automatizací, robotizací. Kromě rešerše odborných zdrojů se tak můžeme opřít o primární data od zaměstnavatelů z Plzeňského kraje.

Míra a význam využívání pokročilých technologií ve firmách v Plzeňském kraji neustále rostou a jsou naprosto zásadní pro jejich konkurenceschopnost. Nejčastěji se jedná o (smart) senzory, kamerové systémy pro strojové vidění, technologie řízené senzory, pokročilé řízení výrobních procesů (APC), inteligentní diagnostiku a údržbu, robotiku, vestavěnou inteligenci, ale také virtuální a rozšířenou realitu ve výrobě. Probíhá rychlý pokrok ve shromažďování dat z výroby (Big data, datová analytika a strojové učení) a jejich využití pro sledování a optimalizaci výroby.

Většina výrobních firem se posouvá (různým tempem) od preventivní k prediktivní údržbě. Změna technologií se odráží také ve změně procesů a organizaci práce. Následující trendy mají největší dopad na potřeby zaměstnavatelů v kraji.

Automatizace a robotika

Automatizace snižuje náklady na pracovní sílu, zvyšuje produktivitu a kvalitu produkce, ale zároveň může vést k úbytku pracovních míst v oblastech, kde je možné automatizaci snadno zavést. Pro zaměstnavatele je důležité přizpůsobit své týmy, aby spolupracovaly s novými technologiemi. V rámci Plzeňského kraje probíhá implementace těchto technologií již řadu let, a to s rostoucí intenzitou, proto se jedná o jednu z prioritních oblastí pro reflexi ve vzdělání. Průzkum PZ PK ukázal, že změny spojené s automatizací a robotizací se projevují ve všech sektorech průmyslu. S největší dynamikou probíhají v elektrotechnickém průmyslu, ale zásadně se dotýkají také strojírenství, keramického, plastikařského či dřevozpracujícího průmyslu. Zásadní je charakter výroby (nejméně se projevují v kusové a nejvíce v hromadné výrobě) a postavení ve firemní hierarchii a nadnárodních hodnotových řetězcích.

Umělá inteligence a strojové učení

Umělá inteligence (AI) a strojové učení vede k automatizaci rutinních úkolů, prediktivní analýzy nebo zlepšování rozhodovacích procesů. AI může přímo nahradit některé pracovní pozice, zejména ty, které zahrnují opakující se úkoly. Na druhé straně ale vytváří nové pozice, zejména v oblastech datové analýzy, vývoje AI a managementu AI.

Oproti robotizaci se jedná o poměrně nový fenomén, jehož dopady na trh práce a konkrétní potřeby zaměstnavatelů v Plzeňském kraji se teprve začínají projevovat. Očekává se, že vliv těchto technologií bude naprosto zásadní, a to v krátkém horizontu⁵³. Index ekonomického dopadu AI od Capital Economics řadí ČR mezi země, jako je Španělsko a Belgie, tedy mezi země, které mají díky své solidní průmyslové základně značný potenciál využít možnosti, které nové technologie AI umožňují⁵⁴. Významné kompetence v oblasti umělé inteligence jsou též na ZČU, konkrétně na Fakultě aplikovaných věd a Fakultě elektrotechnické.⁵⁵

Internet věcí (IoT)

IoT zahrnuje propojení fyzických zařízení přes internet, což umožňuje sběr a výměnu dat. Tato zařízení mohou být čidla, spotřebiče, vozidla nebo jiné technologické nástroje. Na pracovním trhu souvisí s poptávkou po odbornících na analýzu dat, kybernetickou bezpečnost a správu IoT systémů. V Plzeňském kraji se jedná o etablovanou, dynamicky se rozvíjející oblast, která ve firmách souvisí zejména s přechodem na prediktivní údržbu a řízením výrobních a logistických procesů.

Práce na dálku a virtuální týmy

Moderní komunikační technologie umožňují zaměstnancům pracovat odkudkoli na světě. Cloudové technologie, videokonference a online nástroje pro spolupráci jsou základem této změny. Pro zaměstnavatele je důležité rozvíjet digitální dovednosti zaměstnanců a investovat do technologií, které podporují spolupráci na dálku. Z pohledu lidského kapitálu regionu se jedná o příležitost získat kvalifikované odborníky z jiných regionů a oblastí, ale také ohrožení vzhledem ke globální konkurenci a mzdovému diferenciaci.

Big Data a analýza dat

Big Data odkazuje na rozsáhlé množství dat, která jsou generována a shromažďována. Analýza těchto dat umožňuje organizacím získávat cenné poznatky pro rozhodování a zlepšování procesů. Firmy mohou lépe porozumět svým zákazníkům, optimalizovat provozní

⁵³ OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market. Paris: OECD Publishing, 2023. [on-line]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1787/08785bba-en>, srov. Acemoglu, D., Autor, D., Hazell, J., Restrepo, P.: *Artificial intelligence and jobs: Evidence from online vacancies*. Journal of Labor Economics, 40 (S1), 2022, s. 293–340. [on-line]. Dostupné z: <https://www.journals.uchicago.edu/doi/full/10.1086/718327>.

⁵⁴ Viz Babecký, J.: *Vliv umělé inteligence na trh práce*. ČNB, 2024. [on-line]. Dostupné z: [https://www.cnb.cz/cs/o_cnb/cnblog/Vliv-umele-inteligence-na-trh-prace/..](https://www.cnb.cz/cs/o_cnb/cnblog/Vliv-umele-inteligence-na-trh-prace/)

⁵⁵ Národní polovodičová strategie. Ministerstvo průmyslu a obchodu České republiky, 2024. on-line]. Dostupné z: [Národní polovodičová strategie | MPO](#).

procesy a zlepšovat produkty. To vyžaduje zaměstnance s dovednostmi v oblasti datové analýzy, správy dat a statistiky. Jedná se o oblast, která se v Plzeňském kraji rozvíjí⁵⁶, což je spojeno s poptávkou po specializovaných odbornících.

5G a pokročilé komunikační technologie

5G představuje pátou generaci mobilních sítí, která poskytuje vyšší rychlosti a nižší latenci. To umožňuje nové aplikace, jako je autonomní řízení, rozšířená realita (AR) a virtuální realita (VR), které mohou transformovat celá odvětví, například dopravu, zdravotnictví či zábavní průmysl. Ačkoli potenciál této technologie je značný, praktický dopad na potřeby zaměstnavatelů v Plzeňském kraji je zatím minimální.

Kybernetická bezpečnost

S nárůstem digitálních technologií a dat se zvyšuje i riziko kybernetických útoků. Kybernetická bezpečnost zahrnuje ochranu systémů, sítí a dat před neoprávněným přístupem nebo útoky. Potřeba zabezpečení digitálních aktiv vede k růstu poptávky po odbornících na kybernetickou bezpečnost. Zaměstnavatelé musí investovat do školení zaměstnanců a modernizace bezpečnostních protokolů, aby ochránili citlivé informace.

Polovodičové technologie

Česká republika je silná v produkci výkonové elektroniky. Na této produkci se podílí hlavně firmy ON Semiconductor Czech Republic a Hitachi Energy. Téměř 90 % kapacit v R&D financovaného z veřejných zdrojů je v této oblasti v Plzni na ZČU. U tohoto typu produkce se do roku 2030 očekává v EU průměrný roční růst cca 7 %. Významnou národní aplikační kompetenci má Česká republika v trakci, přičemž R&D kompetence a kapacity pro tyto činnosti jsou majoritně koncentrovány na ZČU ve významné spolupráci se ŠKODA GROUP. Další kompetencí českých společností a vysokých škol je vývoj a výroba radiačně odolné elektroniky, což je rovněž jedna z perspektivních oblastí na ZČU.⁵⁷

Kvantové technologie

Kvantové technologie patří ke klíčovým disruptivním oblastem, které významně ovlivní budoucí podobu světové ekonomiky a společnosti. Mají potenciál zásadně změnit tradiční odvětví, jako jsou finance, logistika, energetika a doprava, ale také vytvořit zcela nová odvětví. Dle některých predikcí mohou zásadně měnit pracovní trh, podobně jako to udělaly jiné technologické revoluce. Česká republika patří v této oblasti k velmi aktivním, přičemž v rámci republiky patří ke špičce výzkumné instituce z Plzeňského kraje.⁵⁸

⁵⁶ V rámci průzkumů PZPK řada firem hovořila o tom, že data dokáží získávat a shromažďovat, ale velké rezervy mají v jejich efektivním využití.

⁵⁷ Národní polovodičová strategie. MPO, 2024. [on-line]. Dostupné z: [Národní polovodičová strategie | MPO](#).

⁵⁸ Rostoucí důležitost kvantových technologií reflektuje zřízení pozice zmocněnce pro kvantové technologie, do které byl jmenován Petra Kavalíř z NTC, výzkumného centra Západočeské univerzity v Plzni, který se zaměřuje na kvantové materiály pro udržitelné technologie (*Zmocněncem pro kvantové technologie bude Petr Kavalíř*. Vláda ČR, 2023. [on-line]. Dostupné z: <https://vlada.gov.cz/cz/media-centrum/aktualne/zmocnencem-pro-quantove-technologie-bude-petr-kavalir-208332/#>).

8.5 Transformace regionální ekonomiky

Pro zajištění dlouhodobé konkurenceschopnosti regionu je nezbytná diverzifikace ekonomiky, investice do moderní infrastruktury, vzdělávání a technologií, a podpora podnikavosti a inovací. Klíčovou roli ve zvyšování konkurenceschopnosti a zvyšování lidského kapitálu regionu proto hrají inovativní firmy, které investují do výzkumu a vývoje, což přináší nové technologie a produkty a v rámci multiplikačního efektu vytváří ekosystém pro vznik dalších inovativních podniků a start-upů. Inovativní firmy vytvářejí vysoce kvalifikovaná pracovní místa, která do regionu přitahují talentované profesionály, ale také další investice rozvíjející znalostní ekonomiku a vzdělání. V konečném důsledku roste prestiž a atraktivita regionu pro globální trhy.

Řada studií poukazuje na nižší investice do infrastruktury i nižší konkurenci v EU, která netlačí firmy k technologické inovaci⁵⁹. V rámci EU patří ČR v oblasti inovací k těm slabším⁶⁰. Velké investice směřovaly v posledních letech do okolních zemí – zejména SRN (elektromobilita, výroba čipů...), ale například také do Polska. V oblasti inovativních aktivit obecně vedou severské země – zejména Švédsko, Finsko, ale také Estonsko⁶¹. V České republice se inovace a startupy nejvíce soustředí v Praze a Jihomoravském kraji. Plzeňský kraj ale patří k regionům s výrazným nárůstem zájmu o startupy⁶². Plzeň také získala stříbrnou pozici v celostátním výzkumu Město pro byznys⁶³.

O pozitivním trendu svědčí, že se v období 2018-2020 zřetelně zlepšila pozice Plzeňského kraje podle většiny základních ukazatelů inovačních aktivit podniků (viz tabulka 10).

Tabulka 10: Postavení Plzeňského kraje podle inovačních aktivit podniků

Ukazatel	Všechny podniky						Zpracovatelský průmysl	
	2016–2018		2018–2020		2020–2022		Podíl (v %)	Pořadí v ČR
	Podíl (v %)	Pořadí v ČR	Podíl (v %)	Pořadí v ČR	Podíl (v %)	Pořadí v ČR		
Inovující podniky celkem [1]	40	11	58	4	50	1	47	8
Podniky s produktovou inovací	20	11	38	3	33	2	33	7
Podniky s inovací výrobků	16	10	27	10	22	6	28	8
Podniky s inovací služeb	8	10	21	2	21	1	11	11
Podniky s inovací podnikových procesů	35	10	54	4	48	1	44	8
Podniky s inovací vnitropodnikových procesů	26	11	43	4	42	1	36	9
Podniky s marketingovou inovací	13	13	35	4	25	10	30	10
Podniky s organizační inovací	16	13	43	3	31	3	29	8
Intenzita inovací [2]	2,9	5	4,3	5	2,1	6	2,7	5

Zdroj dat: ČSÚ

[1] Podíly na celkovém počtu podniků

[2] Podíl nákladů na inovační činnosti na celkových tržbách podniků, které v daném období prováděly inovační činnosti

Plzeňský kraj se posunul výše téměř ve všech ukazatelích, a to velmi výrazně z 10. až 13. místa na 2. až 4. místo, vč. celkového podílu inovujících podniků (58 % – 4. místo). Jedinou výjimkou byl podíl podniků s inovací výrobků, kde zůstal na 10. místě.

⁵⁹ Erixon, F., Guinea, O., du Roy, O.: *If the EU was a State in the United States: Comparing Economic Growth between EU and US States*. European Centre for International Political Economy. POLICY BRIEF – No. 07/2023. [on-line]. Dostupné z: https://ecipe.org/wp-content/uploads/2023/06/ECI_23_PolicyBrief_07-2023_LY02.pdf.

⁶⁰ *Evropský srovnávací přehled inovací: V členských státech EU a regionech se nadále zlepšuje inovační výkonnost*. Evropská komise, 2021. [on-line]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/cs/ip_21_3048.

⁶¹ Bulgakova, A.: *Startup Nations: The 6 European countries with the most startup investment per capita*. EU-Startups, 2023. [on-line]. Dostupné z: <https://www.eu-startups.com/2023/02/startup-nations-the-6-european-countries-with-the-most-startup-investment-per-capita/>.

⁶² Vyhnánovská, T.: *Startupy v krajích: nejvíce táhne Zlín a Brno*. Komora+, 2022. [on-line]. Dostupné z: <https://komoraplus.cz/2022/05/04/startupy-v-krajich-nejvice-tahne-zlin-a-brno/>.

⁶³ *Brno se vyhoupllo na první příčku v letošním finálovém celorepublikovém srovnání Města pro byznys*. Tisková zpráva – Město pro byznys, 2024. [on-line]. Dostupné z: <https://www.byznysakce.cz/mestoprobyznys2024#/?lang=cs>.

Toto zlepšování pozice kraje podle inovačních aktivit podniků pokračovalo i v období 2020–2022, kdy se kraj posunul v polovině sledovaných ukazatelů dokonce na 1. místo v rámci ČR, a to včetně podílu inovujících podniků celkem (viz tabulka 10). Na rozdíl od předchozích období došlo ke zlepšení pozice Plzeňského kraje i podle podílu podniků s inovací výrobků (z 10. na 6. místo). Naopak se zhoršilo postavení kraje podle podílu podniků s marketingovou inovací (ze 4. na 10. místo). Vesměs nižší podíly inovujících podniků proti období 2018-2020, byly zřejmě způsobeny omezeními, které si vyžádala pandemie covidu.

Horší zůstává pozice Plzeňského kraje, zaměříme-li se na podniky ve zpracovatelském průmyslu. Zde se kraj v letech 2020-2022 pohyboval na 7. až 11. místě podle typu inovace.

Podle intenzity technických inovací, tj. podílu nákladů na technické inovace na celkových tržbách podniků s technickou inovací, zaujímá Plzeňský kraj dlouhodobě solidní 5. nebo 6. místo.

Investice firem do technologií souvisejících s automatizací, robotizací a digitalizací potvrdily také průzkumy PZ PK v rámci procesu přizpůsobování vzdělávacích programů škol⁶⁴. Inovační aktivity firem potvrzuje také 3. kolo mapování inovačních kapacit za období 06/2021 až 08/2022, které ve spolupráci s TA ČR realizovala RRA PK ve 27 firmách Plzeňského kraje⁶⁵.

Přestože výdaje na výzkum a vývoj v Plzeňském kraji trvale rostou a firemní sektor vykazuje více než ¾ těchto výdajů, mají firmy v Plzeňském kraji dosud nevyužité možnosti na zvýšení inovační výkonnosti. Významné příležitosti nabízí zejména širší zapojení nově vybudované výzkumné infrastruktury a expertů do aktivit firem, např. poskytováním informací o nejnovějších dostupných technologiích nebo zapojením do procesu znalostního transferu.

V roce 2023 bylo podle ČSÚ evidováno v Plzeňském kraji celkem 161 pracovišť výzkumu a vývoje (VaV), z toho převážná většina (132) působila v podnikatelském sektoru. V kraji se v roce 2022 více než ¾ celkových výdajů na VaV v podnikatelském sektoru (5,1 mld. Kč) koncentrovala ve velkých podnicích nad 250 zaměstnanců (3,9 mld. Kč). V malých podnicích do 50 zaměstnanců to bylo méně než 10 %. Pozitivní je, že v Plzeňském kraji většinu výdajů na VaV v roce 2023 vydávaly domácí firmy (2,9 mld. Kč).

Struktura zaměstnanosti s dominancí velkých firem a bohatá nabídka pracovních míst snižují zájem v regionu o podnikání. Plzeňský kraj je tak dlouhodobě regionem s nižší podnikatelskou aktivitou, což dlouhodobě snižuje inovační potenciál lidského kapitálu⁶⁶. Na tuto oblast se proto zaměřuje pozornost významných místních aktérů. Zejména v oblasti plzeňské aglomerace vzniká sdílená infrastruktura a ekosystém zaměřený na podporu počáteční fáze podnikání pro startup firmy. Pro motivaci zejména mladých lidí jsou navrženy aktivity zasahující již do úrovně škol (školy podnikání, kempy), ale také neformální projekty (tzv. business kotle, viz PINE kap. 4.3.1).

Klíčovým bodem podpory vzniku inovačních podniků je zajištění finančních zdrojů pro startovací období, ať již formou zprostředkování dotací, úvěrů, či cestou rizikového (venture) kapitálu. Oblastí, ve které mají české i regionální firmy značné rezervy, je problematika obchodních modelů a vztahů. Na tuto oblast se specializuje organizace BIC Plzeň, s.r.o.⁶⁷. V rámci projektu Smart Akcelerátor III se připravuje založení krajského inovačního centra.

Pokud se na region podíváme v širším kontextu, musíme výchozí pozici Plzeňského kraje hodnotit jako spíše negativní, ale s pozitivním trendem a růstovým potenciálem.

⁶⁴ *Podklady pro kompetenční modely k rozvoji nabídky SŠ*. Regionální rozvojová agentura Plzeňského kraje, o.p.s., 2021. Kap. Hlavní trendy automatizace a robotizace v Plzeňském kraji, s.12-15.

⁶⁵ Výsledky viz *Mapování inovačních kapacit ČR. Plzeňský kraj*. Technologická agentura České republiky, 2022. [on-line]. Dostupné z: <https://inkaviz.tacr.cz/cs/region/?id=4&version=2>.

⁶⁶ Tradiční struktura místních velkých zaměstnavatelů v rámci SWOT analýzy proto zapracováno jako slabá stránka

⁶⁷ [Podnikatelské a inovační centrum Plzeň - BIC Plzeň](#).

Možné scénáře budoucího vývoje se tak budou odehrávat v úzké vazbě na využití lidského kapitálu. Zásadní výzvou bude inkorporace velkých firem do místního inovačního ekosystému s propojením na místní startupy a malé a střední inovativní firmy.

Pozitivní scénář vývoje

Pozitivní varianta je spojená s transformací ekonomiky směrem k oborům s vyšší přidanou hodnotou a proměnou struktury zaměstnanosti. Plzeňský kraj využije své silné tradice v oblasti strojírenství a průmyslu a přechod k Průmyslu 4.0 se stane hlavním hnacím motorem transformace. Region podpoří zavádění inteligentních výrobních technologií, automatizace a využití datových analýz ve výrobních procesech s ohledem na inteligentní specializace regionu. Podaří se využít aplikačního potenciálu v oblasti polovodičových hodnotových řetězců ve vazbě na tradiční sektory (železniční a kolejová doprava, energetika). Napříč oborovým spektrem a zaměřením firem se podaří maximálně využít potenciál AI. Vzniknou nové technologické startupy zaměřené na vývoj softwarových řešení pro průmysl, což pomůže modernizovat a zefektivnit tradiční výrobní firmy.

S rostoucím počtem inovativních firem a startupů, napojených na místní inovační ekosystém a propojených s globálními megatrendy, bude region prosperovat a přiláká nové investice a talenty.

Významným impulzem pro ekonomický růst, zvýšení zaměstnanosti a dlouhodobou konkurenceschopnost místních firem bude také podpora jaderné energetiky spojená s výstavbou nových bloků elektráren, do které se zapojí místní firmy specializované na výrobu komponentů, materiálů či poskytování služeb pro jaderný průmysl. Také v této oblasti dojde k prohloubení spolupráce mezi firmami a vědeckými institucemi, což podpoří inovace, výzkum a vývoj nových technologií.

Tento pozitivní scénář transformace zajistí dlouhodobou udržitelnost ekonomiky kraje, vyšší kvalitu života obyvatel a jeho konkurenceschopnost na globálním trhu. V oblasti vzdělávání bude transformace spojena s posunem k pozicím s vyšší kvalifikací a důrazem na podporu podnikavosti a kreativity. Zásadní bude flexibilita a adaptabilita zajištěná funkčním systémem dalšího vzdělávání.

Negativní scénář

Krajní negativní scénář je spojený se setrváním u výrobních modelů, které spoléhají na masovou produkci a nízkonákladovou pracovní sílu. Nepodaří se využít průmyslové tradice pro zapojení do dodavatelských řetězců spojených s rozvojem nových technologií. Vybudované výzkumné kapacity se nepodaří optimálně využít pro inovaci tradičních sektorů, rozvoj nových a vznik inovativních firem a startupů.

V rámci tohoto modelu kraj nevyužije příležitostí, které přináší Průmysl 4.0, digitalizace a automatizace, tradiční firmy budou nadále vyrábět produkty s nízkou přidanou hodnotou, což povede k postupnému snižování konkurenceschopnosti na globálních trzích. S rostoucí automatizací se nízko kvalifikovaná pracovní místa přesunou do jiných regionů nebo se zcela zruší, což povede k nárůstu nezaměstnanosti v regionu.

