

**Příloha č. 6:**

**Kvalitativní analýza názorů a postojů decision makerů z řad zaměstnavatelů**

## Obsah

1. Obsah a cíle kvalitativní analýzy .....	3
2. Metodologie kvalitativního výzkumu .....	3
3. Trendy vývoje zaměstnanosti v Libereckém kraji .....	7
3.1. Trendy ve vzdělání a kvalifikaci pracovníků v podnicích v Libereckém kraji .....	9
4. Současná poptávka po pracovní síle na trhu práce v Libereckém kraji .....	13
4.1 Současný stav počtu zaměstnanců ve firmách výzkumného souboru .....	16
5. Odhad budoucí poptávky po pracovní síle na trhu práce v Libereckém kraji .....	17
6. Vzdělání a kvalifikace pracovníků v podnicích v Libereckém kraji .....	20
7. Spolupráce podniků se školami a dalšími subjekty v Libereckém kraji .....	25
8. Doporučení pro řešení potřeb zaměstnavatelů .....	28
Seznam zkratk.....	30
Příloha: Vývoj zaměstnanosti v ČR .....	31

## 1. Obsah a cíle kvalitativní analýzy

Cílem kvalitativního výzkumného šetření a realizovaných rozhovorů mezi zaměstnavateli Libereckého kraje bylo zjišťování, jak významně firmy vnímají problematiku zaměstnávání pracovníků, zejména mladých absolventů. Jaké profese jsou pro ně aktuálně nejdůležitější, zda spolupracují se vzdělávacími institucemi, případně jinými subjekty, které považují za důležité pro rozvoj své zaměstnanecké politiky.

## 2. Metodologie kvalitativního výzkumu

Kvalitativní analýza postojů decision makerů z řad zaměstnavatelů byla realizována prostřednictvím řízených rozhovorů s představiteli zaměstnavatelů zodpovědných za řízení lidských zdrojů v rámci zaměstnávání a zaměstnatelnosti. Výzkumnou jednotkou byl podnik zastoupený jednatelem, ředitelem, případně vedoucím personalistou, jako respondentem výzkumu.

Výzkumný výběrový soubor zahrnoval ekonomické subjekty kraje dle klasifikace CZ-NACE (ze seznamu zaměstnavatelských subjektů) podle odpovídajícího podílu jednotlivých ekonomických činností (klasifikace CZ – NACE) na celkové zaměstnanosti v Libereckém kraji s ohledem na roční průměry výsledků Výběrového šetření pracovních sil prováděného Českým statistickým úřadem za rok 2013.

Celkově bylo provedeno 52 řízených rozhovorů. Tabulka 2.1 prezentuje zdrojové údaje, které byly podkladem pro volbu kritéria na zařazení typu ekonomického subjektu do výběrového souboru.

Respondenti byli osloveni písemnou nebo telefonickou formou s žádostí o spolupráci na výzkumu. S průvodním dopisem byla jednotlivým zaměstnavatelům zaslána také plná moc k výzkumu udělená zástupcem Libereckého kraje.

**Tabulka 2.1: Struktura zaměstnaných (osoby s hlavním zaměstnáním) bydlících v kraji podle převažující činnosti CZ-NACE v Libereckém kraji ve 4. čtvrtletí 2013<sup>1</sup>**

	ČR celkem	Liberecký
Celkem (tis. osob)	4 957,70	195,8
<i>Převažující činnost dle CZ-NACE</i>	<i>z toho (%)</i>	<i>z toho (%)</i>
C. Zpracovatelský průmysl	26,2	37,3
G. Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	12,2	9,2
F. Stavebnictví	8,6	7,6
P. Vzdělávání	6,5	7,5
Q. Zdravotní a sociální péče	6,9	7,1
O. Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	6,4	5,6
H. Doprava a skladování	6	5,5
M. Profesní, vědecké a technické činnosti	4,5	3,4
I. Ubytování, stravování a pohostinství	3,8	2,9
N. Administrativní a podpůrné činnosti	2,7	2,6
K. Peněžnictví a pojišťovnictví	2,6	2,4
J. Informační a komunikační činnosti	2,9	1,7
S. Ostatní činnosti	1,7	1,6
A. Zemědělství, lesnictví a rybářství	2,9	1,5
R. Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	1,6	1,5
B. Těžba a dobývání	0,8	0,8
E. Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	1,1	0,7
L. Činnosti v oblasti nemovitostí	0,9	0,7
D. Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	1,1	0,2
T. Činnosti domácností jako zaměstnavatelů	0,4	0,2

<sup>1</sup> Statistický bulletin - Liberecký kraj - 1. až 4. čtvrtletí 2013, F Výběrové šetření pracovních sil, [https://www.czso.cz/csu/czso/511302-13-q4\\_2013-04](https://www.czso.cz/csu/czso/511302-13-q4_2013-04), tabulka F2. Údaje jsou seříděny podle velikosti podílu daného typu ekonomické činnosti.

Při výběru respondentů byla uplatněna podmínka jejich zastoupení v rámci kritérií, která brala v úvahu strukturu zaměstnaných (osob s hlavním zaměstnáním) bydlících v kraji podle převažující činnosti CZ-NACE.

Na základě analýzy struktury zaměstnaných (osoby s hlavním zaměstnáním) bydlících v kraji podle převažující činnosti CZ-NACE (dle výše uvedené specifikace) bylo výzkumné šetření zaměřeno na odvětví činnosti s odpovídajícím počtem podniků, výzkumných jednotek uvedených v tabulce níže.

**Tabulka 2.2: Četnostní struktura zaměstnavatelů/podniků výběrového souboru dle ekonomických činností (klasifikace CZ-NACE)**

	<i>Navrhovaný počet podniků</i>
C. Zpracovatelský průmysl	20
G. Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	5
F. Stavebnictví	4
P. Vzdělávání	4
Q. Zdravotní a sociální péče	4
O. Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	3
H. Doprava a skladování	3
M. Profesní, vědecké a technické činnosti	2
I. Ubytování, stravování a pohostinství	1
N. Administrativní a podpůrné činnosti	1
K. Peněžnictví a pojišťovnictví	1
J. Informační a komunikační činnosti	1
S. Ostatní činnosti	1
A. Zemědělství, lesnictví a rybářství	1
R. Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	1
<i>Celkem</i>	52

Účast na výzkumném šetření byla dobrovolná. Ve výběrovém souboru byli zastoupeni zaměstnavatelé tak, aby bylo naplněno kritérium současného výskytu zaměstnavatelů podle převažující činnosti CZ-NACE.