Vzhledem k absenci dostatku atraktivních pracovních příležitostí pro vysoce kvalifikované pracovníky a odborníky, budou mladí lidé a talentovaní odborníci opouštět region (zejména na ose Bavorsko – Praha), zatímco lidé s nižší kvalifikací budou čelit větší nejistotě na trhu práce.

8.6 Střednědobá perspektiva regionálního trhu práce

Pohled na střednědobou perspektivu trhu práce i v regionálním pohledu poskytuje web MPSV www.predikcetrhuprace.cz. Publikovaná predikce podle povolání z roku 2023 ukazuje předpokládaný vývoj počtu obsazených pracovních míst v kraji do roku 2027.

Z početnějších povolání (od 1 tis. pracovních míst) se v hlavní třídě Specialisté očekává mezi roky 2022 a 2027 největší relativní nárůst počtu pracovních míst v případě Analytiků a vývojářů softwaru a počítačových aplikací (+50 %) a Specialistů v oblasti elektrotechniky, elektroniky a elektronických komunikací (+25 %).

V hlavní třídě Techničtí a další odborní pracovníci se očekává největší relativní nárůst u Ostatních odborných pracovníků v oblasti zdravotnictví (+19 % - bez zdravotních sester, techniků a laborantů). Největší pokles by měl nastat u Odborných pracovníků v ekonomických oborech (-8 %).

V hlavní třídě Úředníci se v Plzeňském kraji očekává největší pokles v případě Úředníků v logistice (-18 %) a největší nárůst u Pracovníků informačních služeb (+24 %). V hlavní třídě Pracovníci ve službách a prodeji u většiny povolání počet obsazených pracovních míst v kraji klesne, Výraznější růst mezi roky 2022 a 2027 lze očekávat jen u Pracovníků osobní péče ve zdravotní a sociální oblasti (+17 %).

V hlavní třídě Řemeslníci a opraváři by v početnějších povoláních neměl počet obsazených pracovních míst v kraji výrazněji klesat. Nárůst lze očekávat u Mechaniků a opravářů strojů a zařízení, Montéři, mechanici a opraváři elektrických zařízení a Zpracovatelé dřeva, truhláři (+10 %).

V hlavní třídě Obsluha strojů a zařízení, montéři 10% tempem poroste Obsluha zařízení na zpracování a povrchovou úpravu kovů a jiných materiálů. Naopak největší pokles lze očekávat v případě Obsluhy strojů na výrobu a zpracování výrobků z pryže, plastu a papíru (-16 %).

Vzhledem k obdobné oborové struktuře a ekonomické provázanosti mezi Plzeňským krajem a sousedním Bavorskem se jako užitečný jeví pohled na druhou stranu přeshraničního regionu s využitím predikčních modelů nástroje **Fachkräftemonitor**⁶⁸. Model očekává v sousedním Bavorsku další růst zaměstnanosti. Model pracuje se třemi scénáři, přičemž nejpravděpodobnější scénář pracuje s demografickým vývojem i migrací a předpokládá, že do roku 2027 se bude v zvyšovat míra participace cizinců, starších lidí a žen.

Dopad na strukturu povolání odpovídá hlavním megatrendům a je obdobný jako u Plzeňského kraje. Největší růst zaměstnanosti v absolutních číslech se očekává v následujících profesních skupinách: Lékařská zdravotnická povolání (+55 000), Řízení a organizace (+54 000) a Profese v oblasti informačních a komunikačních technologií (+52 000). K největšímu poklesu pravděpodobně dojde v hlavní profesní skupině "Kovovýroba a povolání ve stavebnictví" (-18 000). V rámci hlavních kategorií povolání se největší růst očekává u odborníků na vývoj SW (+23 000), specialistů ve vzdělávání a péče o děti (+20 000) a pomocníků ve skladování (+19 000). Největší pokles se očekává u bankovních úředníků (-14 000).⁶⁹

⁶⁸ [WifOR Fachkräftemonitor \(fk-monitor.de\)](https://www.wifor.de/fachkraefte-monitor).

⁶⁹ Beschäftigungsentwicklung. Kurzfristfortschreibung: Beschäftigungsentwicklung bis 2027. BIHK e.V., 2024. [on-line]. dostupné z: <https://arbeitsmarktradar.bihk.de/ergebnisse-fuer-bayern/beschaefigungsentwicklung>.

9 Vzdělávání a trh práce

Vzdělání hraje klíčovou roli v rozvoji lidského kapitálu regionu a má široký vliv na jeho ekonomický, sociální a kulturní rozvoj. Z pohledu strategie má rovinu kvantitativní, kterou představuje úroveň vzdělanosti, struktura absolventů a jejich uplatnění na trhu práce, a rovinu kvalitativní, kterou představují konkrétní znalosti, dovednosti a kompetence absolventů. Obě kategorie je nutno posuzovat z pohledu relevance pro současný i budoucí trh práce, což je zajišťováno úrovní a šíří spolupráce škol a zaměstnavatelů a propojením počátečního a dalšího vzdělávání v rámci konceptu celoživotního učení. Ačkoli vliv lidského kapitálu na ekonomický růst není jednoduché měřit, statistiky OECD ukazují, že průměrné prodloužení doby studia o jeden rok přináší dlouhodobý růst HDP v rozsahu čtyři až šest procent⁷⁰.

Právě úroveň vzdělání představuje jednu z cest, jak posuzovat úroveň lidského kapitálu a kvantifikovat jeho souvislost se sociálně-ekonomickým vývojem. Získaná kvalifikace by tak v ideálním případě měla ukazovat na určitou úroveň znalostí, schopností a dovedností jedince. Tato metoda má řadu omezení, jako je například zastarávání znalostí, dovedností a schopností v čase (srov. Mazouch, Fišer 2011: s. 4). Proto je na systémové úrovni vhodné doplnit tento pohled ještě o kvalitativní hledisko a výstupy testování širších srovnatelných skupin obyvatel.

9.1 Vzdělanost v Plzeňském kraji

Strategické dokumenty na národní, evropské i globální úrovni akcentují význam vysokoškolského vzdělávání pro ekonomický a sociální rozvoj⁷¹. Vysokoškolské vzdělávání je vzhledem k významu pro rozvoj pokročilých dovedností, které jsou nezbytné pro znalostní ekonomiku (viz výše kap 6 a kap 7), považováno za klíčový faktor při posuzování schopnosti regionů inovovat a udržet ekonomický růst. Ve [sdělení](#) zveřejněném v září 2020 Komise nastínila „Evropský prostor vzdělávání“, jehož cílem je zlepšit úroveň vzdělávání včetně zvýšení podílu osob ve věku 30 až 34 let s vysokoškolským diplomem na 50 % do roku 2030⁷². Česká republika je tomuto cíli dosud značně vzdálena.

Dle aktuálních dat Eurostatu je ČR s podílem 33,7 % mladých s dokončeným terciálním vzděláním 24., tedy 4. nejhorší v EU. Přitom v rámci ČR je v Plzeňském kraji zájem o studium VŠ podprůměrný, když dlouhodobě vykazoval 4. nejnižší podíl bydlících studentů VŠ na obyvatelích 20–24 let (viz graf 26).

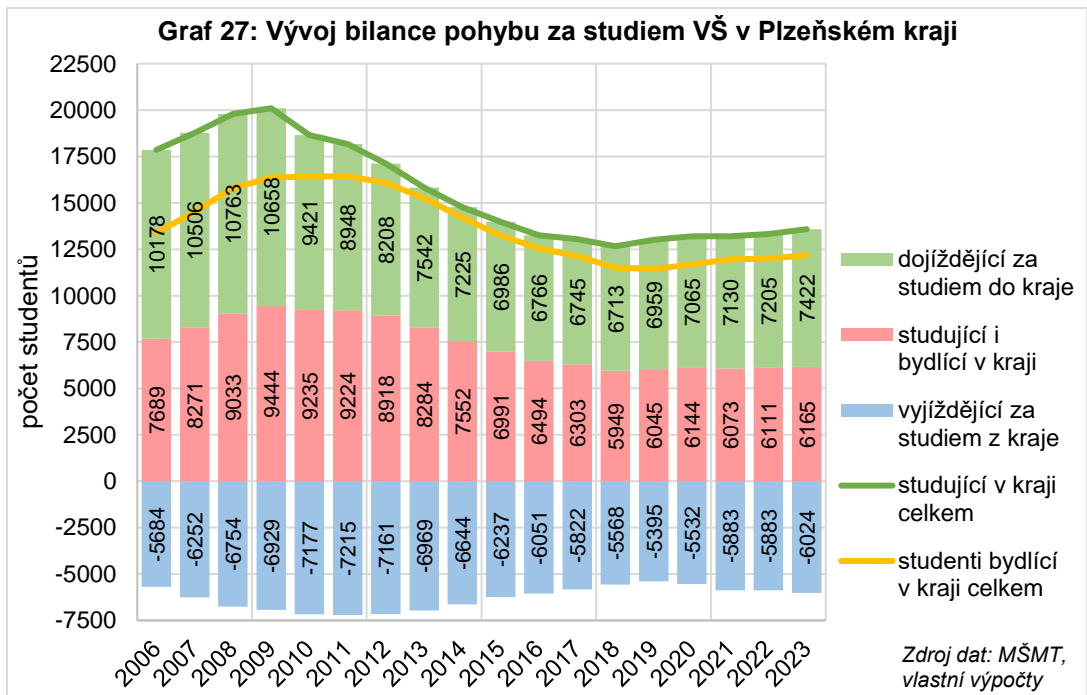
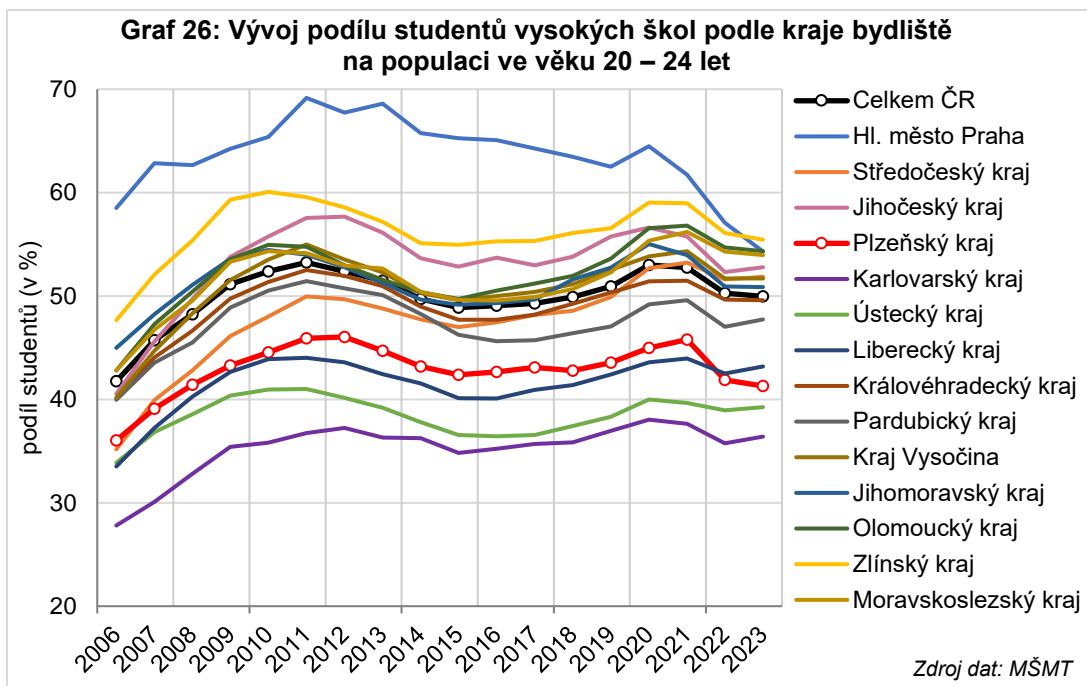
Zřejmě vlivem příchodu uprchlíků z Ukrajiny se v roce 2022 pozice Plzeňského kraje ještě zhoršila (3. místo), neboť se skokově zvýšil počet obyvatel ve věku 20–24 let. Podle podílu bydlících studentů VŠ na obyvatelích 20–24 let lze proto úroveň lidského kapitálu v Plzeňském kraji vzhledem k probíhající transformaci ekonomiky považovat za nízkou.

Kapacity VŠ v kraji jsou přitom dostatečné. Více studentů do kraje dojíždí, než vyjíždí studovat VŠ v jiném kraji. V roce 2023 studovalo 12,2 tis. bydlících v kraji vysokou školu v ČR a 13,6 tis. studentů studovalo VŠ v Plzeňském kraji (viz graf 27). Z grafu je rovněž patrné, že počet vyjíždějících z kraje na VŠ roste v posledních letech rychleji než počet obyvatel kraje, kteří v Plzeňském kraji i studují.

⁷⁰ OECD INSIGHTS – HUMAN CAPITAL: HOW WHAT YOU KNOW SHAPES YOUR LIFE. OECD. World Bank Group: Human Capital Project (HCP), 2007. [on-line]. Dostupné z [Human Capital \(worldbank.org\)](https://www.worldbank.org/).

⁷¹ Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030+; Strategie Evropa 2020; OECD Skills Outlook; World Economic Forum – The Global Competitiveness Report; UNESCO Global Education Monitoring Report; Human Development Report (UNDP)...

⁷² SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ o vytvoření Evropského prostoru vzdělávání do roku 2025. Evropská komise, 2020. [on-line]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0625>.

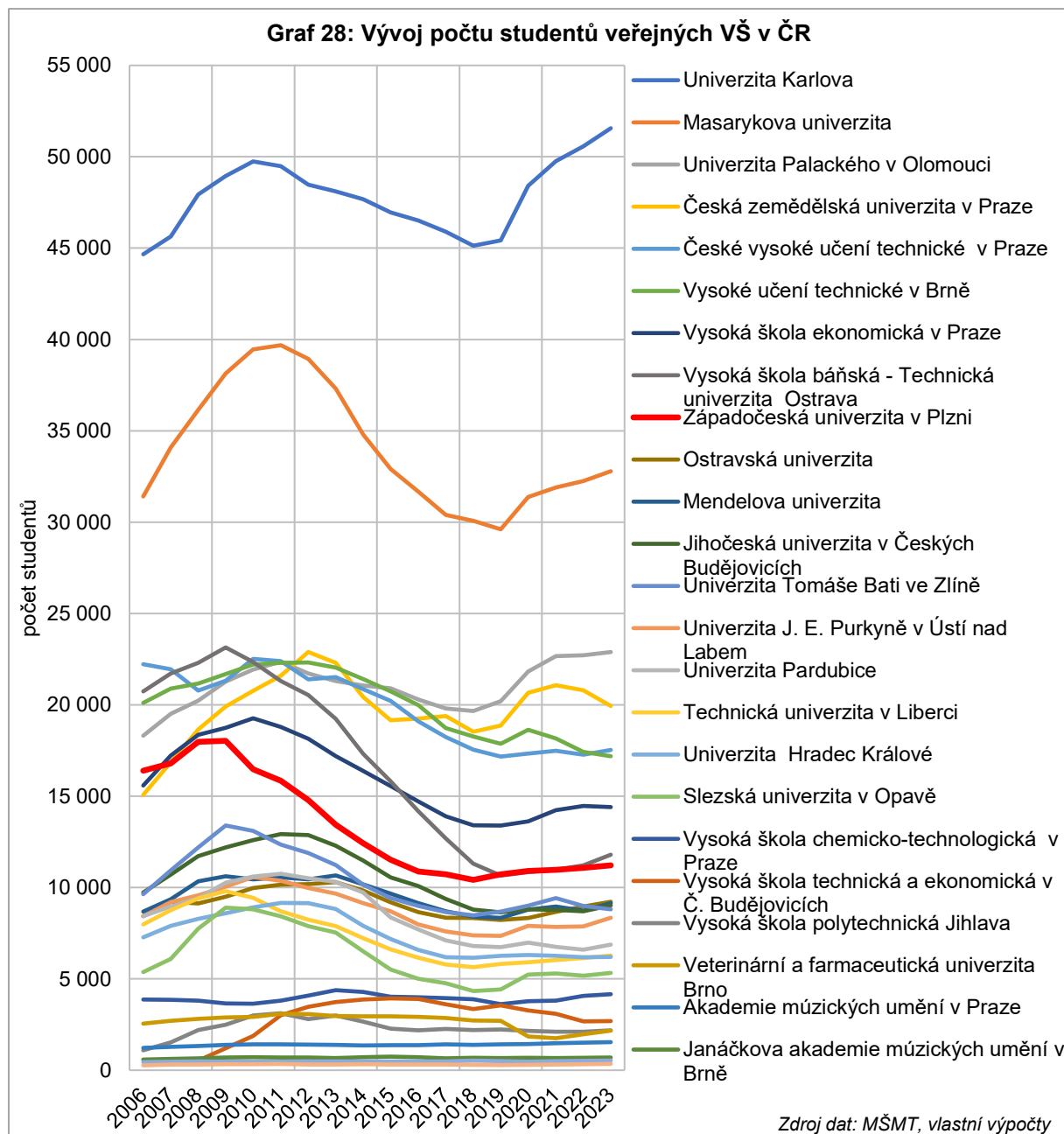


Srovnání vývoje počtu studentů na veřejných VŠ v ČR přináší graf 28. Ve sledovaném období 2006-2023 se ZČU v Plzni nejčastěji pohybovala na 9. místě podle celkového počtu studentů. Maximálního počtu studentů dosáhla v roce 2009 (18,0 tis.). Pak následoval podobně jako na jiných VŠ v ČR výrazný pokles až na 10,4 tis. v roce 2018. Od té doby počty studentů na ZČU v Plzni rostly až na 11,2 tis. v roce 2023.

Kromě kvantity je z hlediska lidského kapitálu významná také kvalita vzdělávání. Kvalitativní kritéria představují např. mezinárodní ratingy a žebříčky. Trend ZČU v těchto kvalitativních oblastech je spíše negativní. Podle THE World University Rankings spadá ZČU mezi univerzity, které společně obsadily 1201.-1500. příčku⁷³. Do žebříčku Academic Ranking of

⁷³ World University Rankings 2024. THE - Times Higher Education, 2024. [on-line]. Dostupné z: <https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2024/world-ranking>.

World Universities (ARWU), který hodnotí univerzity na základě jejich vědeckých kvalit, se ZČU mezi 1000 nejlepších vysokých škol nedostala⁷⁴. Podle inovované metodiky žebříčku QS World University Rankings 2024, která zohledňuje i téma udržitelnosti a zaměstnatelnosti absolventů, se ZČU spolu s Ostravskou univerzitou umístila v celkovém srovnání až na 1201. - 1400. místě.⁷⁵



Největším světovým vzdělávacím výzkumem, který poskytuje kvalitativní data pro měření lidského kapitálu, představuje mezinárodní šetření PISA, které v rámci kompetenčního pojetí soustředí především na schopnost praktického využití znalostí, které si žáci osvojili ve škole, v autentických situacích, s nimiž se mohou setkat v běžném životě. Výsledky České republiky jsou spíše nadprůměrné, ale ukazují na prohlubování vzdělanostních nerovností, které jsou

⁷⁴ 2023 Academic Ranking of World Universities. ShanghaiRanking Consultancy, 2024. [on-line]. Dostupné z: <https://www.shanghairanking.com/rankings/arwu/2023>.

⁷⁵ QS World University Rankings 2024: Top global universities. . [on-line]. Dostupné z: <https://www.topuniversities.com/world-university-rankings/2024>.

charakteristické pro vzdělávací systém České republiky⁷⁶. Právě Plzeňský kraj je přitom dle dat, které podrobně analyzuje PAQ Research⁷⁷ regionem s největšími nerovnostmi ve vzdělávání. Na úrovni mikroregionů zde lze v rámci ČR identifikovat nejvíce mikroregionů, ve kterých neúspěšnost či výsledky testování za sociální podmínkami zaostávají⁷⁸.

Nové makroekonomické měřítko pro posuzování lidského kapitálu nedávno přineslo OECD⁷⁹. Tímto měřítkem je kohortně vážený průměr minulých výsledků PISA (představujících kvalitu vzdělávání obyvatelstva v produktivním věku) a odpovídajícího průměrného počtu let školní docházky (představujících kvantitu vzdělání). Výstupy analýz ukazují, že potenciál růstu produktivity je mnohem větší díky zlepšení kvalitativní než kvantitativní složky lidského kapitálu. V oblasti vzdělávání by se tak Plzeňský kraj měl zaměřit na zvyšování vzdělanosti obyvatel, ale také na zvyšování kvality vzdělávání a snižování nerovností ve vzdělávání.

Připravenost dospělých na změny na trhu práce bude zkoumá mezinárodní výzkum Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) PIAAC. V prvním výzkumu z let 2011 až 2012 dosáhli Češi v mezinárodním srovnání průměrných až lehce nadprůměrných výsledků. Zároveň se tehdy potvrdilo, že vědomosti a dovednosti jsou v ČR silně závislé na vzdělání a socioekonomickém statusu rodičů. V minulém roce proběhla v ČR druhá vlna šetření. Výsledky, které by měly být známy v prosinci 2024 ukáží, jak se dovednosti českých dospělých za 10 let změnilo.⁸⁰

9.2 Absolventi škol v Plzeňském kraji

Přirozenou snahou Plzeňského kraje je zajistit dostatečný počet absolventů ve struktuře odpovídající potřebám trhu práce. Plzeňský kraj se snaží na potřeby trhu práce pružně reagovat a kapacity oborů přizpůsobovat. Počet absolventů je ovšem výsledkem zájmu o obory v podobě využití oborové nabídky a míry dokončování studia. Kromě kapacit oborů tak vstupuje do hry kariérové poradenství a prevence předčasných odchodů ze vzdělávání.