## Další specifické okolnosti pro výběr podniků

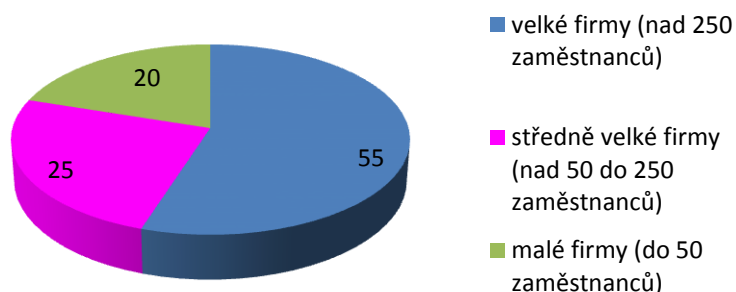
Při výběru ekonomických subjektů byl, s ohledem na faktor „zaměstnanost“, kladen důraz na kategorii jak velkých podniků s počtem zaměstnanců nad 250, tak na kategorii malých a středních podniků (MSP) s počtem zaměstnanců od 6 do 249, kdy v rámci ČR je předpokládáno jejich přibližně třetinové zastoupení, viz tabulka 2.3.

Tabulka 2.3: Malé, střední a velké podniky v České republice - základní údaje<sup>2</sup>

	Počet podniků		Zaměstnanost				Přidaná hodnota		
	Česká republika		EU-27	Česká republika		EU-27	Česká republika		EU-27
	Počet	Podíl	Podíl	Počet	Podíl	Podíl	Miliardy EUR	Podíl	Podíl
Malé a střední podniky	1 007 121	99.9%	99.8%	2 424 690	68.8%	66.9%	45	54.1%	58.1%
Velké <sup>3</sup>	1 406	0.1%	0.2%	1 100 327	31,2%	33.1%	38	45.9%	41.9%
Celkem	1 008 527	100.0%	100.0%	3 525 017	100.0%	100.0%	82	100.0%	100.0%

S ohledem na specifika výzkumu byl navýšen počet velkých podniků s více než 250 zaměstnanci na více než polovinu výzkumného souboru. Pětina firem měla méně než 50 zaměstnanců a čtvrtina firem či institucí měla více než 50, ale méně než 250 zaměstnanců.

Graf 2.1 Struktura výzkumného souboru (počty zaměstnanců)



Z výzkumného šetření byly získány výpovědi respondentů, které s ohledem na pojetí kvalitativního výzkumu<sup>4</sup> jsou používány jako přímé výroky respondentů.

<sup>2</sup> Přehled údajů SBA 2014. Dá se předpokládat, že počet malých a středních podniků v ČR klesat nebude. Viz [http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/performance-review/files/countries-sheets/2014/czechrepublic\\_cs.pdf](http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/performance-review/files/countries-sheets/2014/czechrepublic_cs.pdf) Odhady pro rok 2013, na základě údajů z let 2008-2011 převzatých z databáze strukturální statistiky podnikání (Eurostat). Odhady byly vypracovány institucí Cambridge Econometrics. Údaje se týkají "podnikové ekonomiky" zahrnující průmysl, stavebnictví, obchod a služby (NACE Rev. 2, oddíly B až J,L,M a N). Nejsou zde uvedeny údaje podniků v zemědělství, lesnictví, rybářství nebo v oblasti převážně netržních služeb.

<sup>3</sup> Pokud nějaký podnik není dle výše uvedených parametrů ani mikropodnikem, ani malým a ani středním podnikem, patří mezi velké podniky.

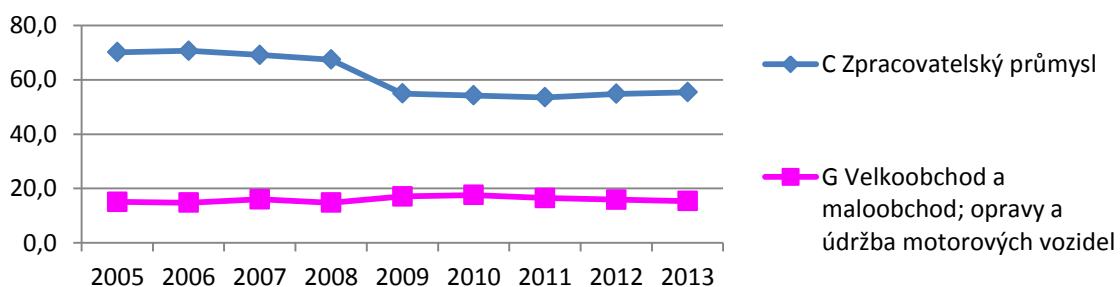
### 3. Trendy vývoje zaměstnanosti v Libereckém kraji

Klíčovým sektorem Libereckého kraje, v němž jsou zaměstnány téměř dvě pětiny fyzických osob (viz tabulka 2.1), je zpracovatelský průmysl. V pořadí druhým nejvýznamnějším sektorem je velkoobchod a maloobchod, opravy a údržba motorových vozidel.

Co se týče vývoje počtu fyzických osob zaměstnaných v jednotlivých sektorech Libereckého kraje, lze konstatovat, že zaměstnanost osob v sektoru zpracovatelský průmysl a v sektoru velkoobchod a maloobchod, opravy a údržba motorových vozidel, nejen v rámci ČR (viz příloha), ale i v rámci Libereckého kraje (viz tabulka 2.1 a graf 3.1) dlouhodobě a vysoce převyšuje počty osob zaměstnaných v ostatních sektorech, proto jsou uváděny grafy časových řad samostatně. Jedná se o pohyb zaměstnanců v sektoru Zpracovatelský průmysl okolo počtu 55 tisíc osob a dá se předpokládat relativně stabilní stav bez výrazných výkyvů. V rámci tohoto sektoru přibližně čtvrtina zaměstnaných osob pracuje v různých odvětvích automobilového průmyslu vyrábějících pro automobilky nezbytné komponenty. Zejména se jedná o pobočky zahraničních firem (Magna, Denso, apod.). Oživení specifických odvětví průmyslu lze sledovat ve sklářské výrobě i textilním průmyslu. Strojírenská výroba je standardně pojímána jako velmi významná součást Libereckého kraje, jak bylo zmiňováno respondenty.

Situace v sektoru Velkoobchod a maloobchod, opravy a údržba motorových vozidel je v posledních několika letech stabilní a počet osob zaměstnaných v tomto sektoru osciluje okolo 16 tisíc osob.

**Graf 3.1: Vývoj průměrného počtu zaměstnanců podle ekonomické činnosti (sektor CZ-NACE) C. Zpracovatelský průmysl a G. Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel v Libereckém kraji (tis. fyzických osob)**

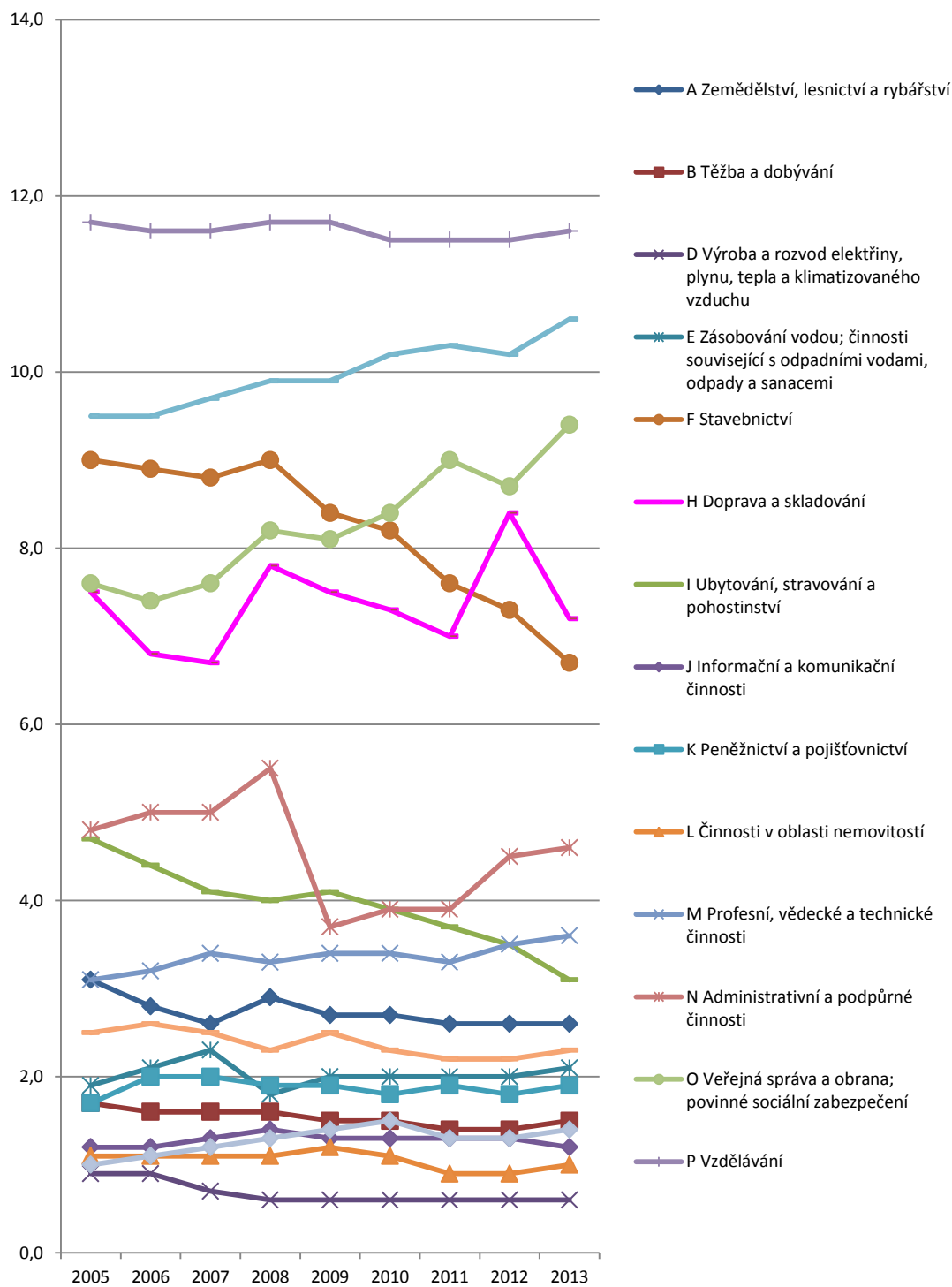


Co se týče pořadí zaměstnanosti v dalších sektorech, sektor Vzdělávání se řadí mezi další významné sektory zajišťující zaměstnanost v Libereckém kraji. Počet zaměstnanců v sektoru se dlouhodobě pohybuje okolo počtu 11,5 tisíc fyzických osob a dá se i zde předpokládat

<sup>4</sup> Podrobněji např. LOUČKOVÁ, I. Integrovaný přístup v sociálně vědním výzkumu. Praha: SLON, 2010. Počet stran: 370, ISBN 978-80-86429-793, M. Dismán, M. Jak se vyrábí sociologická znalost. Praha: Univerzita Karlova, 1993.

stabilní stav. Časové řady odpovídající dalším sektorům NACE jsou uvedeny v následujícím grafu.

**Graf 3.2: Vývoj průměrného počtu zaměstnanců podle ekonomické činnosti (sektor CZ-NACE) v Libereckém kraji (mimo C. Zpracovatelský průmysl a G. Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel) (tis. fyzických osob)**





### 3.1. Trendy ve vzdělání a kvalifikaci pracovníků v podnicích v Libereckém kraji

Trend týkající se požadavků firem kladených na upřesnění, zda je při přijímání uchazeče o zaměstnání důležitější dosažený stupeň vzdělání uchazeče, škola, kterou vystudoval nebo jeho kvalifikace a dovednosti, znalosti v oboru, byl vyhledán analýzou jednotlivých odpovědí respondentů.

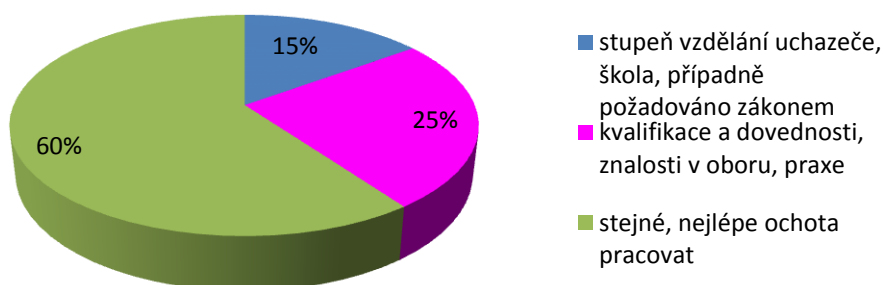
Odpovědi byly tříděné dle obsahových významů a celkově je bylo možno rozřídít do tří typů.