Česká republika má ze zemí Evropské unie jeden z nejvyšších podílů studia na středních odborných školách⁸¹, což je spojeno s řadou problémů. Na objektivních datech prostřednictvím prohlížečky [DataPAQ.cz](https://www.data-paq.cz) to přesvědčivě ilustruje [analýza](#) výzkumné organizace PAQ Research. Regionální rozdíly nejsou patrné jen mezi kraji, ale i mezi jednotlivými okresy a mikroregiony, a projevují se mnoha způsoby. Mají vliv na kvalitu výuky, motivaci žactva, úspěšnost ve studiu, nejvyšší dosažené vzdělání či získané kompetence a odbornost.

Jako příklad lze uvést Tachovsko, které se v řadě klíčových indikátorů dlouhodobě pohybuje na posledních místech žebříčků, a to nejen v rámci kraje, ale i v rámci celé ČR (včetně předčasných odchodů, úrovně vzdělání i nezaměstnanosti absolventů). Organizace PAQ Research dochází k závěru, že vysoký počet oborů a absence kvalitního všeobecného základu znevýhodňuje absolventy na trhu práce a středoškolské vzdělávání v součtu reprodukuje sociální nerovnosti, což je významný argument pro systémovou debatu o změnách oborové soustavy, kterou přinesou chystané „velké revize rámcových vzdělávacích programů“⁸². Výše uvedený argument ovšem neplatí ve stejné míře všude, což dobře ilustruje právě příklad Plzeňského kraje (viz kap. 8.5).

⁷⁶ Boudová, S., Tomášek, V., Halbová, B.: *Národní zpráva PISA 2022*. Česká školní inspekce, 2023. [on-line]. Dostupné z: https://www.csicr.cz/CSICR/media/Elektronicke-publikace/2023/NZ_PISA_2022/resources/_pdfs_/2023_NZ_PISA_2022_.pdf.

⁷⁷ *Mapa vzdělávání*. PAQ Research. [on-line]. Dostupné z: <https://www.mapavzdelavani.cz/>.

⁷⁸ Viz *Analytické zprávy pro ORP. Druhé vydání, 2024. Mapa vzdělávání*. PAQ Research, 2024. [on-line]. Dostupné z: <https://www.mapavzdelavani.cz/analyticke-zpravy-pro-orp?ref=paqresearch.cz>.

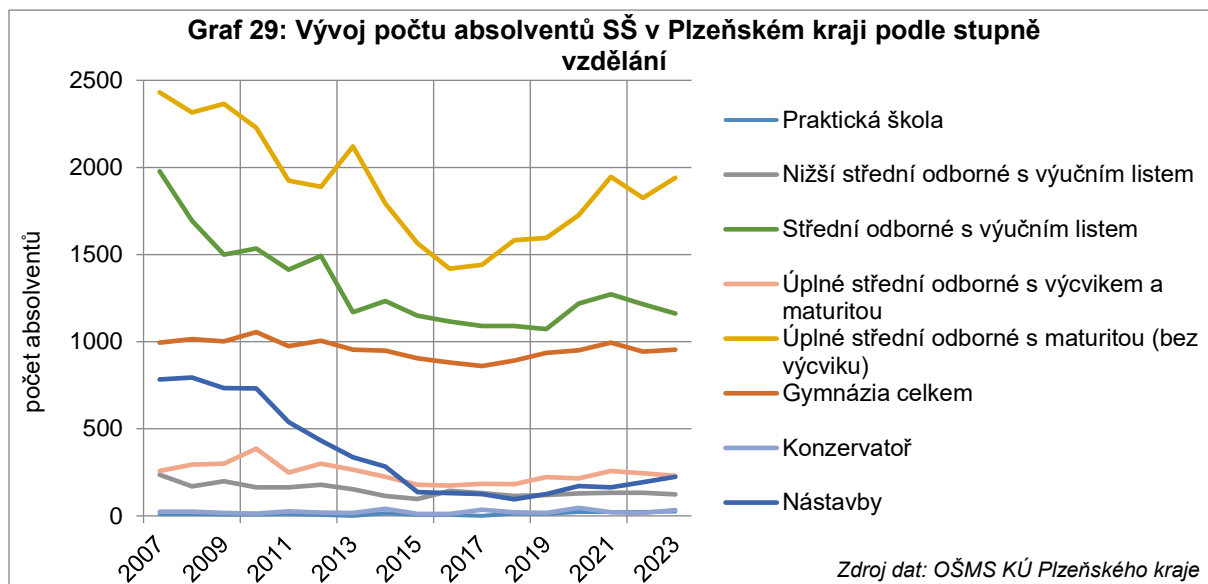
⁷⁹ Égert, B., C. de la Maisonneuve and Turner, D.: *A new macroeconomic measure of human capital exploiting PISA and PIAAC: Linking education policies to productivity*. OECD Economics Department Working Papers, No. 1709, OECD Publishing, Paris, 2022. [on-line]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1787/a1046e2e-en>.

⁸⁰ PIAAC – Mezinárodní výzkum dospělých. NPI, 2024. [on-line]. Dostupné z: <https://piaac.cz/>.

⁸¹ Na odborné školy a učiliště u nás chodí 71 % žáků, zatímco průměr zemí EU činí pouze 49 %.

⁸² Jedním z hlavních bodů této reformy je právě zásadní redukce počtu oborů odborných škol, která by měla zasáhnout více než 50 % nabízených oborů.

Vývoj počtu absolventů v letech 2007-2023 v Plzeňském kraji ukazuje graf 29. Od roku 2007 počet absolventů SŠ v Plzeňském kraji klesal až do roku 2017 (- 43 %). Od té doby do roku 2021 vzrostl počet absolventů o 24 % na 4 809. Mezi roky 2021 a 2022 pravděpodobně v důsledku distanční výuky opět klesly počty absolventů SŠ v kraji o 4 %, ačkoli demograficky měl nastat jev opačný. V roce 2023 se počet absolventů opět zvýšil.



Z grafu 29 je patrné, že nejvíce v posledních letech vrostly počty absolventů oborů úplného středního vzdělání s maturitou (+37 %). Počty absolventů středního odborného vzdělání s výučním listem klesaly od roku 2008 do roku 2019 (-46 %). Poté se tento trend obrátil a počty absolventů začaly růst až do roku 2021 (+14 %). V posledních letech opět počty absolventů klesly (-9 %).

Počty absolventů gymnázií byly poměrně stabilní a podobné to bylo s absolventy odborných oborů s výcvikem a maturitou. Výrazný úbytek, především v letech 2008-2015, měli absolventi oborů nástavby. V letech 2008-2018 jich ubylo 88 %. Do roku 2023 ale vzrostl jejich počet o 136 % na 236 absolventů.

Absolventi nižšího středního vzdělání s výučním listem ubývali především od začátku sledovaného období do roku 2015, kde počet klesl pod 100. V následujících letech se počty opět zvýšily. V roce 2023 byl počet absolventů 123.

Vývoj počtu absolventů podle vybraných stupňů vzdělání a skupin oborů SŠ v letech 2007-2023 v Plzeňském kraji dokumentují grafy 30. V případě nejméně početného stupně vzdělání nižšího středního vzdělání s výučním listem (E) bylo nejvíce absolventů v oborech skupiny Obchod, služby a ostatní. Jejich počty vzhledem k nízkým hodnotám kolísaly od 103 absolventů v roce 2007 do 60 v roce 2015. V roce 2023 je absolvovalo 69 žáků. Absolventi technický oborů tohoto stupně vzdělání klesly mez roky 2007-2015 o 77 %. Dále už byly počty stabilně nad 30 absolventy.

V případě oborů středního odborného vzdělání s výučním listem absolvovalo nejvíce žáků v technických oborech. Po poklesu v letech 2007-2013 (-35 %) se počty stabilizovaly na cca 647 absolventech. Velký propad absolventů zaznamenaly obory skupiny Obchod, služby a ostatní. V letech 2007-2019 klesly počty o více než 60 % (337 absolventů v roce 2019). Do konce sledovaného období počty vzrostly na více než 400.

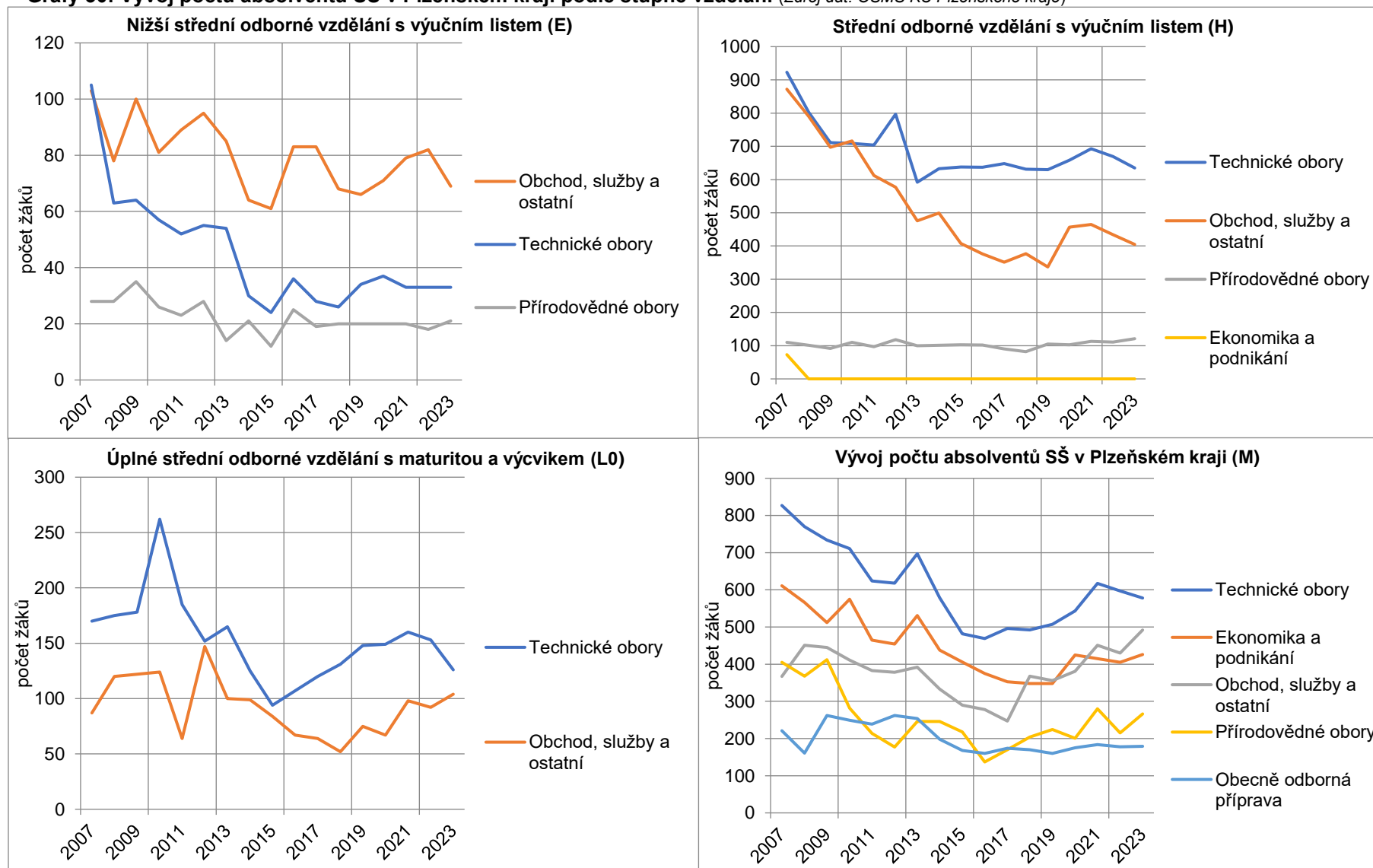
U oborů středního odborného vzdělání s výcvikem a maturitou rovněž dominovali žáci technických oborů. Výrazný pokles absolventů v letech 2011-2015 (-45 %) souvisí především se zavedením státní maturity, což zvýšilo podíl žáků, kteří v tomto stupni nedokončili studium.

V případě netechnických oborů tento trend skončil až v roce 2018. V posledních letech sledovaného období počty absolventů technických oborů opět začaly klesat na 126 v roce 2023.

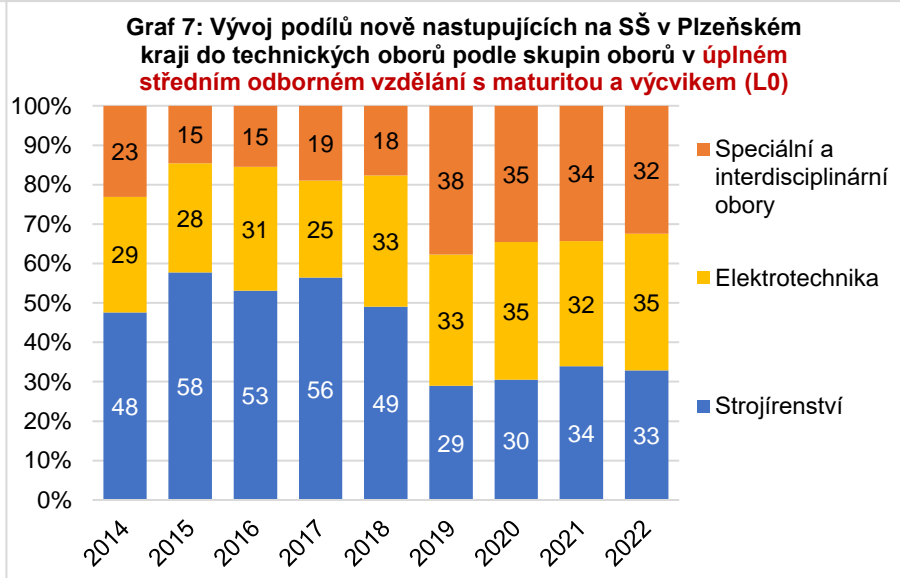
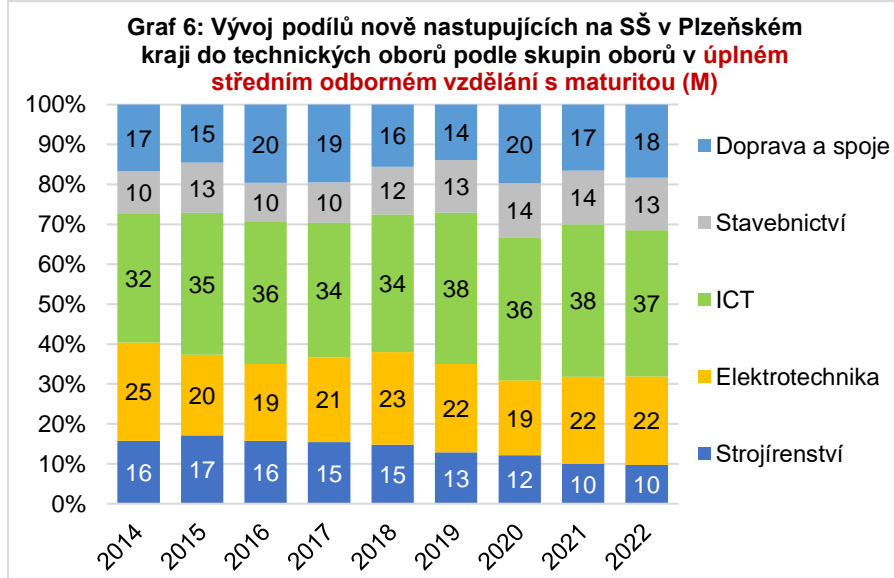
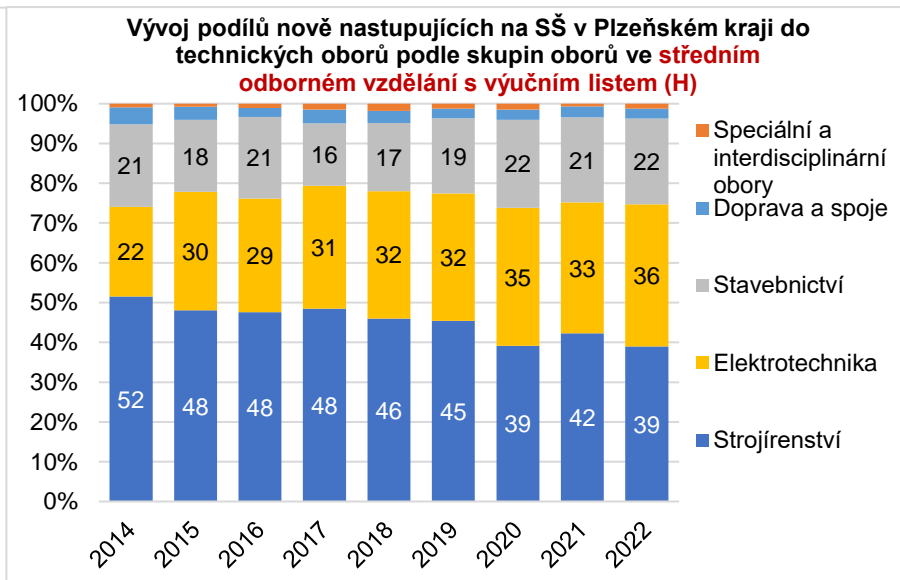
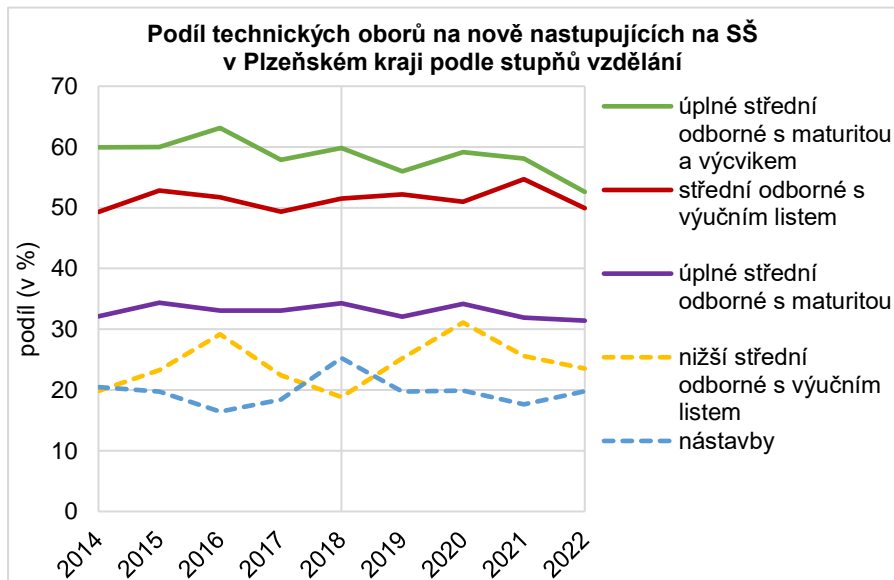
Nejpočetnější skupina oborů s maturitou opět měla nejvíce absolventů v technických oborech, ale i v tomto případě v posledních 2 letech klesl jejich počet (-6 %). Jediná skupina oborů, která v roce 2023 měla počty absolventů vyšší než v roce 2007 (+34 %), byl Obchod, služby a ostatní a stala se tak druhou nejpočetnější skupinou absolventů s maturitou. Na třetí místo spadli absolventi skupiny oborů Ekonomika a podnikání.

V posledních letech je v Plzeňském kraji patrný klesající zájem uchazečů o strojírenské obory, neboť ve všech relevantních stupních klesl podíl skupiny oborů Strojírnoství (viz grafy 31). Přitom podíl nově nastupujících na technické obory na všech nastupujících na SŠ v Plzeňském kraji je stabilní na všech početnějších stupních vzdělání. K mírnému poklesu v posledních letech došlo jen u úplného středního vzdělání s maturitou i výcvikem.

Grafy 30: Vývoj počtu absolventů SŠ v Plzeňském kraji podle stupně vzdělání (Zdroj dat: OŠMS KÚ Plzeňského kraje)



Grafy 31: Vývoj podílů nově nastupujících na SŠ v Plzeňském kraji v technických oborech (Zdroj dat: OŠMS KÚ Plzeňského kraje)



9.3 Absolventi na trhu práce v Plzeňském kraji

Uplatnění absolventů lze hodnotit v několika směrech. Základním tradičním kritériem je neúspěšnost absolventů škol měřená jejich nezaměstnaností. Další významné kritérium představuje soulad mezi vystudovaným oborem a pracovním uplatněním absolventů. Významným indikátorem souladu mezi strukturou absolventů a potřebami trhu práce je také nabídka volných pracovních míst pro absolventy v konkrétních oborech.

Nezaměstnanost absolventů škol v Plzeňském kraji je velmi nízká (viz tabulka 11). U absolventů nematuritních oborů je s hodnotou 4,1 % s přehledem nejnižší v republice, zatímco celorepublikový průměr činí 7,2 % a například v Ústeckém kraji dosahuje 11,1 %. Rovněž u absolventů středního odborného vzdělání s maturitou (bez výcviku) je 2. nejnižší v ČR. Naopak u absolventů gymnázií, u nichž sice obecně platí, že jejich nezaměstnanost je ze všech typů škol nejnižší, dosahuje 2,3 %, což je 3. nejvyšší hodnota v ČR, zatímco celorepublikový průměr činí 1,7 % a například v Praze pouze 0,8 %.

Tabulka 11: Nezaměstnanost absolventů škol v krajích podle stupně dosaženého vzdělání (duben 2023)

duben 2023	Střední vzdělání s výučním listem - E, H		Střední odb. vzdělání s MZ a odb. výcvik - L0; Nástavb. vzdělání - L5		Střední odborné vzdělání s maturitní zkouškou - M		Gymnaziální vzdělání - K		Vyšší odborné vzdělání - N	
	NZ	MN	NZ	MN	NZ	MN	NZ	MN	NZ	MN
Hl. m. Praha	124	6,6%	40	5,1%	139	2,7%	29	0,8%	13	2,1%
Středočeský kraj	157	7,1%	14	2,9%	135	5,1%	42	2,1%	3	2,2%
Jihočeský kraj	93	6,0%	18	3,8%	82	3,7%	17	1,3%	3	2,7%
Plzeňský kraj	52	4,1%	19	4,6%	55	3,2%	22	2,3%	3	1,4%
Karlovarský kraj	44	7,3%	4	4,4%	42	5,6%	6	1,4%	0	0,0%
Ústecký kraj	225	11,1%	15	5,8%	136	5,8%	30	2,4%	2	2,1%
Liberecký kraj	69	7,4%	12	6,8%	53	4,0%	13	2,3%	1	3,0%
Královéhradecký kraj	76	6,3%	10	4,8%	62	3,4%	23	2,0%	1	1,0%
Pardubický kraj	69	5,4%	18	5,1%	66	4,0%	17	1,7%	2	1,8%
Kraj Vysočina	85	6,5%	17	4,3%	72	4,8%	19	1,9%	3	3,8%
Jihomoravský kraj	199	8,1%	53	6,6%	234	7,0%	69	2,6%	9	2,8%
Olomoucký kraj	112	7,0%	20	4,1%	85	4,2%	25	2,0%	4	2,2%
Zlínský kraj	89	6,4%	24	4,2%	89	4,4%	21	1,5%	4	3,3%
Moravskoslezský kraj	215	9,1%	41	5,4%	167	4,5%	28	1,2%	5	1,5%
ČR celkem	1609	7,3%	305	4,9%	1778	3,3%	361	1,7%	53	2,1%

Zdroj: Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním – 2023. NPI. 2023

NZ – počet absolventů škol v kraji, kteří jsou „čerstvě“ nezaměstnaní (evidovaní po celé ČR)

MN (v %) – míra nezaměstnanosti absolventů škol v kraji

Zeleně jsou označeny kraje s nejnižší MN a červeně s nejvyšší MN v dané kategorii vzdělání

Nízká nezaměstnanost absolventů napovídá, že jejich současná struktura ve velké míře odpovídá aktuálním potřebám trhu práce. Kromě toho může souviset také s vysokou kvalitou spolupráce mezi školami a zaměstnavateli, ale především zřejmě souvisí s dlouhodobým nedostatkem pracovních sil v Plzeňském kraji. Regionální trh práce je tedy schopen absorbovat i absolventy s neodpovídající kvalifikací.

Informace od firem, které investují značné prostředky do reskillingu zaměstnanců, a data dostupných průzkumů ukazují, že velká část absolventů končí mimo vystudovaný obor. Dle analýzy NPI⁸³ vykazuje úplnou shodu vzdělání a zaměstnání (plně využití kvalifikace) pouze 46 % vyučených a 39 % maturantů oborů odborného vzdělávání.

U maturitních oborů vykazují nejmenší shodu Osobní a provozní služby a Textilní a kožedělná výroba. Naopak největší shoda je u Zdravotnictví a Informačních technologií.

⁸³ Doležalová, G.: Shoda dosaženého vzdělání a vykonávaného zaměstnání – 2016, NÚV, 2017. on-line]. Dostupné z: https://archiv-nuv.npi.cz/uploads/Publikace/Shoda_2016_GD_pro_www.pdf.

Rovněž u oborů s vyučením vykazuje nejnižší míru shody Textilní a kožedělná výroba. Nejvíce absolventů zůstává v oboru ve strojírenství. Vyučení dosahují poměrně vysoké hodnoty podílu těch, kteří pracují v úplné shodě, na straně druhé ale také vysoké hodnoty těch, kteří pracují v hrubé neshodě.

Vysokou míru nesouladu mezi oborem studia a pracovním uplatněním lze sledovat také u vysokoškolského studia, kde podle nové studie ekonomů z VŠB – Technické univerzity Ostrava působí mimo obor, který vystudovali 56 % absolventů vysokých škol. Vysoká míra nesouladu panuje také mezi pozicí a úrovní vzdělávání, když 53 % českých zaměstnanců pracuje na pozicích, které neodpovídají úrovni jejich vzdělání. Nejvyšší míru neshody vykazuje sektor Umění a humanitní vědy, kde pracovní pozice neodpovídá ani oboru ani stupni vzdělávání u 72 % absolventů, zatímco v sektoru Technika, výroba a stavebnictví je to jen 25 % a v sektoru Informatika a komunikační technologie pouze 17%.⁸⁴

Podíl osob pracujících na pozicích v hrubé neshodě se svým vzděláním má rostoucí trend. Časové řady potvrzují zásadní vliv hospodářského cyklu. Vysoké hodnoty hrubé neshody na jedné straně poukazují na určitý rozpor mezi přípravou absolventů a skutečnými potřebami trhu práce. Na druhé straně ovšem ukazují i na adaptabilitu a flexibilitu absolventů.

Nízkou nezaměstnanost absolventů některých oborů je jako kritérium uplatnitelnosti na současném trhu práce třeba brát s určitou rezervou. Kromě aktuální potřeby je také nutné uvažovat predikci potřeb trhu práce minimálně ve střednědobém horizontu a dopady technologických a společenských trendů.

Již v současnosti lze vysledovat kritický nedostatek absolventů elektrotechnických a IT oborů, který je důsledkem kombinace technologického pokroku, změn v průmyslu, nových výzev v oblasti kybernetické bezpečnosti a datové analýzy, a širších ekonomických a společenských trendů. Tyto faktory zajišťují, že poptávka po kvalifikovaných odbornících v těchto oborech bude i nadále růst.

Na úrovni Plzeňského kraje potvrzují tyto trendy data o poptávce na trhu práce, predikce potřeb trhu práce (Kompas), ale také primární data z firem získaná v rámci procesu přizpůsobování vzdělávacích oborů potřebám trhu práce. Např. v rámci elektrotechnických oborů byla odhadnuta poptávka v rámci průzkumu pouhých 20 významných zaměstnavatelů na min. aktuálně 200 chybějících pracovníků se způsobilostí v elektrotechnice a specializací pro automatizaci a robotiku.

Z výsledků pravidelného dotazníkové šetření ÚP ČR (viz tabulka 12) vyplývá, že v hlavní třídě Specialisté zaměstnavatelé v Plzeňském kraji předpokládají dlouhodobě (od roku 2019) největší navýšení počtů ve skupinách: Specialisté v oblasti elektrotechniky, elektroniky a elektronických komunikací (178, z toho 59 absolventi), Analytici a vývojáři softwaru a počítačových aplikací (65, z toho 42 absolventi). Zdaleka největší nárůst v delší časové řadě vykazovala hlavní třída Obsluha strojů, montěři.

Zásadní vliv na uplatnění absolventů na trhu práce má mzdový diferenciál, který v souladu se základními ekonomickými principy zvyšuje finanční motivaci pro uplatnění v nedostatkových oborech. Kromě této vnější motivace hraje stále výraznější roli vnitřní motivace, která odráží změny v hodnotách a preferencích absolventů.⁸⁵ Tyto změny ovlivňují nejen to, jaké kariérní cesty si absolventi volí, ale také to, jak zaměstnavatelé přistupují k náboru a udržení talentů.

⁸⁴ *Převzdělanost v Česku: 60 % vysokoškoláků nevyužívá plně své vzdělání.* VŠB – Technická univerzita Ostrava, 2024. . [online]. Dostupné z: <https://www.vsb.cz/cs/detail-novinky/?reportId=48191&linkBack=%2Fcs%2Fmedia%2Ftiskove-zpravy%2Findex.html>.

⁸⁵ Viz typologie generací jako indikátoru evoluce společnosti ve vztahu k základním společenským hodnotám.

Tabulka 12: Výsledky pravidelného dotazníkové šetření zaměstnavatelů ÚP ČR

Kód	Název skupiny povolání	Zvýšení stavu (počet osob, o které bude počet pracovníků v profesi zvýšen)				- z toho absolventi			
		2019	2020	2022	2023	2019	2020	2022	2023
1	Řídící pracovníci	3	2	17	21	1	1	5	2
2	Specialisté	285	337	362	412	175	184	248	208
214	Specialisté ve výrobě, stavebnictví a příbuzných oborech	27	123	64	55	10	48	28	28
215	Specialisté v oblasti elektrotechniky, elektroniky a elektron. komunikací	114	37	128	178	58	20	88	59
222	Všeobecné sestry a porodní asistentky se specializací	25	29	10	16	23	27	8	14
251	Analytici a vývojáři softwaru a počítačových aplikací	41	75	73	65	24	42	56	42
263	Specialisté v oblasti sociální, společenskovočedi, církevní apood.	1	0	4	3	0	0	4	3
3	Techničtí a odborní pracovníci	83	140	252	179	32	71	159	71
311	Technici ve fyzikálních a průmyslových oborech	20	50	112	32	14	39	65	17
312	Mistři a příbuzní pracovníci v oblasti těžby, výroby a stavebnictví	0	21	31	66	0	0	20	0
314	Technici v biologických oborech a příbuzných oblastech	2	0	0	0	0	0	0	0
321	Zdravotničtí a farmaceutičtí technici a laboranti	0	0	0	2	0	0	0	0
325	Ostatní odborní pracovníci v oblasti zdravotnictví	47	18	15	7	10	2	10	7
351	Technici provozu a uživatelské podpory ICT	0	0	0	0	0	0	0	0
352	Technici v oblasti telekomunikací a vysílání	0	0	0	0	0	0	0	0
4	Úředníci	38	13	24	22	21	12	7	13
432	Úředníci v logistice	6	1	12	1	5	1	2	0
5	Pracovníci ve službách a prodeji	80	90	87	150	74	82	79	108
531	Pracovníci péče o děti, asistenti pedagogů	2	1	3	2	2	1	3	1
532	Pracovníci osobní péče ve zdravotní a sociální oblasti	49	54	49	53	45	54	45	52
7	Řemeslníci a opraváři	599	1248	1136	972	238	562	253	481
723	Mechanici a opraváři strojů a zařízení (kromě elektrických)	80	20	45	33	15	20	29	26
8	Obsluha strojů a zařízení, montéři	1795	2505	2835	2210	1503	1713	1828	1391
9	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	121	108	113	123	69	55	67	62
Celkem		3028	4448	4840	4098	2123	2681	2658	2341

Zdroj dat: ÚP ČR

Mezi zásadní trendy týkající se motivací absolventů při úvahách o svém pracovním uplatnění lze uvést například:

- **Manuální dovednosti:** Dlouhodobě lze sledovat snižování zájmu o technické profese a řemesla s vysokým podílem manuálních činností
- **Technologické dovednosti a inovace:** Absolventi, kteří vyrostli s digitálními technologiemi, mají často pokročilé technologické dovednosti a očekávají, že budou pracovat v prostředí, které podporuje inovace a digitální transformaci.
- **Preference pro flexibilitu a work-life balance:** Mnoho mladých absolventů klade větší důraz na rovnováhu mezi pracovním a osobním životem než předchozí generace. To vede k rostoucí poptávce po flexibilních pracovních úvazcích, možnostech práce na dálku a flexibilní pracovní době.
- **Důraz na smysluplnou práci:** Mladí lidé často hledají práci, která jim poskytuje smysl a umožňuje jim přispět k dosažení vyššího cíle.
- **Význam kariérního rozvoje:** Absolventi hledají příležitosti pro profesní růst a rozvoj.

Strukturované rozhovory se žáky středních škol v Plzeňském kraji⁸⁶ ukazují, že význam nefinanční vnitřní motivace je vyšší u žáků maturitních oborů a žáků s aspirací na vysokoškolské studium než u žáků učebních oborů.

⁸⁶ Realizováno v rámci projektu Start kariéry v Plzeňském kraji v roce 2023/24 na skupině 145 žáků.

9.4 Kompetence absolventů

Kompetence představují souhrn vědomostí, dovedností, schopností a postojů umožňující pracovní uplatnění a osobní rozvoj jednotlivce. Vyjadřují předpoklady k výkonu určitého souboru činností.⁸⁷ V dnešní době jsou kompetence využívány jako primární psychologický a sociologický konstrukt ve všech humanitních a společenských vědách. Jsou široce uplatňovány nejen v kontextu kurikula školního vzdělávání a strukturách kvalifikací⁸⁸, ale jsou integrovány také do oblasti řízení a rozvoje lidských zdrojů ve firmách⁸⁹. Důraz kladený na význam kompetencí ve vzdělávání a osobnostním rozvoji úzce souvisí s dynamickým vývojem pracovního trhu, technologií a vzdělávacích požadavků ve 21. století (viz výše).

Obecné trendy

Trendy v oblasti kompetencí absolventů lze zjednodušit v podobě napětí ve dvou oblastech:

- Hloubka (specializace) vs. šířka (univerzálnost) kompetencí
- Odborné (profesní) vs. klíčové (měkké) kompetence

Ačkoli toto schéma je značně zjednodušené, v praxi nemůže jeden pól existovat bez druhého a ideální model leží někde mezi těmito póly, lze vysledovat jasný trend, kdy je stále větší důraz kladen na měkké kompetence a širší základ umožňující další pozdější specializaci. Na národní úrovni potvrdilo posun preferencí zaměstnavatelů nedávno zveřejněné [Šetření potřeb zaměstnavatelů NPI](#), na krajské úrovni průzkumy Paktu zaměstnanosti v rámci návrhů úprav školních vzdělávacích programů v souvislosti s digitalizací. Příčiny tohoto posunu souvisí se zásadními změnami v oblasti technologií i organizace práce.

Relevantní studie se mírně liší v akcentaci jednotlivých kompetencí, problémem je také nejednotné pojmosloví a taxonomie dovedností a kompetencí, jakož i rychlé zastarávání údajů v souvislosti s neobyčejně rychlým vývojem.

Obecně tak napříč nejvíce relevantními studiemi patří k nejvíce perspektivním a žádaným dovednostem flexibilita, umění přizpůsobit se změnám a ochota učit se nové věci.

Zásadní proměny preferencí zaměstnavatelů v krátké časovém úseku ukazuje prestižní studie IBM z roku 2023⁹⁰ (viz obrázek 5).

Zatímco dlouhodobě akcentované systémově podporované dovednosti STEM se propadly z prvního na poslední (12. místo), na první příčky se posunuly klasické měkké kompetence – time management, práce v týmu a efektivní komunikace. Flexibilita a schopnost přizpůsobit se změnám si konstantně zachovávají vysokou prioritu.

Studie IBM, stejně jako data CEDEFOP (viz kap. 8.3), již postihují data spojené s nástupem AI a ukazují na zásadní zvýšení potřeby měkkých kompetencí. Podle Analýzy Deloitte se polovina českých a slovenských respondentů domnívá, že v horizontu 2–4 let budou firmy využívat technologie především k vytvoření nových příležitostí pro rozvoj soft skills (například kreativity a empatie) u svých zaměstnanců⁹¹.

⁸⁷ *Centrální databáze kompetencí*. Národní soustava povolání. MPSV, 2017. . [on-line]. Dostupné z: <https://cdk.nsp.cz/napoveda>.

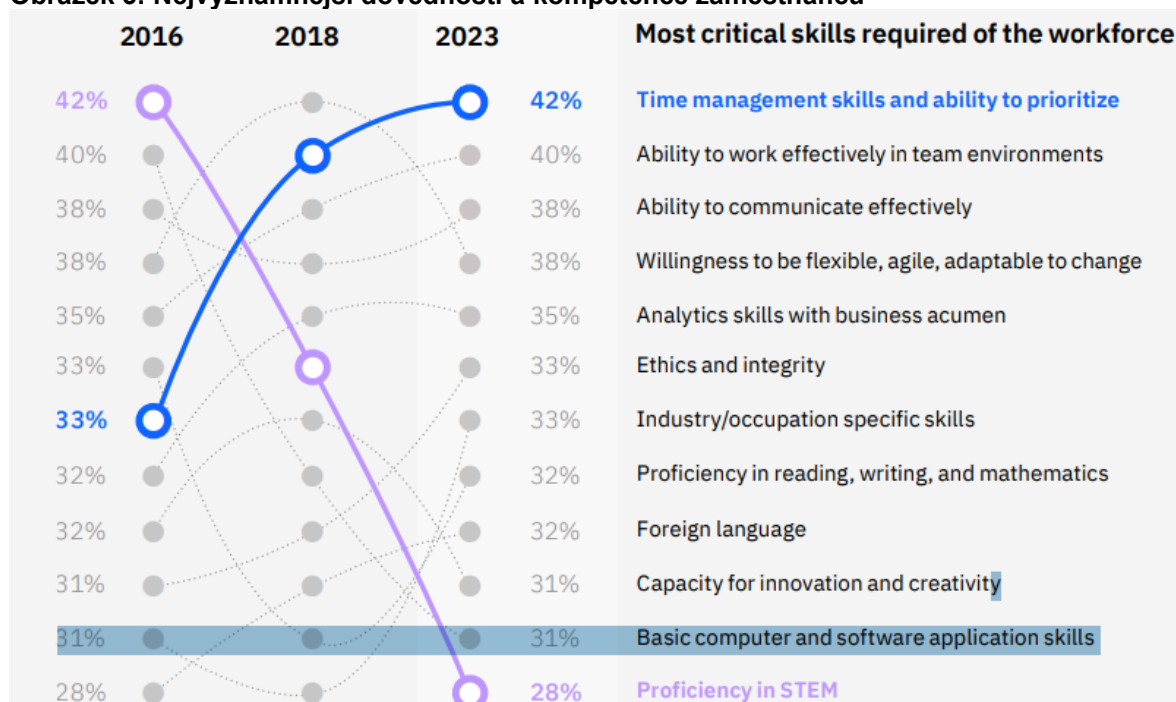
⁸⁸ Strategický cíl vzdělávací politiky ČR do roku 2030+ ukládá zaměřit vzdělávání více na získání kompetencí potřebných pro aktivní, občanský, profesní i osobní život (viz Hlavní směry, 2019, s. 16).

⁸⁹ Viz Veteška, J., Tureckiová, M.: *Kompetence ve vzdělávání a strategie profesního rozvoje*. Praha: Česká andragogická společnost, 2020.

⁹⁰ *Augmented work for an automated, AI-driven world Boost performance with human-machine partnerships*. IBM Corporation, 2023. [on-line]. Dostupné z: <https://www.ibm.com/downloads/cas/NGAWMXAK>.

⁹¹ *Trendy v oblasti lidského kapitálu 2023 v České a Slovenské republice a ve světě*. Deloitte Česká republika, 2023. [on-line]. Dostupné z: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cz/Documents/human-capital/CZ-SK-HC-trendy-2023.pdf?trk=public_post_comment-text.

Obrázek 5: Nejvýznamnější dovednosti a kompetence zaměstnanců



Zdroj: *Augmented work for an automated, AI-driven world Boost performance with human-machine partnerships. IBM, 2023.*

Mezi v současnosti nejvíce poptávané dovednosti patří podle Světového ekonomického fóra selfmanagement a práce v týmu. Mezi nejrychleji rostoucí dovednosti patří také digitální dovednosti, vnímání souvislostí a mezioborových vztahů, dovednost vnímat potřeby druhých a umět o nich komunikovat, a také učit se samostatně něco nového a opustit rutinu a nefunkční postupy.

Většina z deseti současných nejžádanějších pracovních dovedností vůbec není vázána na obor ani oblast práce. Zahrnují v sobě kombinaci dovedností, které souvisejí například s podnikavostí. Jsou to:

- umět se rozhodovat
- přinášet nové nápady
- schopnosti aktivního učení
- učení se novým strategiím
- hodnocení situace a sebehodnocení
- řešení problémů
- monitorování a analýza systémů
- kritické myšlení
- management lidských zdrojů a sociální vliv
- flexibilita, odolnost vůči stresu

Mezi dovednostmi, které budou podle předpovědí nejvíce žádané v roce 2025, najdeme měkké i digitální dovednosti:

- Řešení problémů:
 - analytické myšlení a inovace
 - řešení složitých problémů
 - kritické myšlení a analýzy
 - kreativita, originalita a iniciativa

- uvažování, řešení problémů a generování nápadů
- Selfmanagement:
 - aktivní učení a strategie učení
 - odolnost, tolerance vůči stresu a flexibilita
- Práce s lidmi:
 - vedení lidí a sociální vliv
- Používání a rozvoj technologií:
 - používání a ovládání technologií, sledování trendů
 - design a programování technologií

Výše uvedené obecné trendy a potřeby zaměstnavatelů nejsou v současné době náležitě reflektovány v obsahu vzdělávacích programů. Obtížnost reflexe ve vzdělávání spočívá ve skutečnosti, že tyto změny lze reflektovat obsahovými aktualizacemi vzdělávacích programů jen ve velmi omezené míře, protože vyžadují spíše změnu metod a způsobu výuky. Tyto "procesní" změny souvisí s tlakem na zavádění moderních didaktických metod (efektivita výuky), důrazem na aplikovatelnost ve škole získaných kompetencí do praxe (propojení se světem práce), ale také s charakterem moderních technologií (jako předmět i prostředek výuky).

Hlavní požadavky dle vybraných oborů

Níže uvádíme základní přehled požadavků na odborné kompetence podle analýz PZ PK v oblasti kompetencí pro automatizaci, robotizaci a digitalizaci, které byly zpracovány pro potřeby OŠMS KÚ PK v letech 2021-2023⁹². Pro všechny zkoumané sektory platilo v oblasti požadovaných znalostí, dovedností a kompetencí:

- Mezioborovost. Důraz na společný obecný odborný základ všech technických oborů.
- Základní vhlad do příbuzných oborů (mechanika, elektro, IT).
- Důraz na měkké kompetence (ve spojení s odbornými znalostmi a dovednostmi).