Jednalo o vyjádření:

- „Stupeň vzdělání uchazeče je důležitý, škola, případně zaměstnanecká pozice je požadována zákonem“
- „Důležitá je zejména kvalifikace a dovednosti, znalosti v oboru, praxe“
- „Co se týče úrovně stupně vzdělání uchazeče a úrovně jeho kvalifikace v oboru, v zásadě je to stejné, hlavní je ochota pracovat“

Respondenti se nejčastěji vyjadřovali, že klíčovou okolností je při přijímání pracovníků jejich ochota pracovat. *„Nejlepší je, když mladí jsou vůbec ochotni pracovat. Pak už jde vše samo, pokud nemají kvalifikaci, všechno se doučí. Hlavní je, aby chtěli pracovat.“* Celkově tedy převažuje potřebnost ochoty pracovat jako základního principu, který je při přijímání pracovníků do zaměstnání uplatňován. Co se týče dalších vyjádření, čtvrtina firem preferuje praxi, kvalifikaci, dovednosti a znalosti v oboru. Respondenti, kteří se vyjadřovali, že nejdůležitější je ochota pracovat, připouštěli, že úroveň kvalifikace je vhodnější potenciál pro vstup na pracovní trh.

Graf 3.3: Důležitost specifických charakteristik uchazeče o zaměstnání (%)

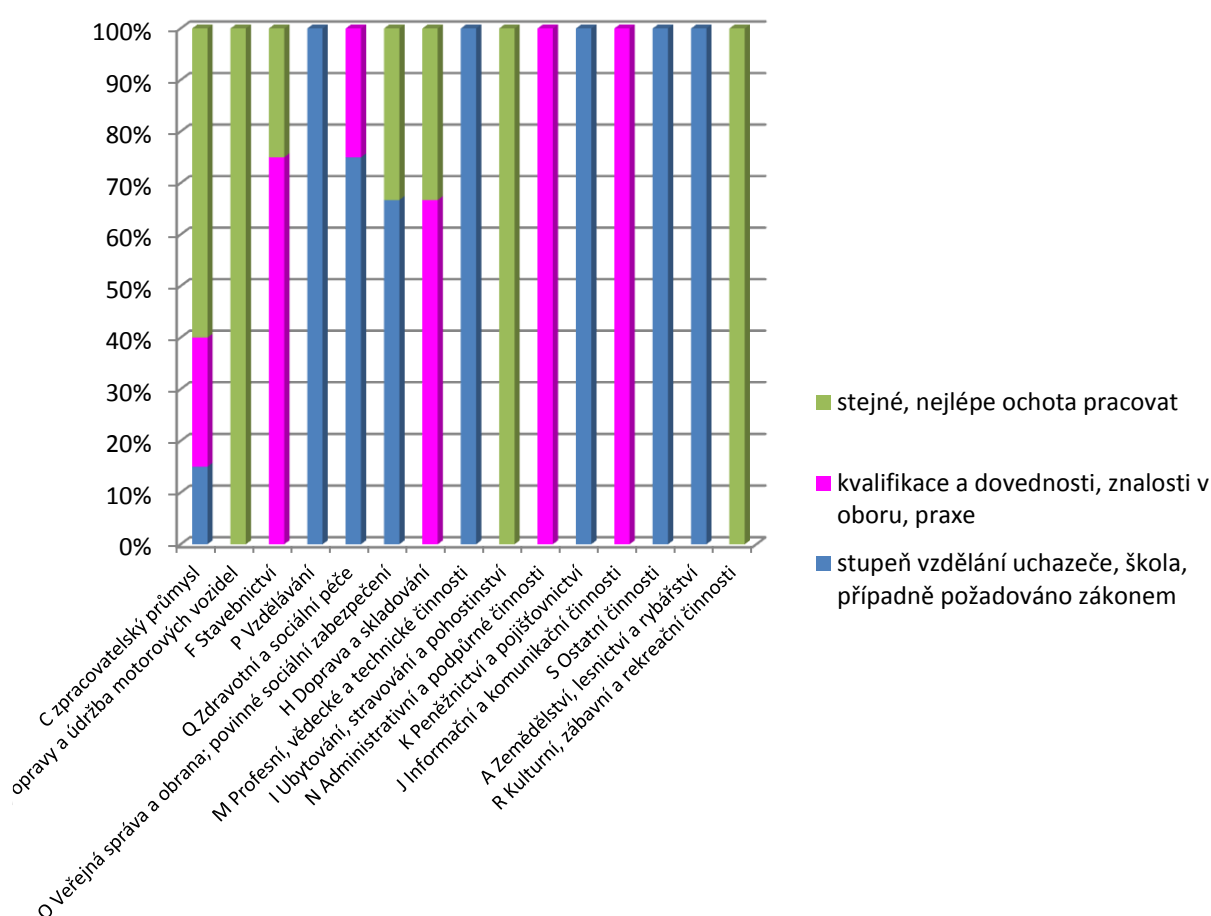


Výše uvedený princip je diferencován podle sektorů CZ-NACE odpovídajících převažující činnosti jednotlivých firem, jak byly do nich zařazeny.

Názor, že je při přijímání pracovníků důležitá ochota pracovat bez ohledu na dosažený stupeň vzdělání či kvalifikaci, je typický pro firmy řazené do skupiny Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel, Ubytování, stravování a pohostinství, Kulturní, zábavní a rekreační činnosti. Tento názor převažuje i u firem Zpracovatelského průmyslu (více než polovinou odpovědí v daném sektoru). Méně než polovinou byla důležitost ochoty pracovat vyjádřena rovněž u firem oborů Stavebnictví, veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení a Doprava a skladování.

Stupeň vzdělání uchazečů je charakteristický zejména pro firmy, kde tuto okolnost vyžaduje zákon či je vyžadovaná specializované odbornost. Jedná se např. o sektory Vzdělávání, Peněžnictví a pojišťovnictví.

Graf 3.4: Důležitost specifických charakteristik uchazeče o zaměstnání dle CZ-NACE (%)



### Trendy dle převažujícího vzdělání a dalších charakteristik

S ohledem na aktuální trendy v požadavcích zaměstnavatelů na oblasti vzdělání, převažují profese s vyučením, případně se základním vzděláním. Následuje necelá pětina pracovních pozic se středoškolským vzděláním a dále vysokoškoláči. Někteří absolventi vysokých škol přijímají i pracovní pozice s možností nižší kvalifikace, protože mají vyšší plat než v jiných profesích. Zejména se jedná o obory zpracovatelského průmyslu.