Konkrétní požadované odborné znalosti, dovednosti a kompetence se lišili dle oborů – viz níže:

Logistické obory

Průzkum PZ PK ukázal, že digitalizace logistiky se nejčastěji realizuje inovačními řešeními ve třech konkrétních oblastech: řízení a správa skladu, vnitropodnikové zásobování a expedice a distribuční logistika. Požadavky na odborné kompetence směřují do oblasti informačních ERP systémů, zejména SAP. Stále více zaměstnavatelů zavádí v rámci interní logistiky pokročilejší systémy jako je WMS, případně WCS. Vyžadovány jsou kompetence v oblasti moderních identifikačních systémů, práce s robotickými systémy a automatizovanou manipulační technikou.

Elektrotechnické obory

Elektrotechnické obory byly zkoumány v souvislosti s potřebou nových kompetencí pro Průmysl 4.0. Souhrnně se znalosti a dovednosti v této oblasti spojují v oblasti preventivní a prediktivní údržby. Dále se jedná o znalost řídicích systémů pro jednotlivé stroje, robotická

⁹² Podklady pro implementaci kompetenčních modelů do vybraných vzdělávacích programů SŠ. Regionální rozvojová agentura Plzeňského kraje, o.p.s., 2021; Podklady pro kompetenční modely k rozvoji nabídky SŠ. Regionální rozvojová agentura Plzeňského kraje, o.p.s., 2021; Podklady pro kompetenční modely k rozvoji nabídky SŠ vhladem k dopadům digitalizace. Regionální rozvojová agentura Plzeňského kraje, o.p.s., 2022.

pracoviště či celé výrobní linky a integrované výrobní systémy propojující pomocí inteligentních prvků různé technologické celky a fáze výroby.

V zásadě se jedná o znalost základních SW a HW prvků dvou typů: CNC a PLC. Ačkoli lze oblast CNC a PLC označit jako tradiční, rychlost změn v jejich vývoji v kombinaci s využitím IoT a Big dat posunují požadované znalosti a dovednosti do kategorie „nové“, případně „budoucí“, jelikož řada těchto pokročilých technologií souvisejících s preventivní údržbou, APC a umělou inteligencí je teprve postupně integrována. V oblasti průmyslové elektroniky se jedná zejména o znalost snímačů, frekvenčních měničů a jejich komunikaci s dalšími prvky včetně využití IoT. V první řadě se jedná o znalost senzorů, a to zejména hydraulických, mechanických, elektrických, tepelných a optických. Dále o znalost kamerových systémů pro strojové vidění. Stejně jako u strojírenských oborů jsou zde požadovány základní kompetence v oblasti robotiky.

Strojírenské obory

Do oblasti výroby kovových dílů, v níž dosud dominuje CNC obrábění, čím dál více pronikají technologie aditivní výroby a také nepřetržité inovace technologií 3D tisku. Nejčastěji firmy požadovaly kompetence z bloků Základní IT dovednosti pro práci s kancelářským SW, Správa a vizualizace dat a Elektronická dokumentace. Preferovány jsou kompetence spojené s prací s 2D a 3D pro návrhy a modelování. Roste význam základních kompetencí v oblasti programování a obsluhy průmyslových robotů (programování pohybů, tvorba stavby programu, korektury programu). Diagnostika a prediktivní údržba jsou u strojírenských firem spíše na okraji zájmu. Analýza dat v reálném čase s využitím sítě Internet of Things (IoT), rozšířených analytických nástrojů pokročilých technologií jako Digitální dvojčata, AI a strojové učení jsou nicméně perspektivními oblastmi do budoucna.

Doprava

Významný pokrok v oblasti digitálních technologií, jako je umělá inteligence, internet věcí (IoT), cloud a edge computing nebo síť 5G, vedou digitální transformaci odvětví dopravy. Trend s největším dopadem na kompetence spojený s digitální a zelenou tranzicí (green deal) představuje zejména elektromobilita, která má již v současnosti významný dopad ekonomiku a trh práce. Kromě základních digitálních kompetencí, které jsou požadovány napříč obory, je vyžadována práce s elektronickou dokumentací vozidla. Významnou kapitolou je pro zaměstnavatele znalost diagnostiky elektrovozidel a vozidel s hybridním pohonem a také diagnostiky dobíjení akumulátorů. Prediktivní údržba vyžaduje orientaci v diagnostických technologiích, funkce a postupy řídicích a asistenčních, seřízení a vyhodnocení. Tyto kompetence jsou platné nejen pro elektro, ale obecně pro všechna vozidla. Souhrnně lze konstatovat, že kompetence v tomto sektoru se posunují od mechaniky k IT a i zde (obdobně jako u strojírenství) roste potřeba způsobilosti v elektrotechnice.

9.5 Spolupráce škol a firem

Spolupráce mezi středními školami a zaměstnavateli je legislativou upravena minimálně a její úroveň, stejně tak jako kvalita vzdělávání na dané škole, je v rukou vedení středních škol⁹³. Představuje strategický nástroj pro zajištění kvalitního vzdělávání, které je přizpůsobeno potřebám trhu práce a pomáhá studentům lépe se připravit na budoucí kariéru. Spojení teoretického vzdělání se skutečnými pracovními situacemi umožňuje žákům a studentům lépe

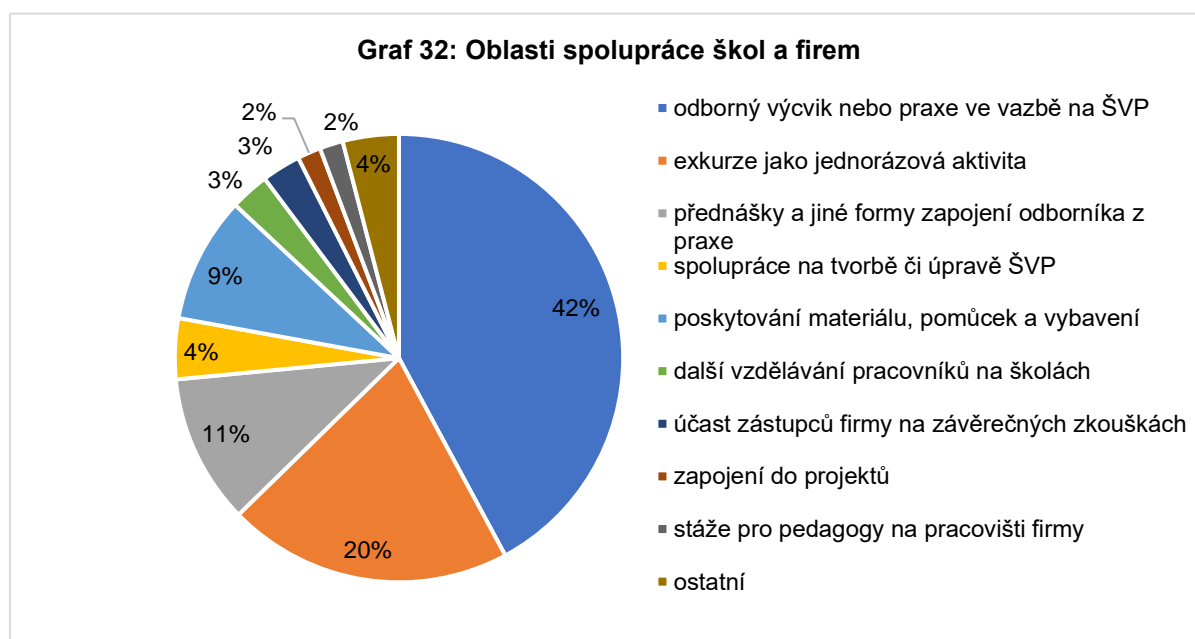
⁹³ Ředitelům škol vyplývá z § 57 odst. 2 školského zákona povinnost vyvíjet úsilí spolupracovat se zaměstnavateli, ale řízení spolupráce (plánování, realizaci a vyhodnocování) se odehrává v lokálních podmínkách v režii vedení každé střední školy. Aktuálně je v legislativním procesu změna Školského zákona jejíž součástí je podpora prvků duálního vzdělávání. Odborný praktický výcvik ve firmách by mohly na smluvním základě poskytovat firmy, které by měly certifikát od zaměstnavatelských svazů. Návrh ve velké míře kodifikuje současný stav. Hospodářská komora a zaměstnavatelské svazy prosazují alternativní návrh, obsahující radikálnější posílení pozice zaměstnavatelů.

porozumět tomu, jak mohou využít nabyté znalosti v praxi. Kromě technických a odborných znalostí pomáhá spolupráce s firmami rozvíjet i měkké dovednosti, jako jsou týmová práce, komunikace, řešení problémů a projektový management. Tyto dovednosti jsou klíčové pro úspěch na současném trhu práce. Studenti během spolupráce s firmami navazují cenné profesní kontakty, které mohou využít při hledání zaměstnání nebo při budování své kariéry. Firmy mohou poskytovat školám zpětnou vazbu ohledně aktuálních požadavků a trendů na trhu práce. To pomáhá školám aktualizovat a přizpůsobovat vzdělávací programy tak, aby odpovídaly potřebám zaměstnavatelů a technickému pokroku v oboru. Dlouhodobá spolupráce mezi školami a firmami tak podporuje udržitelný rozvoj regionální ekonomiky a zvyšování lidského kapitálu.

Spolupráce mezi školami a firmami může mít řadu podob a zahrnovat řadu činností konkrétních oblastí spolupráce. Svoji roli hrají specifika oboru, velikost a dostupnost firem, ale také dlouhodobé osobní vazby mezi firmami a školami. V důsledku toho lze vysledovat velmi odlišnou kvalitu konkrétních partnerství i jednotlivých realizovaných aktivit. Z pohledu kvality platí, že optimální je komplexní spolupráce, která zahrnuje více oblastí a dílčích činností, které se doplňují, jsou propojené a formalizované v podobě plánu spolupráce postaveném na cyklu kvality⁹⁴.

Spolupráce středních odborných škol a zaměstnavatelů je opakovaně zkoumaným tématem (např. Barták et al., 2008; Vlček, 2013; Doležalová, Staňková, Kuzmová, & Novotná, 2023; Trnková, Staňková, 2023; Kryštof, Hloušková, Michek, 2023). Na regionální úrovni přinesl řadu cenných dat rozsáhlý průzkum, který v roce 2019 realizoval PZ PK ve spolupráci s ÚP – krajskou pobočkou v Plzni⁹⁵. V rámci průzkumu se podařilo na dostatečně širokém a reprezentativním vzorku 248 respondentů z různých odvětví a lokalit zjistit názor zaměstnavatelů na úroveň spolupráce se školami, identifikovat konkrétní preferované činnosti kooperací, ale také bariéry pro zkvalitnění spolupráce.

Průzkum ukázal, že hlavní oblastí spolupráce představoval odborný výcvik, případně poskytování odborných exkurzí (viz graf 32). Oproti tomu systémová spolupráce založená na spolupráci na tvorbě a úpravě ŠVP je u zaměstnavatelů i škol na okraji zájmu.



⁹⁴ EQAVET. Kvalita v odborném vzdělávání. NPI, 2024.[on-line]. Dostupné z: <https://vzdelavaniapraxe.cz/eqavet/kvalita-v-odbornem-vzdelavani/>.

⁹⁵ Spolupráce škol a zaměstnavatelů v Plzeňském kraji. Regionální rozvojová agentura Plzeňského kraje, o.p.s., 2019.

Průzkum zároveň potvrdil, že pohled škol a firem na kvalitu, priority i bariéry spolupráce se značně liší. Zaměstnavatelé hodnotili úroveň spolupráce výrazně méně pozitivně než školy, a to nejčastěji na druhé úrovni, která se vyznačuje nekomplexností a neprovázaností jednotlivých aktivit (viz graf 33).



Data potvrdila, že v této oblasti existuje velký prostor pro implementaci metodik nástrojů zaměřených na provázání jednotlivých aktivit, jejich zkvalitnění a posun spolupráce na vyšší kvalitativní úroveň. Jedná se o jednu z hlavních priorit PZ PK a hlavních oblastí činnosti Paktu (viz Plán činnosti na rok 2024, SC 1 Fórum trhu práce). Aktivit paktu se zaměřují na optimalizaci spolupráce s využitím kompetenčních profilů a výstupů synergických projektů (Pospolu, MOV, Kompetence 4.0, EQAVET). Cílem je zvyšování kvality v odborném vzdělávání na základě evropského doporučení c. 417/2020. Realizace závěrečné zkoušky na pracovišti firmy.

Největší bariéru z pohledu zaměstnavatelů představovala malá dostupnost žáků oborů vhodných pro žádoucí pozice a zaměření následovaná nedostatečnou disciplinovaností a motivací žáků (viz graf 34).



Nedostatek zaměstnanců a nízká dostupnost žáků motivují firmy k investicím do podpory spolupráce směrem ke zvyšování kvality a rozšiřování na další oblasti spolupráce. Roli hraje také rozvoj Společenské odpovědnosti firem. Větší zapojení firem prosazuje také řada organizací a svazů⁹⁶

Jako příklady dobré praxe z různých oblastí spolupráce škol a firem lze například uvést:

- Komplexní spolupráce blížící se duálnímu vzdělávání (Gerresheimer, Streicher, Doosan)
- Prostory ve firmě pro odborný výcvik žáků (Plzeňská teplárenská)
- Zkoušky na pracovišti firmy (např. Škoda Transportation)
- Zapojení odborníků z firem do výuky (Konplan)
- Projekty pro žáky škol (např. ŠKODA TRANSPORTATION a.s.)
- Soutěže pro žáky (např. Instalátér – Systherm)
- Zapojení firem do aktualizace ŠVP v souvislosti s automatizací a robotizací (MD elektronik)
- Přizpůsobení oboru potřebám trhu práce (Kion – Opravář zemědělských strojů Bor)
- Spolupráce v oblasti dalšího vzdělávání (např. SOUE – zkrácené studium se zaměřením na robotizaci pro MD elektronik)

Odborný výcvik může probíhat ve speciálně vybavených školních zařízeních, jako jsou dílny nebo laboratoře, nebo v reálném pracovním prostředí (na pracovišti zaměstnavatele). Častá je kombinace obou, kdy v ideálním případě žáci získají základní zaučení ve školních zařízeních a následně své kompetence prohlubují a rozšiřují ve spolupráci se zaměstnavateli.

Ve firmách výcvik probíhá nejčastěji přímo v reálném prostředí. Roste ale také využití výcvikových zařízení firem pro praktickou výuku:

- Gerresheimer Horsovsky Tyn, spol. s r.o
- STREICHER, spol. s r.o. Plzeň
- Doosan Škoda Power s.r.o.
- ŠKODA TRANSPORTATION, a.s.
- CHRIST CAR WASH, s. r. o.
- PLZEŇSKÁ TEPLÁRENSKÁ, a.s.
- APB – PLZEŇ, a.s.

Model úzké spolupráce školy a firmy při praktickém výcviku se ukazuje jako ideální. Naopak celkové přenesení této oblasti vzdělávání na firmy se ukazuje jako rizikové. Zkušenost z hospodářské krize 2008/9 ukazuje, že zájem firem o spolupráci se školami klesá se zhoršením hospodářské situace. Když firmy čelí ekonomickým problémům soustředí se logicky na prioritní krátkodobé cíle, což se projeví přehodnocením personálních strategií a alokovaných zdrojů na oblast spolupráce se školami. Snížení zájmu o spolupráci je tak nejčastěji důsledkem snahy o snížení nákladů a nejistoty v oblasti budoucí naborové politiky a potřeby konkrétních kvalifikací. V konkrétní rovině se projevuje snížením poptávky firem po žácích na odborný výcvik a praxe (školy reálně měly problém umístit do praxe žáky i u žádaných technických oborů).

⁹⁶ Česko-německá hospodářská komora (např. kulatý stůl generálních manažerů dne 08.06.2022; AFI – jednání s Plzeňským krajem 15.5. 2023 (návrh: Plzeňský kraj jako pilot pro duální vzdělávání); Svaz průmyslu a dopravy – jednání k pilotu implementace prvků duálního vzdělávání, kulatý stůl k návrhu legislativních úprav a Stanovisko PK k návrhu zavádění prvků duálního vzdělávání 2019; Zájem několika desítek firem vyjádřen vedením firem v rámci návštěv firem se zástupci Plzeňského kraje a ÚP (2022-2024).

Jedním z hlavních systémových nástrojů podpory spolupráce škol a zaměstnavatelů v oblasti sdílení výrobních (učebních) prostředků, předávání zkušeností a získávání pracovních návyků žáků a studentů přímo na pracovišti zaměstnavatele jsou odpočty základu daně na podporu odborného vzdělávání, které jsou upraveny v § 34f až § 34h ZDP.

Dle průzkumu PZ PK z roku 2019 je využívá pouze 6,6 %, tedy 58 respondentů, přičemž 5 % uplatňuje pouze administrativně jednodušší odpočet na podporu výdajů na žáka a jen 1,6 % využívá odpočty také na podporu pořízení majetku. Jako nejčastější důvody uvádí administrativní náročnost, což platí obzvláště pro odpočty v oblasti pořizování majetku, kde firmy v relevantních případech raději využívají odpočty na podporu vědy a výzkumu. Jako další bariéry respondenti uváděli nízkou frekvenci spolupráce se školou, případně nízký základ daně a daňovou ztrátu. Téměř 7 % zaměstnavatelů, včetně velkých firem, daňové odpočty nevyžívá, jelikož o této možnosti neví.

9.6 Další vzdělávání v Plzeňském kraji

Další vzdělávání je klíčovým nástrojem pro zvyšování kvalitativní složky lidského kapitálu s přímou vazbou na zvyšování ekonomické výkonnosti a podporu konkurenceschopnosti. Umožňuje pružně reagovat na globální megatrendy a probíhající změny na trhu práce. Ve vazbě na konkrétní potřeby osob a zaměstnavatelů může být zaměřeno na rozvoj a prohloubení stávajících dovedností pracovníků (Upskilling) nebo přeškolení pracovníků na zcela nové dovednosti, které jsou potřebné pro jinou pracovní roli nebo obor (Reskilling). Jedná se také o formu zvyšování lidského kapitálu osob mimo systém formálního vzdělávání (např. ve vazbě na předčasné odchody ze vzdělávání).

Upskilling je důležitý zejména v kontextu technologických změn a inovací, kdy zaměstnanci potřebují nové znalosti a dovednosti, aby mohli efektivně vykonávat svou práci. Má přímý vliv na kariérní rozvoj, zvyšování produktivity práce a posilování adaptability zaměstnanců i firem. Koncept je spojený zejména s firemním vzděláváním. V rámci dotačního schématu programu OPZ+ se na tuto oblast zaměřuje SC 1.3

Reskilling se týká přeškolení pracovníků na zcela nové dovednosti, které jsou potřebné pro jinou pracovní roli nebo obor. Tento proces je zásadní v situacích, kdy se trh práce mění, některá odvětví upadají nebo vznikají nová pracovní místa v oblastech, které vyžadují jiné dovednosti než ty, které pracovníci aktuálně mají. Koncept je spojený zejména s oblastí rekvalifikací. V rámci dotačního schématu programu OPZ+ se na tuto oblast zaměřuje SC 1.1.

Podle statistik Evropské komise se Česko stále řadí mezi země s nízkým procentem průběžného vzdělávání dospělých. V roce 2023 se jednalo o 9,9 % dospělých, kteří se pravidelně měsíčně vzdělávají. V roce 2021 to ale bylo jen 5,8 %. Tento nárůst ovšem při pohledu na delší časovou řadu naznačuje spíše než výrazné kvantitativní zlepšení závislost na dotačních podpůrných programech. Průměrem EU činí 12,8 %, nejlepší zemí je dlouhodobě Švédsko s 38,8 %. Obecně data ukazují na postupný nárůst účasti dospělých v dalším vzdělávání⁹⁷. Průměr za Českou republiku zejména Praha, která se s 16,7 % blíží hodnotám běžným v západoevropských zemích. Průměru EU se blíží Moravskoslezsko s 12,1 %, což zřejmě souvisí s aktivním využíváním programu Spravedlivá transformace. Plzeňský kraj v rámci NUTS2 Jihozápad patří se 7,5 % k regionům s nejnižším podílem průběžně se vzdělávajících dospělých.

Alespoň jednu aktivitu neformálního vzdělávání absolvovalo v roce 2022 v České republice 2 739 tis. (40 %) dospělých ve věku 18–69 let. Oproti roku 2016 se podíl nezměnil, zatímco ve srovnání s rokem 2011 tato hodnota vzrostla o 8 procentních bodů. Nárůst byl patrnější u mužů (+ 9 p. b.) než u žen (+ 6 p. b.). Muži se častěji než ženy vzdělávají z pracovních důvodů. Činí

⁹⁷https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng_lfse_01/default/table?lang=en&category=educ.educ_part.trng.trng_lfs_4w.trng_lfs_4w0.

tak 1 314 tis. z nich (tj. 38 %), zatímco mezi ženami 1 068 tis. (tj. 31 %). Naopak ze soukromých důvodů se vzdělávala desetina žen a 6 % mužů. Podíl účastníků neformálního vzdělávání v České republice je lehce pod evropským průměrem, který činil 42 %. Nejvyšší účast byla zjištěna ve Švédsku a Nizozemsku, kde se podíl pohyboval okolo 60 %. Výrazná většina aktivit neformálního vzdělávání (85 %, u mužů 90 %) je absolvována z pracovních důvodů. Nejčastější motivací je požadavek zaměstnavatele či zákonná povinnost (57 % z celkového počtu aktivit neformálního vzdělávání z pracovních důvodů)⁹⁸. ČR patří ze zemí OECD mezi země s největším podílem tzv. zákonných školení, ale je na úplném chvostu v investicích do strategického rozvoje lidí, resp. v procentuálním vyjádření tréninkových a školicích hodin na pracovišti, které jdou nad rámec zákonných školení (NÁVRH Koncepce dalšího vzdělávání z pohledu sociálních partnerů v ČR, ČMKOS, 2021). Až 30 % všech tréninkových a školicích hodin na pracovišti je věnováno pouze tomu, co vyžaduje zákon v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (ILO and OECD 2020). V tomto případě však nejde o upskilling v pravém slova smyslu, protože nejde o posun z motivace jednotlivce, nýbrž jen umožnění vykonávání současné pozice. Z vlastního zájmu získat znalosti či dovednosti se vzdělávalo pouze 18 % osob.

Největší míru účasti v neformálním vzdělávání vykazovaly osoby ve věku 35–49 let. Zásadní vliv na motivaci osob se dále vzdělávat mají dotační prostředky, což sice zvyšuje účast osob v další vzdělávání, ale dále snižuje jejich ochotu do této oblasti sami investovat. Kvantitativně převládají školení spojená s legislativními požadavky. V minulosti se jednalo např. o kvalifikace kominík či strážný, aktuálně v souvislosti s automatizací a robotizací se jedná zejména o vzdělávání nutné k získání kvalifikace v elektrotechnice. Tuto kvalifikaci lze v současné době získat v rámci zkráceného studia na SOU elektrotechnické v Plzni, poptávka firem ovšem násobně převyšuje nabídku (kapacitu školy).

Další, dosud plně nevyužitou možnost nejen pro zvýšení dostupnosti získávání kvalifikace v elektrotechnice, ale podporu celoživotního učení a rozvoj lidského kapitálu celkově, představuje Národní soustava kvalifikací (NSK)⁹⁹, která je zavedena zákonem¹⁰⁰. NSK umožňuje ověřování a potvrzování výsledků učení. Obsahuje soustavu standardů, podle nichž může probíhat ověřování a stvrzování odborných kompetencí. Zkouška probíhá před tzv. autorizovanou osobou. Osvědčení o získání profesní kvalifikace je celostátně platný certifikát.

Na zavádění a naplňování NSK se podílejí zástupci zaměstnavatelů prostřednictvím sektorových rad. Sektorové rady byly na národní úrovni koncipovány jako klíčové platformy pro výměnu informací a názorů důležitých aktérů, kteří ovlivňují trh práce. V současné době po skončení systémových projektů ovšem fungují jen omezeně. Udržováním a rozvojem NSK se zabývá Národní pedagogický institut (NPI), který se v minulých letech v rámci projektu Upskilling zaměřil na optimalizaci sítě autorizovaných osob (AOs) v jednotlivých krajích. V Plzeňském kraji na těchto činnostech spolupracoval PZ PK. Optimalizace probíhala v návaznosti na mapování poptávky zaměstnavatelů po profesních kvalifikacích, nabídky stávajících i potenciálních autorizovaných osob/vzdělavatelů.

Jako jeden z výstupů bylo zpracováno Doporučení pro optimalizaci sítě autorizovaných osob v Plzeňském kraji¹⁰¹, v rámci kterého byly detailně popsány konkrétní optimalizační akce. V Plzeňském kraji byly v průběhu optimalizace sítě autorizovaných osob uděleny 4 nové autorizace pro profesní kvalifikace, 2 pro fyzickou osobu a 2 pro zapsaný spolek, další cca 10

⁹⁸ [Vzdělávání dospělých v České republice 2022 \(gov.cz\)](https://www.gov.cz)

⁹⁹ [Národní soustava kvalifikací \(narodnikvalifikace.cz\)](https://narodnikvalifikace.cz).

¹⁰⁰ Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání), stanovuje proces hodnocení dosažené odborné způsobilosti, pravidla udělování autorizace certifikačním orgánům a odpovědnost správních orgánů za jednotlivé procesy.

¹⁰¹ *Doporučení pro optimalizaci sítě autorizovaných osob v Plzeňském kraji*. NPI, 2022.

autorizací je ve stádiu přípravy. V rámci projektu bylo také zpracováno vyhodnocení potenciálu pro autorizaci na konkrétních středních školách (viz tabulka 13).

Tabulka 13: Potenciál středních škol v Plzeňském kraji pro autorizaci

Škola	Potenciál školy pro autorizaci
Gymnázium a Střední odborná škola, Plasy	4
Gymnázium J. Š. Baara, Domažlice, Pivovarská 323	2
Integrovaná střední škola živnostenská, Plzeň, Škroupova 13	5
PLZEŇSKÁ OBCHODNÍ AKADEMIE s.r.o.	3
Soukromá Střední odborná škola a Gymnázium BEAN, s.r.o.	7
Střední odborná škola a Střední odborné učiliště, Horšovský Týn, Littrowa 122	4
Střední odborná škola a Střední odborné učiliště, Sušice, U Kapličky 761	5
Střední odborná škola, Stříbro, Benešova 508	3
Střední odborné učiliště, Domažlice, Prokopa Velikého 640	5
Střední odborné učiliště elektrotechnické, Plzeň, Vejprnická 56	9
Střední odborné učiliště stavební, Plzeň, Borská 55	7
Střední průmyslová škola dopravní, Plzeň, Karlovarská 99	4
Střední průmyslová škola, Klatovy, nábřeží Kpt. Nálepky 362	3
Střední uměleckoprůmyslová škola a Základní umělecká škola Zámeček s.r.o.	4
Střední průmyslová škola strojnická a Střední odborná škola profesora Švejcara, Plzeň, Klatovská 109	5
Střední průmyslová škola stavební, Plzeň, Chodské nám. 2	4
Střední škola a Základní škola, Oselce	7
Střední škola, Horažďovice, Blatenská 313	4
Střední škola zemědělská a potravinářská, Klatovy, Národních mučedníků 141	8
Střední škola Kralovice	2
Vyšší odborná škola a Střední průmyslová škola elektrotechnická, Plzeň	3

Zdroj dat: Doporučení pro optimalizaci sítě autorizovaných osob v Plzeňském kraji. NPI, 2022.

Rozvoj segmentu dalšího vzdělávání ve školách v současnosti naráží na nedostatečné personální kapacity škol v době růstu počtu žáků a neochotu pedagogů vnímat další vzdělávání jako součást kontinuálního procesu celoživotního vzdělávání. Aktualizaci kvalifikací v současnosti brzdí nefunkčnost sektorových rad.

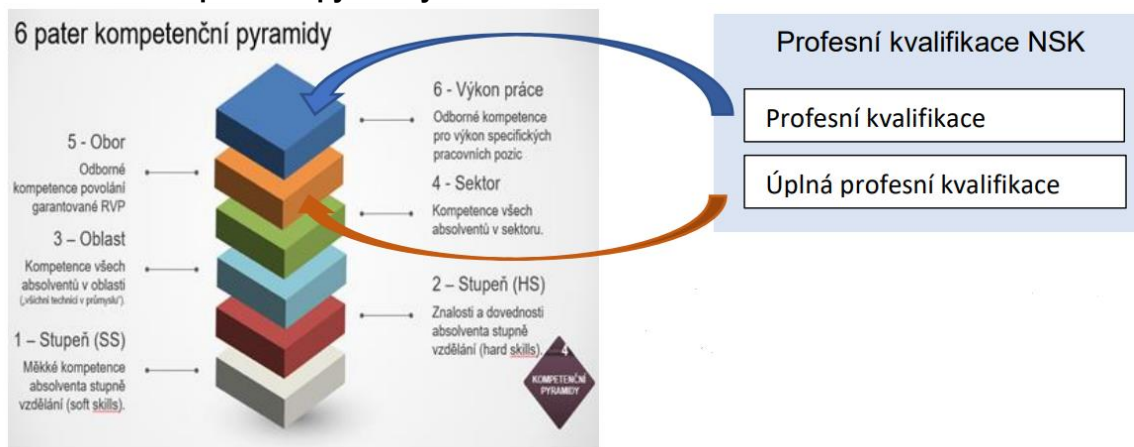
V oblasti konkrétních autorizací patří v Plzeňském kraji k nejaktivnějším soukromí vzdělavatelé – konkrétně Grafia, společnost s ručením omezeným a TRIGON CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ, s.r.o. shodně s 9 kvalifikacemi. Třetí dle počtu kvalifikací je Správa hřbitovů a krematoria města Plzně, příspěvková organizace. Nejaktivnějšími ze škol je Střední odborné učiliště stavební, Plzeň, Borská 55 a Střední škola zemědělská a potravinářská, Klatovy (shodně se 7 kvalifikacemi)¹⁰².

NSK v současnosti představuje nedokonalý, ale nejlepší dostupný nástroj pro certifikaci výstupů dalšího vzdělávání a propojení této oblasti s počátečním vzděláváním. NSK se stala významným systémovým zdrojem informací pro vzdělávací obsah, který má velký potenciál komplexně reflektovat a transformovat potřeby zaměstnavatelů do předpokládaných výstupů počátečního vzdělávání.

¹⁰² Seznam autorizovaných osob v Plzeňském kraji. NPI, 2024 [databáze].

S konceptem propojení systémů celoživotního (NSK) a počátečního vzdělávání (RVP) s využitím kompetenčních pyramid pracuje aktuálně připravovaný návrh tzv. „velkých revizí“ rámcových vzdělávacích plánů středního odborného vzdělávání.¹⁰³

Obrázek 6: Kompetenční pyramidy ve vazbě na NSK



Zdroj: *Kompetence 4.0 - Mapování budoucích kompetencí jako součást systémových opatření pro vymezení požadavků trhu práce.* MPSV, 2022.

V současné době je ovšem význam NSK pro celoživotní vzdělávání omezený a uplatňuje se především jako funkční nástroj pro získání kvalifikace, která je vyžadována legislativou (viz výše uvedená kvalifikace v elektrotechnice, v minulosti např. strážný, kominík apod.). Tempo a hloubka změn v oblasti technologií i procesů nutí firmy na tyto změny reagovat využitím nejrůznějších forem dalšího vzdělávání, které se díky potřebě neustálého doplňování znalostí a dovedností stává kontinuálním procesem.

Řada firem má propracovaný systém vnitrofiremního vzdělávání na bázi kompetenčních modelů (např. ZF Engineering Plzeň s.r.o.; MD elektronik s.r.o., aj.) bez nutnosti vnější certifikace. Firmy v kraji budují a intenzivně využívají vlastní vzdělávací/kompetenční centra, která slouží pro kontinuální zvyšování kompetencí zaměstnanců, zaškolování nových zaměstnanců (ve formě upskillingu, ale i reskillingu) – např. Doosan Škoda Power s.r.o., Gerresheimer Horsovsy Tyn spol. s r.o., ŠKODA TRANSPORTATION a.s., STREICHER, spol. s r.o. Plzeň a další. Firmy mohou využít také dotace na vzdělávání zaměstnanců, zejména v oblasti rozvoje digitálních kompetencí a kompetencí pro Průmysl 4.0¹⁰⁴.

Klíčovým aktérem v oblasti dalšího vzdělávání je Úřad práce, který v rámci Aktivní politiky zaměstnanosti a soustavy národních i regionálních projektů zajišťuje rekvalifikace a vzdělávací kurzy pro různé cílové skupiny.

V roce 2023 zprostředkoval Úřad práce – krajská pobočka v Plzni rekvalifikace pro 2 335 osob. V drtivé většině se jednalo o zvolené rekvalifikace¹⁰⁵. Více než dvě třetiny (1576) tvořili zájemci o zaměstnání, necelou třetinu (758 osob) uchazeči o zaměstnání. Mezi osoby se zdravotním postižením spadala pouze 1 účastník. O profesní rekvalifikace se jednalo pouze ve 143 případech. Většinou se vzdělávaly ženy (1502 osob).¹⁰⁶ Počet osob využívajících rekvalifikační

¹⁰³ Inovace oborové soustavy a revize RVP pro SOV. Materiál k diskusi. Listopad 2021. Tento přístup je rámcově zadán v implementační kartě Strategie 2030+

¹⁰⁴ Na tuto oblast je zaměřena celá Prioritní osa 1.3 OPZ+, viz např. výzva 40 pro sdružení (komory, asociace, svazy ...), výzva 47 pro firmy, příp. čerpání prostřednictvím ÚP – v minulosti projekty typu POVEZ, aktuálně NPO – DIGI pro firmu (viz NPO – DIGI pro firmu. MPSV, 2024. [on-line]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/npo-digi-pro-firmu>).

¹⁰⁵ Zabezpečené rekvalifikace nebyly pro toto období vysoutěženy. Např. v roce 2015 byla situace opačná: Do zabezpečených rekvalifikačních kurzů nastoupilo 1 592 uchazečů a zájemců, do zvolené rekvalifikace 563 uchazečů a zájemců.

¹⁰⁶ ZPRÁVA O SITUACI NA KRAJSKÉM TRHU PRÁCE, O REALIZACI APZ V ROCE 2023 A STRATEGIE APZ PRO ROK 2024. Úřad práce České republiky – Krajská pobočka v Plzni, 2024. [on-line]. Dostupné z: [Rocni_PLK_2023.pdf \(uradprace.cz\)](https://www.uradprace.cz/Rocni_PLK_2023.pdf).

kurzy UP prochází výkyvy v souvislosti se situací na trhu práce a dalšími vlivy (např. Covid-19), nicméně patrný je rostoucí trend.

Pro zaměstnavatele a jejich zaměstnance jsou určeny projekty jako např. Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II (POVEZ II) v rámci kterého bylo jen za rok 2023 proškolen 1711 zaměstnanců.

V únoru 2023 byla zahájena realizace nového pilotního nástroje APZ „Příspěvek na úhradu kurzů digitálního vzdělávání“. Kurzy digitálního vzdělávání se realizují v rámci Národního plánu obnovy, administrují se kompletně elektronicky a výhradně prostřednictvím databáze MPSV „Jsem v kurzu“¹⁰⁷. Jedná se o příspěvek ve výši 82 % na úhradu kurzu digitálního vzdělávání pro zvyšování kvalifikace především v oblastech digitálních dovedností (IT) a dovedností potřebných pro Průmysl 4.0. V roce 2023, kdy se projekt teprve rozjížděl, bylo realizováno celkem 100 kurzů digitálního vzdělávání, ale v následujících letech by se mělo jednat o řádově vyšší počty.

Právě databáze Jsem v kurzu je jedním ze zásadních systémových výstupů implementace komponenty 3.3 NPO s využitím i po skončení projektu. Vytvoření jednotné digitální nabídky pro další vzdělávání (DV) může výrazně usnadnit občanům přístup k široké škále vzdělávacích zdrojů a kurzů, ať už jde o zvolené rekvalifikace, zabezpečené rekvalifikace, kurzy digitálního vzdělávání. Databáze výrazně usnadní propojení vzdělatelů a zájemců o vzdělávání a zvýší dostupnost finanční podpory dalšího vzdělávání.

Bariéry pro optimální využití databáze jako funkčního nástroje pro zvyšování lidského kapitálu leží v oblasti zajištění dostupné kvalitní a přehledné nabídky dle potřeb cílových skupin i v oblasti informovanosti, motivace a zájmu cílové skupiny. Tyto bariéry lze řešit podporou koordinace aktérů na lokální úrovni. Pilotní ověření takové aktivity provedl PZ PK ve spolupráci s městem Tachov s cílem zlepšit vzdělanost na Tachovsku a podpořit roli místních škol jako center celoživotního vzdělávání. Do aktivity se zapojilo vedení měst Tachov, Bor a Planá, 3 střední školy v těchto městech, vzdělávací středisko REVIS a Úřad práce. Výstupem bylo vytvoření společné nabídky, propagace kurzů mezi veřejností a podpora osob s registrací do databáze a výběrem vhodného vzdělávání.¹⁰⁸

9.7 Kariérové poradenství

Dynamika změn na trhu práce spojená s velkou mírou nejistoty zvyšuje význam kariérového poradenství napříč populací. Jedná se o významný nástroj pro zvyšování lidského kapitálu jedinců i celé společnosti. Má přímý vliv na účast ve vzdělávání a odborné přípravě nebo zlepšení dosažených výsledků, ale také nástroj pro řešení předčasných odchodů ze vzdělávání. Má pozitivní vliv na zaměstnanost, pracovní mobilitu i výši mezd. Na makro úrovni tak kvalita dostupnosti služeb kariérového poradenství přímo ovlivňuje HDP, veřejné výdaje na vzdělávání, sociální vyloučení, dávky sociálního zabezpečení, zajištění bezpečnosti, daňové příjmy, zdravotní péči a jiné.

Kariérové poradenství nabízí poskytování informací, vedení konzultací, tvorby dovednostních profilů, rozvoje dovedností a další. Někdy je využíváno testů, diagnostiky, jindy jde o součást tréninku osobnostně sociálního rozvoje. Dovednosti, které klienti rozvíjejí, se obvykle popisují jako dovednosti pro řízení vlastní kariéry (Career Management Skills). Kariérové poradenství může mít formu individuální i skupinové činnosti zaměřené na volbu vzdělávací a profesní dráhy, na volbu prvního zaměstnání, na změnu zaměstnání, na další vzdělávání (vzdělávání dospělých, celoživotní učení), na návrat do pracovního procesu, případně i na změnu původní kvalifikace a původního povolání.

¹⁰⁷ *Dotované vzdělávací kurzy*. MPSV, 2024. [on-line]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/jsem-v-kurzu>.

¹⁰⁸ *Tachov jde příkladem v dalším vzdělávání – PAKT ZAMĚSTNANOSTI PLZEŇSKÉHO KRAJE* (pzpk.cz).

Služby kariérového poradenství jsou poskytovány různými organizacemi a jednotlivci, jak v rezortu školství (výchovní poradci, pedagogicko-psychologické poradny, vysokoškolské poradny, školní psychologové), tak v rezortu práce a sociálních věcí (úřady práce), tak v soukromé sféře (personální agentury, soukromé zprostředkovatelny práce, centra bilanční diagnostiky).

Ve školách kariérový poradce není definován jako samostatná pozice v rámci stávajícího zákona o pedagogických pracovnících, a chybí tudíž jak specializační studium (poslední návrh kariérního řádu čítal 250 hodin),¹⁰⁹ tak uvolněné hodiny pro výkon poradenské práce (jako v případě výchovných poradců). Z přehledu čerpání v rámci OP JAK Výzvy 02 Šablon pro MŠ a ZŠ vyplývá, že finanční prostředky na zajištění pozice kariérového poradce využilo pouze 31 základních škol. Vzhledem k tomu, že tato pozice není legislativně ukotvena a není řešeno její plošné financování, lze konstatovat, že počet financovaných pozic v rámci tzv. šablon zhruba odpovídá skutečnému počtu těchto pozic na základních školách Plzeňského kraje. Ve většině základních škol PK se kariérovému poradenství věnuje výchovný poradce. Průzkum v okrese Domažlice ukázal, že specializovanou pozici Kariérového poradce s odpovídajícím vzděláním, má jen zlomek základních a středních škol.¹¹⁰

Z přehledu čerpání Výzvy 03 Šablon pro SŠ vyplývá, že finanční prostředky na zajištění pozice kariérového poradce využilo 26 středních škol, tedy více než třetina. Odpovídající vzdělání má také jen malá část poradců, ale díky budování sítě kariérového poradenství a nabídce bezplatných kurzů v rámci systémových projektů Plzeňského kraje se situace pomalu zlepšuje.

Priorita 8.1.3 opatření Národního plánu podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2021–2025 „Zajistit legislativně, organizačně a finančně působení pracovníků školských poradenských zařízení prostřednictvím nastavení personálního standardu a transformace poradenských služeb“ dlouhodobě konstatuje neplnění tohoto opatření.

Kariérové poradenství tvoří jednu z priorit také dalších souvisejících strategických dokumentů vyšší úrovně. Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030+ zmiňuje, že „kariérové vzdělávání by mělo směřovat k rozvoji kompetence řízení kariéry (samostatně se rozhodovat o svém profesním směřování v průběhu celého života) a nezužovat jen na přípravu na volbu vyššího stupně vzdělávání. Strategie si klade za cíl „podpořit vznik regionálních poradenských fór za účelem sdílení informací a existujících řešení mezi sektory a nastavování systému regionální spolupráce s cílem vytváření podpůrné infrastruktury pro školy a další poskytovatele kariérového poradenství“ a „vytvořit systém metodické podpory v oblasti kariérového poradenství v návaznosti na systém celoživotního učení“.

Propojení mezi sférou vzdělávání a světem práce, umožňující školskému systému reagovat na měnící se požadavky a potřeby trhu práce, zajišťuje na úrovni Plzeňského kraje PZ PK. Vzdělávání a metodickou podporu kariérových poradců zajišťuje Krajské centrum vzdělávání v rámci svého segmentu kariérového poradenství. KCV zajišťuje také kariérové poradenství pro širokou veřejnost.¹¹¹ Zvýšení dostupnosti a kvality kariérového poradenství je také jedním z cílů probíhající transformace Úřadu práce. Jedná se o jeden z cílů komponenty 3.3 Modernizace služeb zaměstnanosti a rozvoj trhu práce v rámci Národního plánu obnovy.¹¹²

V kraji vznikne díky transformaci IPS Úřadu práce moderně technologicky vybavené vzdělávací centrum a dojde k rozšíření cílových skupin rekvalifikací o zájemce o zaměstnání,

¹⁰⁹ Kvalifikaci lze řešit s využitím NSK. V Plzeňském kraji existují hned dvě autorizované osoby – KCV a Grafia. KCV nabízí jako přípravu na zkoušku z profesní kvalifikace bezplatný kurz v délce 100 hodin, který je realizován v rámci projektu Implementace Dlouhodobého záměru vzdělávání Plzeňského kraje.

¹¹⁰ Např. výběrové šetření Domažlice (realizace 25.9., skupina 14 „poradců“ = osob odpovídajících za kariérové poradenství): odpovídající kvalifikaci měla jen jedna osoba. Ve většině případů vykonává výchovný poradce, případně jiná pozice.