**Tabulka 3.1: Přímé výroky respondentů týkající se nejpotřebnějších profesí ve firmách Libereckého kraje<sup>5</sup>**

<p>C. Zpracovatelský průmysl</p> <p><i>Potřebují dělnické profese do výroby.</i></p> <p><i>Potřebují ochotu ke směnnému provozu.</i></p> <p><i>Není důležitý stupeň vzdělání, ale přístup k práci, to je zásadní.</i></p> <p><i>Do výroby potřebují výuční list a praxi - obráběč kovů, frézař, do výroby chodí i lidé SŠ a VŠ.</i></p> <p><i>Chybí řemeslné profese. Jsou také potřební strojaři, zámečníci, frézaři, soustružníci. Záleží, jestli jsou nabíráni absolventi - to je investice do budoucna. Zkušený člověk, člověk s praxí vše umí hned.</i></p> <p><i>Je nutné vyučení v oborech - zámečnick, mechanik, automechanik, seřizovač strojů - Praxe v oboru je výhodou.</i></p> <p><i>Nabízejí místa sklářská i strojírenská.</i></p> <p><i>Potřebují nástrojáře s praxí.</i></p> <p><i>Jsou malá firma, v ní stačí mít základní vzdělání. Mají profesi např. keramický dělník.</i></p> <p><i>Škola a vývoj technologií, zájem o obor. Pro absolventy jsou jiné požadavky než pro seniorní pozice. Absolventi nemusejí mít obor, ale měli by být aktivní. Seniorní pozice vyžadují 5-10 let praxe.</i></p> <p><i>Aby měli chuť pracovat. Jen aby chodili do práce.</i></p> <p><i>Hledají dělnické profese.</i></p> <p><i>Zrušili textilní profese. Je docela složité se vyučit. Potřebují tkadleny a seřizovače strojů.</i></p> <p><i>Strojírny potřebují obráběče.</i></p> <p><i>Potřebují manuální zručnost uchazečů</i></p> <p><i>Potřebují technické obory, jakékoliv.</i></p>
<p>G. Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel</p> <p><i>Nepotřebují žádné profese.</i></p> <p><i>Pokud se jedná o rodinnou firmu - mají osobní kontakty a řeší vše sami, ani se školami nejsou v kontaktu.</i></p> <p><i>Realizují prodej produktů, potrubní systémy, jako profese mají prodejce.</i></p>
<p>F. Stavebnictví</p> <p><i>Na některá pracovní místa je předepsané vzdělání. Pokud by někoho potřebovali, VŠ nepotřebují, spíš SŠ a manuální pracovníky, betonáře.</i></p> <p><i>Potřebují truhláře, zedníky, manuální zručnost.</i></p> <p><i>Některé firmy všechny stavební profese mají, chybí obvykle praxe.</i></p>
<p>P. Vzdělávání</p> <p><i>Potřebují pedagogickou profesi. Minimálně 40 hod. pedagogického minima.</i></p> <p><i>Pro některé instituce stačí i SŠ.</i></p>

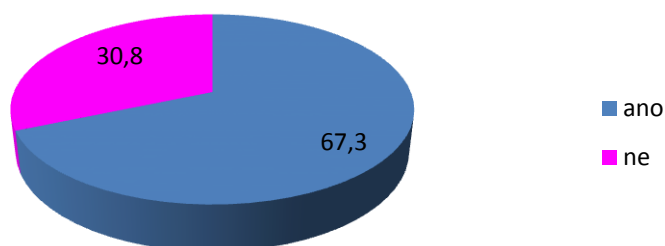
<sup>5</sup> S ohledem na pojetí kvalitativního výzkumu jsou používány přímé výroky respondentů a nejsou v použité metodologii měněny, nebylo by to v dané metodologii legitimní. Tímto se kvalitativní výzkum zásadně liší od kvantitativních výzkumných strategií, které používají výroky, tedy i formulace profesí, dle používaných norem.

<i>Ve školách je vzdělání povinné ze zákona.</i>
<b>Q. Zdravotní a sociální péče</b>
<i>Potřebují praxi u lůžka, zdravotnickou praxi, sociální oblast. Vzdělání podle pracovní pozice, i lékaři se nabírají. Vzdělání je povinné ze zákona.</i>
<b>O. Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení</b>
<i>Jedná se o administrativní pozice, pro VŠ na určité pozice s praxí 2 roky, na SŠ berou i absolventy. Vzdělání je ze zákona, podle katalogu prací, §312 zákona.</i>
<b>H. Doprava a skladování</b>
<i>Spíš potřebují kvalifikace a praxi, podle profese, ale i zájemce vyškolí. Jde o jejich osobní přístup, nikoliv o vzdělání, jde o jejich hodnoty. Mohou na pozici řidiče být zaměstnáni až od 24 let.</i>
<b>M. Profesní, vědecké a technické činnosti</b>
<i>Technické obory, podmínka SŠ maturita. Ideální chemie a laborant. Pokud VŠ, tak Bc. a Mgr. Technické obory, odpovídající pozice.</i>
<b>I. Ubytování, stravování a pohostinství</b>
<i>Standardní profese pro hotelové prostředí.</i>
<b>N. Administrativní a podpůrné činnosti</b>
<i>Technické profese.</i>
<b>K. Peněžnictví a pojišťovnictví</b>
<i>Vzdělání dle pozic, je předepsané, jde o administrativu.</i>
<b>J. Informační a komunikační činnosti</b>
<i>Aby pracovali, hledají analytika.</i>
<b>S. Ostatní činnosti</b>
<i>Vzali by absolventy, kdyby chtěli pracovat. Nic je nebaví. Hledají už dlouho.</i>
<b>A. Zemědělství, lesnictví a rybářství</b>
<i>Trendem je nejen mít odpovídající vzdělání, ale aby měli během studia kontakt na praxi.</i>
<b>R. Kulturní, zábavní a rekreační činnosti</b>
<i>Provozní vedoucí provozu a další práce.</i>