¹¹¹ <https://www.kcv.cz/kp/karierove-poradenstvi>.

¹¹² Alokace komponenty činí 25 015,4 mil. Kč.

tedy osoby, které neztratily své zaměstnání, ale chtějí zlepšit své postavení na trhu práce. Úřad práce by pak celkově měl hrát aktivnější roli při zprostředkování nabídky vhodných vzdělávacích příležitostí pro potenciální zájemce v produktivním věku. Aktivity Úřadu práce v oblasti vzdělávání budou úzce provázány s činnostmi Úřadu práce v oblasti kariérového poradenství, aby byl zajištěn vhodný výběr vzdělávací aktivity a návaznost na potřeby trhu práce, a to zejména v oblasti rozvoje digitálních dovedností a rozvoje dovedností potřebných pro digitální tranzici a pro řešení potřeb Průmyslu 4.0.

Služby kariérového poradenství jsou také zaváděny v souvislosti s integrací cizinců. Nově také služby bude poskytovat Poradna pro cizince při Diecézní charitě Plzeň.

Zásadní bariérou pro efektivní využívání kariérového poradenství jako efektivního nástroje pro rozvoj lidského kapitálu zůstává nízké povědomí o těchto službách širokou veřejností a obecně nízká úroveň kompetencí obyvatel pro řízení vlastní kariéry. Podle průzkumu Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí "Identifikace bariér v poskytování služeb kariérového poradenství – bariéry na straně příjemců" mělo základní povědomí o tom, co to je kariérové poradenství jen polovina respondentů. Přímou osobní zkušenost s využitím kariérového poradenství mělo jen 14,3 % respondentů, přičemž nejčastěji se jednalo o mladé lidi, studující a osoby se základním vzděláním, což souvisí s tím, že tato zkušenost souvisela především se školou, nebo kontaktem s Úřadem práce při ztrátě zaměstnání. Průzkum také ukázal, že při výběru střední či vysoké školy téměř polovině lidí nikdo nepomáhá (45,6 %), třetině radí rodina (35,1 %). Pomoc u odborníků (škola, jiná instituce) vyhledalo 12,4 % dotázaných (10,4 % ve škole, 2,0 % v jiné instituci)¹¹³.

10 SWOT analýza lidského kapitálu v Plzeňském kraji

Pro shrnutí nejpodstatnějších poznatků analytické části Strategie rozvoje lidského kapitálu v Plzeňském kraji byla využita standardní metoda SWOT analýzy. Nejprve bylo formulováno a v pracovních skupinách projednáno 5 tematických SWOT analýz – Kompetence, Spolupráce, škol a firem, Další vzdělávání a kariérové poradenství, Cizinci, Osoby znevýhodněné na trhu práce (viz příloha 2). Toto tematické rozdělení vzniklo agregací témat identifikovaných v úvodní fázi při analýze vnějších vlivů (viz příloha 1).

Následně byl připraven návrh souhrnné SWOT analýzy lidského kapitálu v Plzeňském kraji, která je expertním výběrem poznatků vyhodnocených jako nejpodstatnější pro návrh Strategie rozvoje lidského kapitálu v Plzeňském kraji. Tento návrh byl projednán a upraven na rozšířeném Řídícím výboru Paktu zaměstnanosti Plzeňského kraje a stala se zásadním východiskem pro návrh strategické části dokumentu.

¹¹³ Štastnová, P., Eliášková, I.: *Identifikace bariér v poskytování služeb kariérového poradenství – bariéry na straně příjemců*. Výsledky dotazníkového šetření na populaci 15–64 let ke vnímání kariérového poradenství. Praha: VÚPSV, 2020. on-line]. Dostupné z: https://katalog.vupsv.cz/fulltext/vv_015.pdf.

Souhrnná SWOT analýza lidského kapitálu v Plzeňském kraji.

Silné stránky	Slabé stránky
<ul style="list-style-type: none"> - Pilotní zpracování inovací kompetencí ve školních vzdělávacích programech dle potřeb firem v několika tématech - Praktické uplatnění kompetenčních modelů v některých firmách - Rostoucí zájem firem o spolupráci se školami - Postupný posun spolupráce škol a firem k vyšším formám - Rozšiřování nabídky dalšího vzdělávání na SŠ - Rozvoj vnitrofiremního vzdělávání - Centrum lidských zdrojů Plzeňského kraje zaměřené na integraci cizinců - Aktivita a zkušenosti NNO v kraji s integrací cizinců (Člověk v tísni, Diecézní charita, ...) - Pilotní aktivity měst zaměřené na integraci a vzdělávání cizinců (např. Tachov) - Aktivity na řešení předčasných odchodů ze vzdělávání - Strategie podpory nadání a budování komunity nadaných a motivovaných žáků 	<ul style="list-style-type: none"> - Přetrvávající nespokojenost zaměstnavatelů s kompetencemi zaměstnanců (vč. měkkých) - Dosud převažující zájem zaměstnavatelů o nízkokvalifikované profese - Malý podíl studentů VŠ bydlících v kraji na obyvatelích ve věku 20-24 let - Velká část absolventů končí mimo vystudovaný obor - Nízká vnitřní motivace osob k dalšímu vzdělávání i kariérovému poradenství - Neprovázanost kariérového poradenství napříč vzdělávacími stupni - Nedostatečné kapacity služeb pro cizince - Malý přehled veřejné správy o cizincích, jejich kvalifikaci a pracovních zkušenostech - Rostoucí podíl osob s nedokončeným vzděláním - Nerozvinutý Age management v kraji - Nedostatek odborníků v regionu pro technologickou změnu (robotizace, automatizace, digitalizace)
Příležitosti	Hrozby
<ul style="list-style-type: none"> - Důraz státu na kompetenční vzdělávání (např. DZ ČR) - společný kompetenční základ a funkční gramotnosti - Inovace soustavy studijních oborů, jejich obsahu a propojení s dalším vzděláváním - Připravovaná legislativa podporující zvýšení prostupnosti ve vzdělávání - Spolupráce veřejného a soukromého sektoru v celoživotním vzdělávání - Transformace IPS ÚP na poradenské a vzdělávací centrum - Rozvoj digitální nabídky dalšího vzdělávání na jednom místě (Jsem v kurzu) - Získávání vysoce kvalifikovaných pracovních sil ze zahraničí - Využití kvalifikace pracovníků ze zahraničí - Dostupnost technologických řešení pro osoby se specifickými potřebami - Podpora flexibilních forem práce 	<ul style="list-style-type: none"> - Zásadní a rychlé změny v potřebách kompetencí a profesí - Zaostávání obyvatel v digitálních dovednostech - Snížení zájmu firem o spolupráci v případě ekonomických problémů - Závislost vybavenosti pro odborné vzdělávání škol na projektovém financování - Chybí legislativní ukotvení kariérového poradenství (vč. systematizovaných míst kariérových poradců na školách) - Globální ekonomická, politická a bezpečnostní situace - Nezákonná nebo neetická činnost některých zprostředkovatelů práce - Rostoucí nároky na kompetence (méně práce pro znevýhodněné) - Nízká motivace pro integraci na trhu práce (nastavení dávek, exekuce, nízká nezaměstnanost) - Malá ochota obyvatel k mobilitě

Použité zkratky

AI – umělá inteligence (Artificial Intelligence)

APC – pokročilé řízení výrobních procesů (Automatic Process Control)

APZ – Aktivní politika zaměstnanosti

BIC – BIC Plzeň, s.r.o. (Podnikatelské a inovační centrum Plzeň)

CEDEFOP – Evropské středisko pro rozvoj odborného vzdělávání (European Centre for the Development of Vocational Training)

CLZ PK – Centrum lidských zdrojů Plzeňského kraje z.ú.

CNC – počítačem řízené obráběcí stroje (Computer Numerical Control)

ČMKOS – Českomoravská konfederace odborových svazů

ČSÚ – Český statistický úřad

ČZU – Česká zemědělská univerzita v Praze

DV – další vzdělávání

DZ PK – Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy Plzeňského kraje 2024-2028

EQF – Evropský rámec kvalifikací (European Qualifications Framework)

ESG – Environmentální, sociální a správní kritéria (Environmental, Social, and Governance)

EURES – Evropské služby zaměstnanosti (European Employment Services)

EU/EHP – Evropská unie / Evropský hospodářský prostor

GMT – globální megatrendy

HDP – hrubý domácí produkt

HPH – hrubá přidaná hodnota

HW – hardware

ILO – Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization)

IT – informační technologie

KCV – Krajské centrum vzdělávání a jazyková škola v Plzni

KHK PK – Krajská hospodářská komora v Plzeňském kraji

KP – kariérové poradenství

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

NNO – nestátní neziskové organizace

NPI – Národní pedagogický institut

NSK – Národní soustava kvalifikací

OECD – Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (Organisation for Economic Co-operation and Development)

OPZ+ – Operační program Zaměstnanost+

OSVČ – osoba samostatně výdělečně činná

OŠMS KÚ – Odbor školství, mládeže a sportu Krajského úřadu Plzeňského kraje

OZP – osoby se zdravotním postižením

PIAAC – Program pro mezinárodní hodnocení dovedností dospělých (Programme for the International Assessment of Adult Competencies)

PISA – Program pro Mezinárodní Hodnocení Studentů (Programme for International Student Assessment)

PLC – programovatelný logický automat (Programmable Logic Controller)

PZ PK – Pakt zaměstnanosti Plzeňského kraje

RIS3 strategie – Regionální inovační strategie Plzeňského kraje

RVP – rámcový vzdělávací program

SIT – Správa informačních technologií města Plzně

SLDB – Sčítání lidu, domů a bytů

SMOPK – Sdružení měst a obcí Plzeňského kraje

STEM – věda, technologie, inženýrství a matematika (Science, Technology, Engineering, Mathematics)

SÚPM – společensky účelná pracovní místa

SUZ MV – Správa uprchlických zařízení Ministerstva vnitra

SW – software

TA ČR – Technologická agentura České republiky

ÚP ČR – Úřad práce České republiky

VaV – výzkum a vývoj

VaVal – výzkum, vývoj a inovace

VPM – volná pracovní místa

VPP – veřejně prospěšné práce

VOŠ – vyšší odborná škola

VŠ – vysoká škola

ZČU – Západočeská univerzita v Plzni

ZoZ – Zákon o zaměstnanosti

Použité podklady

Acemoglu, D., Autor, D., Hazell, J., Restrepo, P.: *Artificial intelligence and jobs: Evidence from online vacancies*. Journal of Labor Economics, 40 (S1), 2022, s. 293–340. [on-line]. Dostupné z: <https://www.journals.uchicago.edu/doi/full/10.1086/718327>.

Academic Ranking of World Universities. ShanghaiRanking Consultancy, 2024. [on-line]. Dostupné z: <https://www.shanghairanking.com/rankings/arwu/2023>.

Aktualizovaná „Konceptce integrace cizinců - Ve vzájemném respektu“. MV, 2015. [on-line]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/zakladni-dokumenty-k-integracni-politice-ke-stazeni.aspx>.

Analytické zprávy pro ORP. Druhé vydání, 2024. Mapa vzdělávání. PAQ Research, 2024. [on-line]. Dostupné z: <https://www.mapavzdelavani.cz/analyticke-zpravy-pro-orp?ref=pagresearch.cz>.

Analýza dosavadních poznatků a existujících výstupů v oblastech pracovního vykořisťování a nelegálního či neregulárního zaměstnávání cizinců a dalších souvisejících témat v Plzeňském kraji. Diakonie ČCE - Středisko Západní Čechy, 2023. [on-line]. Dostupné z: <a52ef394-a673-8f4c-7612-de12cc311e04> (mpsv.cz).

Analýza globálních megatrendů a společenských výzev – příležitosti a rizika pro Plzeňský kraj. TA ČR, 2022.

Analýza budoucích potřeb zpracovatelského průmyslu. Manpower Group a Digital Manufacturing Institute, 2019. [on-line]. Dostupné z: [Továrna budoucnosti - ManpowerGroup s.r.o.](Továrna%20budoucnosti%20-%20ManpowerGroup%20s.r.o.)

Augmented work for an automated, AI-driven world Boost performance with human-machine partnerships. IBM Corporation, 2023. [on-line]. Dostupné z: <https://www.ibm.com/downloads/cas/NGAWMXAK>.

Babecký, J.: *Vliv umělé inteligence na trh práce*. ČNB, 2024. [on-line]. Dostupné z: https://www.cnb.cz/cs/o_cnb/cnblog/Vliv-umele-inteligence-na-trh-prace/.

Beschäftigungsentwicklung. Kurzfristfortschreibung: Beschäftigungsentwicklung bis 2027. BIHK e.V., 2024. [on-line]. dostupné z: <https://arbeitsmarktradar.bihk.de/ergebnisse-fuer-bayern/beschaefigungsentwicklung>.

Boudová, S., Tomášek, V., Halbová, B: *Národní zpráva PISA 2022*. Česká školní inspekce, 2023. [on-line]. Dostupné z: https://www.csicr.cz/CSICR/media/Elektronicke-publikace/2023/NZ_PISA_2022/resources/pdfs/2023_NZ_PISA_2022.pdf.

Brno se vyhoupllo na první příčku v letošním finálovém celorepublikovém srovnání Města pro byznys. Tisková zpráva – Město pro byznys, 2024. [on-line]. Dostupné z: <https://www.byznysakce.cz/mestoprobyznys2024#/?lang=cs>.

Budoucnost českého pracovního trhu. Boston Consulting Group & Aspen Institute Central Europe, 2022. [on-line]. Dostupné z: <https://s3.eu-central-1.amazonaws.com/uploads.mangoweb.org/shared-prod/aspeninstitutece.org/uploads/2022/08/budoucnost-ceskeho-pracovniho-trhu.pdf>.

Bulgakova, A.: *Startup Nations: The 6 European countries with the most startup investment per capita*. EU-Startups, 2023. [on-line]. Dostupné z: <https://www.eu-startups.com/2023/02/startup-nations-the-6-european-countries-with-the-most-startup-investment-per-capita/>.

Centrální databáze kompetencí. Národní soustava povolání. MPSV, 2017. [on-line]. Dostupné z: <https://cdk.nsp.cz/napoveda>.

Doležalová, G.: *Shoda dosaženého vzdělání a vykonávaného zaměstnání – 2016*, NÚV, 2017. on-line]. Dostupné z: https://archiv-nuv.npi.cz/uploads/Publikace/Shoda_2016_GD_pro_www.pdf.

Doporučení pro optimalizaci sítě autorizovaných osob v Plzeňském kraji. NPI, 2022.

Dotované vzdělávací kurzy. MPSV, 2024. [on-line]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/jsem-v-kurzu>.

Égert, B., C. de la Maisonneuve and Turner, D.: *A new macroeconomic measure of human capital exploiting PISA and PIAAC: Linking education policies to productivity*. OECD Economics Department Working Papers, No. 1709, OECD Publishing, Paris, 2022. [on-line]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1787/a1046e2e-en>.

EQAVET. Kvalita v odborném vzdělávání. NPI, 2024. . [on-line]. Dostupné z: <https://vzdelavani prace.cz/eqavet/kvalita-v-odbornem-vzdelavani/>.

Erixon , F., Guinea, O., du Roy, O.: *If the EU was a State in the United States: Comparing Economic Growth between EU and US States*. European Centre for International Political Economy. POLICY BRIEF – No. 07/2023. [on-line]. Dostupné z: https://ecipe.org/wp-content/uploads/2023/06/ECI_23_PolicyBrief_07-2023_LY02.pdf.

European Skills Agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience. European Commission, 2020. [on-line]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9723&furtherNews=yes#navItem-1>.

Evidence dětských skupin. MPSV, 2018. [on-line]. dostupné z: <https://evidence.mpsv.cz/eEDS/index.php?list>.

Evropská strategie zaměstnanosti (ESZ). Evropská rada. [on-line]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/CS/legal-content/glossary/european-employment-strategy-ees.html>.

EVROPSKÝ SEMESTR – TEMATICKÝ PŘEHLED AKTIVNÍ POLITIKY NA TRHU PRÁCE. Evropská komise, 2021. [on-line]. Dostupné z: https://commission.europa.eu/system/files/2021-01/european-semester_thematic-factsheet_active-labour-market-policies_cs.pdf.

Evropský srovnávací přehled inovací: V členských státech EU a regionech se nadále zlepšuje inovační výkonnost. Evropská komise, 2021. [on-line]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/cs/ip_21_3048.

Flexibilní práce: příležitost pro české rodiče, firmy i ekonomiku. MUMDOO a Deloitte Česká republika, 2023. [on-line]. Dostupné z: <https://www2.deloitte.com/cz/cs/pages/human-capital/articles/flexibilni-prace.html>.

Future of Jobs Report 2023. World Economic Forum, 2023. [on-line]. Dostupné z: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf.

Inovace oborové soustavy a revize RVP pro SOV. Materiál k diskuzi. MŠMT, Listopad 2021.

Integrace ukrajinských uprchlíků: 2 roky poté a výhled na 2024+. PAQ Research, 2024. [on-line]. Dostupné z:

https://www.pagresearch.cz/content/files/2024/02/PAQ_Hlas_Ukrajincu_Dva_roky_pote-2.pdf.

Jaké dovednosti budou v budoucnu potřeba? Národní centrum Europass ČR. NPI, 2024. [on-line]. Dostupné z: <https://europass.cz/rady-a-tipy/jake-dovednosti-budou-v-budoucnu-potreba>.

Kompetence 4.0 - Mapování budoucích kompetencí jako součást systémových opatření pro vymezení požadavků trhu práce. MPSV, 2022. [on-line]. Výstupy projekt u dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/kompetence>.

Koncepce dalšího vzdělávání z pohledu sociálních partnerů v České republice. ČMKOS, 2021.

Mapa vzdělávání. PAQ Research. [on-line]. Dostupné z: <https://www.mapavzdelavani.cz/>.

Mapování inovačních kapacit ČR. Plzeňský kraj. Technologická agentura České republiky, 2022. [on-line]. Dostupné z: <https://inkaviz.tacr.cz/cs/region/?id=4&version=2>.

Národní polovodičová strategie. MPO, 2024. [on-line]. Dostupné z: [Národní polovodičová strategie | MPO](#).

Názory české veřejnosti na přítomnost cizinců v ČR – únor - březen 2023. CVVM, 2023. [on-line]. Dostupné z: https://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c2/a5632/f9/ov230502b.pdf.

Nichols, A., Mitchell, J. , Lindner, S.: *Consequences of Long-Term Unemployment.* ILR Review, vol 72(2), pages 266-299, 2019. [on-line]. Dostupné z: <http://www.nber.org/papers/w22665>.

Novák, M.: *Oblast flexibilních forem zaměstnávání a jejich využití v praxi.* Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i. Zpravodaji SÚIP č. 3/2019. [on-line]. Dostupné z: [Oblast flexibilních forem zaměstnávání a jejich využití v praxi | BOZPinfo.cz](#).

NPO – DIGI pro firmu. MPSV, 2024. [on-line]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/npo-digi-pro-firmu>.

OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market. Paris: OECD Publishing, 2023. [on-line]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1787/08785bba-en>.

OECD INSIGHTS – HUMAN CAPITAL: HOW WHAT YOU KNOW SHAPES YOUR LIFE. OECD. World Bank Group: Human Capital Project (HCP), 2007. [on-line]. Dostupné z [Human Capital \(worldbank.org\)](#).

Pelíšková, M.: *Flexibilní formy zaměstnávání jako možná příčina prekarizace práce.* EMI, Vol. 14, Issue 2, 2022. [on-line]. Dostupné z: [Článek do časopisu \(emijournal.cz\)](#).

PIAAC – Mezinárodní výzkum dospělých. NPI, 2024. [on-line]. Dostupné z: <https://piaac.cz/>.

Plzeňský inovační ekosystém pro podporu a rozvoj inovačního podnikání. Webová stránka dostupná na: <https://www.plzeninovativni.cz/co-je-pine/>.

Počty absolventů SŠ v Plzeňském kraji. OŠMS KÚ Plzeňského kraje. 2023. [databáze].

Počty žáků SŠ v Plzeňském kraji. OŠMS KÚ Plzeňského kraje. 2023. [databáze].

Podklady pro implementaci kompetenčních modelů do vybraných vzdělávacích programů SŠ. Regionální rozvojová agentura Plzeňského kraje, o.p.s., 2021.

Podklady pro kompetenční modely k rozvoji nabídky SŠ. Regionální rozvojová agentura Plzeňského kraje, o.p.s., 2021.

Podklady pro kompetenční modely k rozvoji nabídky SŠ vzhledem k dopadům digitalizace. Regionální rozvojová agentura Plzeňského kraje, o.p.s., 2022.

Podpora ekonomické migraci. CzechTrade, 2024. [on-line]. Dostupné z: <https://www.czechtrade.cz/sluzby/individualni-sluzby>.

Pohyb za prací v Plzeňském kraji. Regionální rozvojová agentura Plzeňského kraje, o.p.s. 2023.

Postup při realizaci aktualizované Koncepce integrace cizinců - Ve vzájemném respektu 2024. MV, 2024. [on-line]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/zakladni-dokumenty-k-integracni-politice-ke-stazeni.aspx>.

Pracovní síly v Plzeňském kraji. Regionální rozvojová agentura Plzeňského kraje, o.p.s. 2023.

Predikce trhu práce – KOMPAS. MPSV, 2024. [on-line]. Dostupné z: <https://www.predikcetrhuprace.cz/regiony/porovnani-regionu>.

Program klíčový a vědecký personál. MPO, 2024. [on-line]. Dostupné z: <https://www.mpo.gov.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/program-klicovy-a-vedecky-personal--248245/>.