## 4. Současná poptávka po pracovní síle na trhu práce v Libereckém kraji

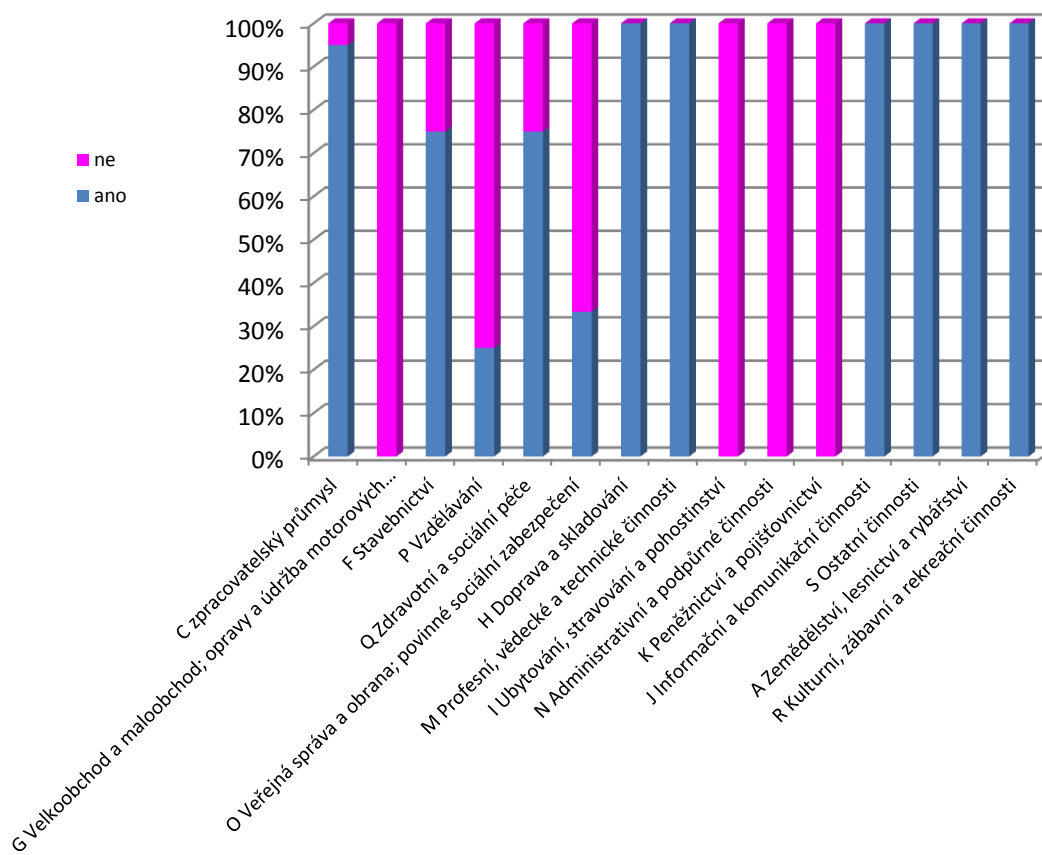
V současné době další pracovní síly poptávají více než dvě třetiny firem Libereckého kraje, zejména pro zpracovatelský průmysl jsou požadovány strojírenské profese. Dále jsou požadováni pracovníci pro dělnické profese ve stavebnictví (zedníci i betonáři).

Graf 4.1: Požadavky firem v současné době na další pracovníky (%)



Struktura aktuální poptávky po pracovní síle na trhu práce ve firmách výzkumného souboru je znázorněna v grafu níže.

Graf 4.2 Odhad aktuální poptávky po pracovní síle na trhu práce (%)



Na základě odpovědí dotázaných je aktuální poptávka po pracovní síle na trhu práce strukturovaná podle sektorů CZ-NACE a je uvedená v tabulce níže.

**Tabulka 4.1: Poptávané profese firem dle výpovědí dotázaných. Tříděno podle CZ-NACE**

C. Zpracovatelský průmysl
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dělnické profese</li> <li>• Balič</li> <li>• Kontrolor</li> <li>• Prodavač</li> <li>• Nástrojář, soustružník, obráběč, frézař, chemik</li> <li>• Seřizovači výrobní linky</li> <li>• Obráběč, údržbář</li> <li>• Konstruktéři s absolvováním Střední průmyslové školy strojní</li> <li>• Nástrojář, strojní zámečnick</li> <li>• Konstruktor, technolog inženýr kvality</li> <li>• Technické profese</li> <li>• Marketingový pracovník</li> <li>• Obráběč plastů, inženýr kvality, technolog, montážní dělník, elektromontér</li> <li>• Obsluha tkacích strojů, mechanik opravář průmyslových strojů a zařízení</li> <li>• Pomocná tkadlena</li> <li>• Míchač barev</li> </ul>
G. Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nepoptávají</li> </ul>
F. Stavebnictví
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stavební inženýr</li> <li>• Zedník, stavbyvedoucí, železobetonář</li> <li>• Řidič nákladních automobilů, zedník</li> </ul>
P. Vzdělávání
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Marketingový pracovník</li> </ul>
Q. Zdravotní a sociální péče
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pečovatel</li> <li>• Pracovník v oblasti sociální práce</li> <li>• Lékaři</li> <li>• Zdravotní sestra</li> </ul>
O. Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Úředník</li> </ul>
H. Doprava a skladování
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Posunovač, výhybkář, signalista, brzdař</li> <li>• Zámečnick kolejových vozidel</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dělnické profese</li> </ul>
M. Profesní, vědecké a technické činnosti
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inženýr</li> <li>• Technik chemických prací</li> <li>• Výzkumník (pro materiálové polymery)</li> <li>• Technolog</li> <li>• Grafik (v multimédiích)</li> <li>• Marketingový specialista</li> <li>• Elektrotechnik</li> <li>• Energetik ve výzkumu</li> </ul>
I. Ubytování, stravování a pohostinství
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nepoptávají</li> </ul>
N. Administrativní a podpůrné činnosti
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nepoptávají</li> </ul>
K. Peněžnictví a pojišťovnictví
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nepoptávají</li> </ul>
J. Informační a komunikační činnosti
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analytik</li> </ul>
S. Ostatní činnosti
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kadeřník</li> </ul>
A. Zemědělství, lesnictví a rybářství
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pracovník pro obor lesnictví (vysokoškolské vzdělání, odborná praxe alespoň 5 let)</li> </ul>
R. Kulturní, zábavní a rekreační činnosti
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vedoucí provozu, kuchař, pokladní, obsluha, plavčík, údržbář, strojník</li> </ul>

#### 4.1 Současný stav počtu zaměstnanců ve firmách výzkumného souboru

Počet zaměstnanců dotázaných firem byl závislý na výběru velikosti podniků výzkumného souboru a má orientační charakter. Zejména počet zaměstnanců je důležitý ve vztahu k předpokládanému snižování či navyšování pracovních míst ve firmách, jak je uvedeno v následující kapitole. Celkem dotazované firmy poskytují práci přibližně 20 040 fyzickým osobám.