Program kvalifikovaný zaměstnanec. MPO, 2024. [on-line]. Dostupné z: <https://www.mpo.gov.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/program-kvalifikovany-zamestnanec--248247/>.

Program rozvoje Plzeňského kraje 2022+. Plzeňský kraj, 2023. [on-line]. Dostupné z: <https://www.plzensky-kraj.cz/program-rozvoje-plzenskeho-kraje-2022-schvalen>.

Projekt pracovní migrace z Indonésie. MPO, 2024. [on-line]. Dostupné z: <https://www.mpo.gov.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/programy-a-projekty/projekt-pracovni-migrace-z-indonesie--281704/>.

Převzdělanost v Česku: 60 % vysokoškoláků nevyužívá plně své vzdělání. VŠB – Technická univerzita Ostrava, 2024. . [on-line]. Dostupné z: <https://www.vsb.cz/cs/detail-novinky/?reportId=48191&linkBack=%2Fcs%2Fmedia%2Ftiskove-zpravy%2Findex.html>.

QS World University Rankings 2024: Top global universities. [on-line]. Dostupné z: <https://www.topuniversities.com/world-university-rankings/2024>.

SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ o vytvoření Evropského prostoru vzdělávání do roku 2025. Evropská komise, 2020. [on-line]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0625>.

Seznam autorizovaných osob v Plzeňském kraji. NPI, 2024 [databáze].

Schválený rozpočet Plzeňského kraje na rok 2024 a rozpočtový výhled na roky 2025 a 2026. Plzeňský kraj, 2023. [on-line]. Dostupné z: <https://www.plzensky-kraj.cz/schvaleny-rozpocet-plzenskeho-kraje-na-rok-2024-a>.

Skills intelligence, Browse by country (Czechia). CEDEFOP, 2024. [on-line]. Dostupné z: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/countries?country=CZ#8>.

Zmocněncem pro kvantové technologie bude Petr Kavalíř. Vláda ČR, 2023. [on-line].
Dostupné z: <https://vlada.gov.cz/cz/media-centrum/aktualne/zmocnencem-pro-kvantove-technologie-bude-petr-kavalir-208332/#>.

Zpráva o průběhu a výsledcích optimalizace sítě autorizovaných osob v Plzeňském kraji.
NPI, 2023.

ZPRÁVA O SITUACI NA KRAJSKÉM TRHU PRÁCE, O REALIZACI APZ V ROCE 2023 A STRATEGIE APZ PRO ROK 2024. Úřad práce České republiky – Krajská pobočka v Plzni, 2024. [on-line]. Dostupné z: [Rocni PLK 2023.pdf \(uradprace.cz\)](#).

Přílohy

Seznam příloh:

- Příloha 1: Analýza vnějších vlivů – SOUHRN
- Příloha 2: Tematické SWOT analýzy

Příloha 1: Analýza vnějších vlivů - SOUHRN

	Politické vlivy	Legislativní vlivy	Technologické vlivy	Ekonomické vlivy	Sociálně-kulturní vlivy	Environmentální vlivy
Kompetence a struktura absolventů	Vzdělávací politika (všeobecné vs. odborné vzdělávání)	EU: Evropský prostor vzdělávání Zákon č. 561/2004 Sb.(Školský zákon) a relevantní vládní nařízení k oborům Úprava oborové struktury (revize RVP)	Využití moderních technologií ve vzdělávání (inovace procesů i obsahu vzdělávání) Digitální kompetence absolventů a znalost moderních technologií	Investice do vzdělávání (národní, evropské i regionální zdroje)	Vývoj počtu žáků Změny hodnot a preferencí žáků	Zahrnutí environmentálních témat do školních osnov Znalosti, dovednosti a kompetence absolventů v environmentální oblasti
Vstup absolventů na trh práce	Podpora vstupu absolventů na trh práce (Politika zaměstnanosti) Podpora stáží a praxí	Zákoník práce Pracovní doba, Home office... Legislativní požadavky na kvalifikaci a vzdělávání	Databáze pro hledání zaměstnání (veřejné i soukromé) Využití sociálních sítí	Vývoj hospodářského cyklu (míra nezaměstnanosti, nabídka volných pracovních míst, inflace, HDP) Vývoj platových podmínek a nabídky benefitů	Změny hodnot a preferencí absolventů Očekávání zaměstnavatelů (kompetence, postoje, návyky)	Vliv environmentálních faktorů na ekonomická odvětví (např. elektromobilita, stavebnictví, energetika) Udržitelnost a klimatické změny
Technologie a potřeby zaměstnavatelů	Pravidla EU a mezinárodní obchodní dohody Politická podpora investic do technologií Daňová politika	Právní předpisy týkající se technologií a pracovního práva (např. ochrana osobních údajů) Legislativa týkající se patentů a autorských práv	Automatizace a robotizace (Průmysl 5.0) Digitalizace	Investice do infrastruktury a technologií. Zdroje na zavádění výsledků VaVal a inovací Cena energií a environmentální náklady	ESG Strukturální nerovnováha na trhu práce (Nenaplněná poptávka dle jednotlivých profesí/kvalifikací) Požadavky zaměstnavatelů na průběžné vzdělávání zaměstnanců	Oběhové hospodářství; snižování spotřeby energie, emisí skleníkových plynů a odpadů
Profese budoucnosti	Regulace technologií Daňové úlevy podporující lokalizaci inovačních investic Investice do inovační infrastruktury	Pravidla veřejné podpory pro výzkum, vývoj a inovace Obchodní dohody EU Daňové zákony Stavební zákon	Umělá inteligence Virtuální realita	Rozdíly v nákladech na pracovní sílu mezi zeměmi. Struktura hospodářství a postavení v hodnotových řetězcích	Ekonomika platform Spotřebitelské chování Flexibilita trhu práce Adaptabilita zaměstnanců	Adaptační opatření na změny klimatu (trvalá udržitelnost zemědělství, vodního a lesního hospodářství, průmyslu, krajinné ekologie...turistiky.) Výzkum a inovace v environmentální oblasti
Spolupráce škol a firem	Politické priority EU (VET) Vládní priority týkající se spolupráce mezi školami a firmami (implementace prvků duálního vzdělávání) Loby firem a zaměstnavatelských firem	Právní rámec pro spolupráci mezi školami a firmami Práva a povinnosti obou stran.	Technologická infrastruktura škol (vybavení, možnosti investic s ohledem na technologický vývoj) Technologie firem využitelné pro praktický výcvik a spolupráci se školami	Ekonomický růst regionu a jeho vliv na zaměstnanost Zdroje pro podporu spolupráce	Prestiž technických oborů a řemesel Společenská podpora spolupráce mezi školami a firmami a zavádění prvků duálního vzdělávání	Přenos příkladů dobré praxe do vzdělávání Společné projekty v oblasti obnovitelných zdrojů energie, snižování emisí nebo recyklace Etické normy, školení, kampaně
Kariérové poradenství	Politická podpora kariérového poradenství v rámci počátečního i celoživotního vzdělávání	Legislativní ukotvení kariérového poradenství	Dynamika technologických změn a požadavků na nové dovednosti a pracovní pozice v souvislosti s technologiemi. On-line poradenství Diagnostické SW	Podpora kariérového poradenství z veřejných zdrojů	Společenská poptávka – změny pracovního trhu (nedostatek pracovníků v některých profesích, nové profese, frekvence nutnosti pracovní requalifikace apod.) Kompetence občanů pro řízení vlastní kariéry Fluktuace na trhu práce (potřeba a ochota měnit zaměstnání)	Kariéerní příležitosti v oblasti životního prostředí Vytváření nových pracovních pozic v důsledku ekologických výzev
Celoživotní vzdělávání	Priorita EU pro celoživotní vzdělávání Podpora vlády pro celoživotní vzdělávání. Politické priority - propojování počátečního a dalšího vzdělávání	Právní předpisy týkající se dalšího vzdělávání a rekvalifikací (zejm. zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti a vyhláška č. 176/2009 Sb.) Práva a povinnosti vzdělávacích institucí.	Dostupnost moderních technologií a online vzdělávání. Inovace ve vzdělávacích metodách. Úroveň digitálních dovedností obyvatelstva. Digitalizace nabídky (databáze dalšího vzdělávání)	Ekonomická motivace pro UpSkilling a (Žádný návrh) (vývoj mezd z ohledem na kvalifikaci) Finanční podpora (včetně ESF a prostředků NPO)	Prekarizace práce Ochota osob zapojit se do dalšího vzdělávání	Téma udržitelnosti a ekologická gramotnost ve vzdělávání. Ekologické a trvale udržitelné formy vzdělávání Kritérium trvalé udržitelnosti v rámci grantových schémat
Age management	Význam demografie pro politická rozhodnutí a tvorbu rozpočtu Význam voličské skupiny osob 50+	Zákon o důchodovém pojištění č. 155/1995 Sb. Legislativní stimulační opatření pro práci v důchodovém věku	Digitální kompetence různých generací (zejména osoby 55+)	Příjmy do veřejných rozpočtů a důchody Výdaje na zdravotnictví a sociální služby:	Stárnutí populace Solidarita a mezigenerační soudržnost společnosti	Odlisné chápání environmentální problematiky napříč generacemi
Integrace osob se specifickými potřebami	Politika rovných příležitostí (horizontální prioritou EU) Spolupráce veřejného a neziskového sektoru, zapojení zaměstnavatelů Priority vlády v sociální oblasti (Konceptce rodinné politiky, podpora Sociálního podnikání)	Práva a povinnosti osob se specifickými potřebami. Zákon o zaměstnanosti (např. Povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením) ZZVZ (Zapojení osob znevýhodněných na trhu práce do plnění veřejné zakázky) Dodržování antidiskriminačních zákonů.	Využití moderních technologií pro podporu integrace. Dostupnost technologických řešení pro osoby se specifickými potřebami.	Financování sociálních služeb a neziskových organizací (veřejné zdroje, ESF...) Sociální dávky Podpora flexibilních forem práce Daňová politika Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (OZP) na chráněném trhu práce	Vzdělanostní a demografická struktura znevýhodněných osob. Mindset konkrétní sociální skupiny Ekonomická výhodnost práce oproti sociálním dávkám. Firemní kultura a společenská odpovědnost firem	Vliv klimatu
Integrace cizinců	Globální politická a bezpečnostní situace (válečné konflikty, chudoba...) Evropská migrační politika Vládní politika ve vztahu k cizincům (Konceptce integrace cizinců - Ve vzájemném respektu) Vízová politika ČR	Zákon č. 326/1999 Sb. o pobytu cizinců na území České republiky Vyhláška MV č. 429/2010 Sb. SMĚRNICE SMĚRNICE RADY 2009/50/ES	Digitální kompetence cizinců Digitalizace státní správy (pracovní povolení, víza...) Informační systémy veřejné správy (např. Munitas...)	Ekonomický zisk zahraniční pracovní síly Ekonomické náklady integrace cizinců (sociální dávky...)	Vzdělanostní a demografická struktura cizinců Etnická, kulturní, náboženská struktura Ochota se integrovat, znalost jazyka Společenské klima ve vztahu k cizincům Kriminalita, pocitová bezpečnost obyvatel Společenská a politická participace cizinců	Environmentální problémy akcelerující migraci obyvatel (globální oteplování, sucho...)

Příloha 2: Tematické SWOT analýzy

Téma: Kompetence

Vymezení tématu:

- Technologie a potřeby zaměstnavatelů (v Plzeňském kraji)
- Profese budoucnosti
- Kompetence absolventů

Silné stránky	Slabé stránky
<ul style="list-style-type: none">- Investice firem v kraji do moderních technologií a inovací (digitalizace, automatizace, robotizace)- Pilotní zpracování inovací kompetencí v ŠVP dle potřeb firem v několika tématech- Praktické uplatnění kompetenčních modelů v některých firmách- Budování vzdělávacích/kompetenčních center ve firmách- Vysoké školy nadregionálního významu se širokým oborovým zaměřením absolventů (ZČU v Plzni a LF UK Plzeň)- Strategie podpory nadání a budování komunity nadaných a motivovaných žáků	<ul style="list-style-type: none">- Dosud převažující zájem zaměstnavatelů o nízkokvalifikované profese- Malý podíl studentů VŠ bydlících v kraji na obyvatelích ve věku 20-24 let- Klesající zájem uchazečů o strojírenské obory na SŠ v kraji- Přetrvávající nespokojenost zaměstnavatelů s kompetencemi zaměstnanců (vč. měkkých)- Nedostatečný zájem některých škol měnit profily absolventů podle potřeb trhu práce
Příležitosti	Hrozby
<ul style="list-style-type: none">- Využití megatrendů (robotizace, digitalizace, AI, Greendeal, ESG, ...)- Důraz na kompetenční vzdělávání (např. DZ ČR) - společný kompetenční základ a funkční gramotnosti- Inovace soustavy studijních oborů, jejich obsahu a propojení s DV (přes NSK)- Připravovaná legislativa podporující zvýšení propustnosti ve vzdělávání- Rozvoj inovačních firem v regionu- Změny hodnot a preferencí absolventů	<ul style="list-style-type: none">- Zásadní a rychlé změny v potřebách kompetenci a profesí- Tradiční struktura zaměstnavatelů s malým potenciálem inovace výrobků- Zaostávání obyvatel v digitálních dovednostech- Zaostávání zaměření podpory státu za aktuálním (mega)trendy- Region zůstává na okraji inovačních aktivit (investice, inovace...)- Zatím nejasné změny vyplývající z chystané kurikulární reformy

Téma: Spolupráce škol a firem

Vymezení tématu:

- Spolupráce škol a firem
- Vstup absolventů na trh práce

Silné stránky	Slabé stránky
<ul style="list-style-type: none">- Podprůměrná nezaměstnanost absolventů- Pilotní ověřování usnadnění přechodu absolventů na trh práce- Pakt zaměstnanosti jako platforma spolupráce škol a firem- Rostoucí zájem firem o spolupráci se školami- Postupný posun spolupráce škol a firem k vyšším formám- Rostoucí využití výcvikových zařízení firem pro praktickou výuku	<ul style="list-style-type: none">- Přetrvávající nespokojenost části zaměstnavatelů s kompetencemi absolventů (vč. měkkých)- Nedostatečné počet absolventů elektro a IT oborů- Velká část absolventů končí mimo vystudovaný obor- Velké rozdíly v úrovni spolupráce škol s firmami- Nedostatek odborníků v regionu pro technologickou změnu (robotizace, automatizace, digitalizace)
Příležitosti	Hrozby
<ul style="list-style-type: none">- Spolupráce veřejného a soukromého sektoru v CŽV- Změna Školského zákona (podpora prvků duálního vzdělávání)- Větší využití daňových odpočtů na podporu odborného vzdělávání- Využití příkladů dobré praxe	<ul style="list-style-type: none">- Snížení zájmu firem o spolupráci v případě ekonomických problémů- Závislost vybavenosti pro odborné vzdělávání škol na projektovém financování- Neexistuje jednotný model pro financování spolupráce škol a zaměstnavatelů v ČR- Omezení praktické přípravy v důsledku mimořádných okolností (např. pandemie)- Malá ochota obyvatel k mobilitě

Téma: Další vzdělávání a kariérové poradenství

Vymezení tématu:

- Další vzdělávání (DV)
- Kariérové poradenství (KP)

Silné stránky	Slabé stránky
<ul style="list-style-type: none">- Specializované pracoviště pro kariérové poradenství zřizované krajem (segment KP)- Rozšiřování nabídky DV na SŠ- Pilotní ověření spolupráce SŠ, měst a UP při rozvoji nabídky DV a jejího využití (Tachovsko)- Rozvoj vnitřního vzdělávání- Regionální on-line nástroje pro KP- Zvyšování počtu kvalifikovaných KP v regionu	<ul style="list-style-type: none">- Nízká vnitřní motivace osob k DV i KP- Nízká úroveň kompetencí obyvatel pro řízení vlastní kariéry- Vzdělávání ve firmách se soustředí (jen) na plnění legislativních požadavků (bezpečnost práce, způsobilost apod.)- Neprovozánost KP napříč vzdělávacími stupni
Příležitosti	Hrozby
<ul style="list-style-type: none">- Transformace IPS ÚP na poradenské a vzdělávací centrum- Rozvoj digitální nabídky DV na jednom místě (Jsem v kurzu)- Propojení aktualizované NSK s NSP a RVP- Posílení kapacit pro koordinaci a podporu DV v kraji (např. IDZ)- Finanční podpora DV (ESF, NPO, ...), vč. zavedení individuálních kont DV- Dostupnost moderních technologií a on-line vzdělávání.	<ul style="list-style-type: none">- V ČR chybí systém vnější motivace k DV (např. volno v práci)- Omezené personální kapacity pro rozvoj DV i KP na školách v době růstu počtu žáků- Prekarizace práce- Závislost rozvoje DV na projektovém financování- Nedostatečná osvěta a propagace KP a DV v ČR- Chybí legislativní ukotvení KP (např. nejsou systematizovaná místa kariérových poradců na školách)

Téma: Cizinci

Vymezení tématu:

- Integrace cizinců na trhu práce
- Využití potenciálu cizinců (z hlediska jednotlivců i z hlediska kraje)

Silné stránky	Slabé stránky
<ul style="list-style-type: none">- Centrum lidských zdrojů Plzeňského kraje zaměřené na integraci cizinců- Rozšíření kapacit státních institucí na podporu integrace cizinců v Plzeňském kraji (CPIC, ÚP ČR)- Aktivita a zkušenosti NNO v kraji s integrací cizinců (Člověk v tísni, Diecézní charita, ...)- Pilotní aktivity měst zaměřené na integraci a vzdělávání cizinců (Tachov – IS Munipolis, asistenti MP, kurzy)- Nabídka komerčních služeb pro nábor i integraci cizinců	<ul style="list-style-type: none">- Velký podíl cizinců zvyšuje nároky na veřejné služby- Nedostatečné kapacity služeb pro cizince- Malý přehled veřejné správy o cizincích a jejich kvalifikaci a pracovních zkušenostech- Nízká pocitová bezpečnost obyvatel vůči cizincům- Nedostatek odborníků pro integraci cizinců- Omezené možnosti (časové, finanční apod.) cizinců pro vzdělávání a integraci- Nedostatečná podpora spolupráce firem veřejnou sférou při zaměstnávání cizinců (např. outplacement)
Příležitosti	Hrozby
<ul style="list-style-type: none">- Vládní politika ve vztahu k cizincům (Koncepce integrace cizinců) a navázané dotační tituly- Získávání kvalifikovaných pracovních sil ze zahraničí- Využití kvalifikace pracovníků ze zahraničí- Zvýšení společenské participace cizinců- Digitalizace státní správy (pracovní povolení, víza, ...)	<ul style="list-style-type: none">- Globální ekonomická, politická a bezpečnostní situace- Velký podíl cizinců přichází za málo kvalifikovanou prací- Velký podíl cizinců přichází bez rodin- Nezákonná nebo neetická činnost některých zprostředkovatelů práce- Velký zájem zaměstnavatelů o nábor cizinců, ale malý o integraci- Výrazně odlišná etnická, kulturní, náboženská struktura cizinců- Malý zájem cizinců o integraci

Téma: Osoby znevýhodněné na trhu práce

Vymezení tématu:

- **Osoby se zdravotním postižením (OZP):** Lidé s fyzickým, mentálním nebo sensorickým postižením stěžující uplatnění na trhu práce.
- **Osoby nad 50 let:** Starší pracovníci mohou mít problémy s diskriminací na základě věku a mohou být méně atraktivní pro některé zaměstnavatele.
- **Rodiče po rodičovské dovolené:** Osoby, které se vrací na trh práce po péči o děti, mohou mít specifické potřeby a omezení, podobně i osoby na rodičovské dovolené.
- **Dlouhodobě nezaměstnaní:** Lidé, kteří dlouhodobě nepracovali, mohou mít sníženou sebedůvěru a potřebují podporu při návratu do zaměstnání.
- **Lidé s nízkou kvalifikací:** Osoby s omezeným vzděláním nebo bez formálních kvalifikací mohou mít problémy s uplatněním na trhu práce, vč. osob předčasně odcházející ze vzdělávání.

Silné stránky	Slabé stránky
<ul style="list-style-type: none">- Relativně málo dlouhodobě nezaměstnaných- Významné organizace působící na chráněném trhu práce- Rozvoj dětských skupin v kraji- Aktivity na řešení předčasných odchodů ze vzdělávání	<ul style="list-style-type: none">- Rostoucí podíl osob s nedokončeným vzděláním- Nejvyšší podíl OZP na uchazečích o zaměstnání v rámci ČR- Třetí nejvyšší podíl uchazečů nejvýše se ZŠ v rámci ČR- Nadprůměrný podíl osob pečujících o dítě mezi nezaměstnanými- Nerozvinutý Age management v kraji- Nedostatečná nabídka pracovních příležitostí pro OZP- Nedostatečná prevence v oblasti péče o duševní zdraví
Příležitosti	Hrozby
<ul style="list-style-type: none">- Politika rovných příležitostí (horizontální téma)- Dostupnost technologických řešení pro osoby se specifickými potřebami- Povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením- Podpora flexibilních forem práce- Optimální využití schopností osob v časném důchodovém věku- Projekty na podporu znevýhodněných skupiny na trhu práce z OPZ+ a v rámci APZ- Zlepšování firemní kultury a společenské odpovědnosti firem- Postupná destigmatizace osob s duševním onemocněním	<ul style="list-style-type: none">- Odchod zaměstnavatelů zaměstnávající osoby s nízkou kvalifikací- Rostoucí nároky na kompetence (méně práce pro znevýhodněné)- Omezení financování veřejně prospěšných prací- Nízká motivace pro integraci na trhu práce (nastavení dávek, exekuce, nízká nezaměstnanost)- Nevhodně nastavený systém na podporu zaměstnávání osob na chráněném trhu práce- Růst počtu osob v předdůchodovém věku