Tabulka 4.2: Počet zaměstnanců firem výzkumného souboru. Řazeno podle četnostní struktury zaměstnavatelů.

	Celkový počet zaměstnanců v roce 2015 firem výzkumného souboru
C. Zpracovatelský průmysl	8 710
G. Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	145
F. Stavebnictví	490
P. Vzdělávání	113
Q. Zdravotní a sociální péče	2 720
O. Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	1 141
H. Doprava a skladování	1 940
M. Profesní, vědecké a technické činnosti	306
I. Ubytování, stravování a pohostinství	70
N. Administrativní a podpůrné činnosti	50
K. Peněžnictví a pojišťovnictví	350
J. Informační a komunikační činnosti	300
S. Ostatní činnosti	5
A. Zemědělství, lesnictví a rybářství	3 500
R. Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	200
Celkem	20 040



## 5. Odhad budoucí poptávky po pracovní síle na trhu práce v Libereckém kraji

S ohledem na ekonomickou krizi v roce 2009, která se projevila ve všech firmách, většinou zaměstnavatelé nepředpokládají výrazný nárůst pracovních míst. Spíš uváděli, že by byli rádi, kdyby se jim podařilo udržet současný stav i s ohledem na konkurenční prostředí, s nímž se potýkají. Někteří zaměstnavatelé však předpokládají nárůst pracovníků. Např. v oblasti kulturní, zábavní a rekreační činnosti.

Ačkoliv celkově firmy nárůst pracovních míst příliš nepředpokládají, přece jen některé z nich, zejména velké, o možném nárůstu uvažují a navýšení pracovních míst rámcově v letech 2020+ předpokládají. Firmy zpracovatelského průmyslu předpokládají celkové navýšení o 790 pracovních míst. V rámci výzkumného souboru se jedná o 39 %. Firmy sektoru Doprava a skladování hodlají navýšit místa pro dalších 940 zaměstnanců, v rámci výzkumného souboru se jedná o 46 %. Ve zdravotnictví předpokládaly dotázané firmy nárůst o 40 míst, v rámci výzkumného souboru se jedná o 2 %.

Tabulka 5.1: Odhad vývoje počtu zaměstnanců firem (Abs)

	Předpokládaný počet zaměstnanců v 2020+ firem výzkumného souboru	Počet firem výzkumného souboru	Předpokládaný podíl navýšení zaměstnanců v 2020+ (%)	Nárůst o počet míst
C. Zpracovatelský průmysl	9 500	20	43,0	790
G. Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	153	5	0,7	8
F. Stavebnictví	500	4	2,3	10
P. Vzdělávání	120	4	0,5	7
Q. Zdravotní a sociální péče	2 760	4	12,5	40
O. Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	1 341	3	6,1	200
H. Doprava a skladování	2 880	3	13,0	940
M. Profesní, vědecké a technické činnosti	306	2	1,4	0
I. Ubytování, stravování a pohostinství	70	1	0,3	0
N. Administrativní a podpůrné činnosti	50	1	0,2	0
K. Peněžnictví a pojišťovnictví	350	1	1,6	0

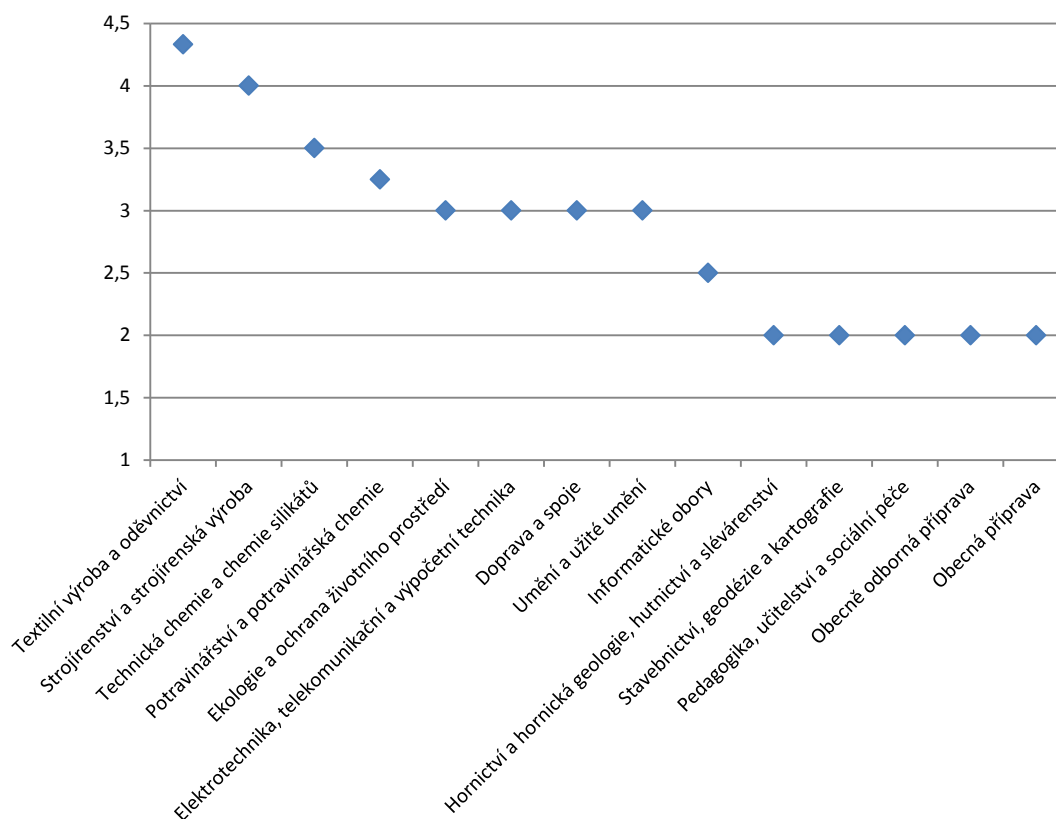
J. Informační a komunikační činnosti	300	1	1,4	0
S. Ostatní činnosti	5	1	0,0	0
A. Zemědělství, lesnictví a rybářství	3 500	1	15,8	0
R. Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	250	1	1,1	50
<i>Celkem</i>	22 085	52	100	2 045

### ***Chybějící obory***

Podle názoru dotázaných v Libereckém kraji výrazně chybí nebo by se měly posílit obory textilní výroby a oděvnictví, strojírenství a strojírenská výroba, technická chemie a chemie silikátů potravinářství a potravinářská chemie. Situace je znázorněna grafem níže s upřesněním, že čím vyšší je číselná hodnota indexu, tím je, dle názoru respondentů, obor potřebnější.

**Graf 5.1: Potřeba chybějících oborů z pohledu respondentů výzkumného souboru (index)**

(1= nechybí, 2=spíše nechybí, 3= vůbec nechybí, 4=spíše chybí, 5= chybí. V grafu jsou uvedeny pouze obory s ohodnocením potřeby alespoň na úrovni 2)



Pro budoucnost s ohledem na období výhledu 5 až 10 let jsou považovány za perspektivní řemesla a zejména ochota se řemeslu učit. Dále se jedná o strojírenské profese, včetně obsluhy strojů, elektrikáře, zámečníky. Rovněž jsou perspektivní VŠ strojaři, strojní mechanici, mechatronici, seřizovači výrobní linky (a spolupráce s TUL), operátoři CNC strojů.

Jako perspektivní byly uváděny i profese pro údržbu motorových vozidel, řidiči nákladních automobilů, zedníci, manipulační dělníci, obráběči, či zedníci, stavbyvedoucí, železobetonáři.

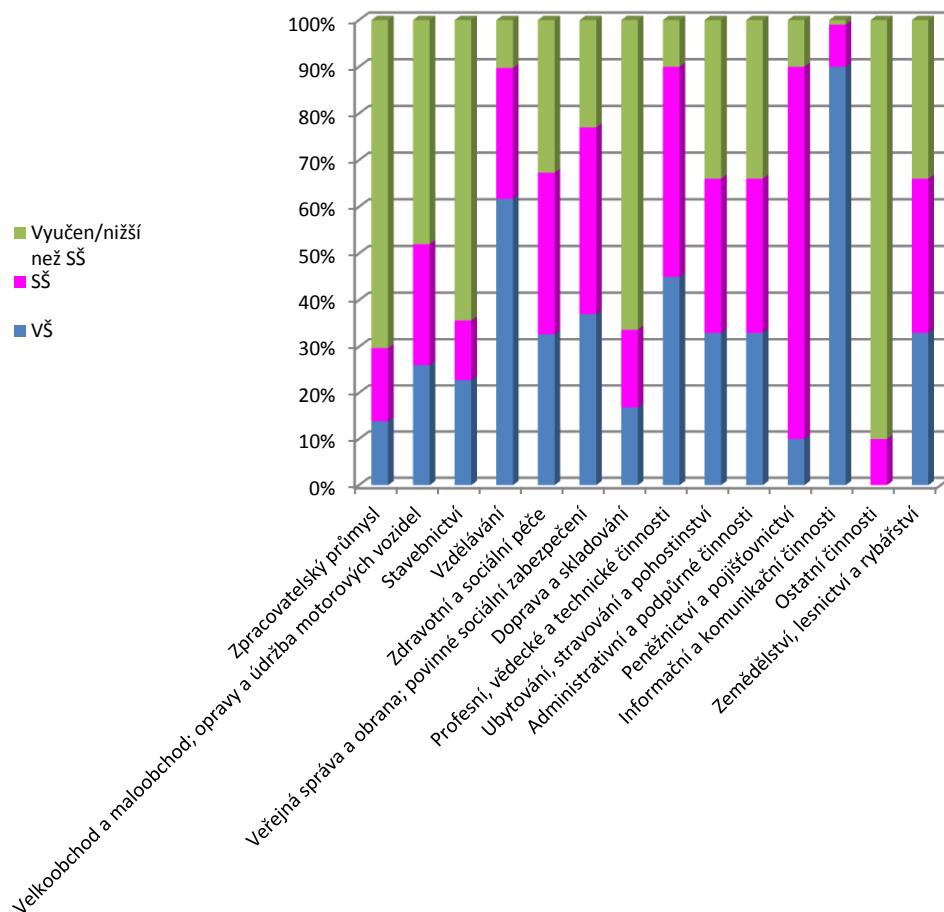
Rozvoj chemických oborů jak učebních, tak se vzděláním vyšších stupňů, je standardně uváděn jako důležitý. Oživení nastává i v oblasti textilní a sklářské výroby s tím, že jsou firmami vyžadované odpovídající učební obory.

## 6. Vzdělání a kvalifikace pracovníků v podnicích v Libereckém kraji

Stávající kapitola je zaměřena na celkovou vzdělanostní strukturu v dotazovaných podnicích. Trend v přijímání pracovníků do pracovních pozic podle preference dosaženého stupně vzdělání uchazeče, školy, kterou vystudoval, nebo kvalifikace a dovedností uchazečů byl uveden v kapitole třetí.

Převaha profesí vyžadujících vyučení, případně vzdělání nižší, je patrna ve zpracovatelském průmyslu, stavebnictví, dopravě a skladování a ostatních činnostech. V ostatních sektorech jsou vzdělanostní struktury vyvážené, případně v sektoru Informační a komunikační činnosti převažuje VŠ vzdělání.

Graf 6.1: Vzdělanostní struktura potřebných profesí v podnicích dle CZ-NACE (%)



**Tabulka 6.1** Vzdělanostní struktura potřebných profesí v podniku dle CZ-NACE (%)

Potřebné profese v podniku respondenta:	Minimální požadované vzdělání na danou profesi v rámci sektoru CZ-NACE - odhad průměrného procenta		
	VŠ	SŠ	Vyučen/níže než SŠ
Zpracovatelský průmysl	14	16	71
Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	26	26	48
Stavebnictví	23	13	65
Vzdělávání	66	30	11
Zdravotní a sociální péče	33	35	33
Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	37	40	23
Doprava a skladování	17	17	67
Profesní, vědecké a technické činnosti	45	45	10
Ubytování, stravování a pohostinství	33	33	34
Administrativní a podpůrné činnosti	33	33	34
Peněžnictví a pojišťovnictví	10	80	10
Informační a komunikační činnosti	90	9	1
Ostatní činnosti (např. činnosti odborových svazů, činnosti profesních organizací, politických stran, organizací dětí a mládeže, organizací na podporu zájmové činnosti)		10	90
Zemědělství, lesnictví a rybářství	33	33	34
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	10	80	10

Co se týče znalostí, dovedností, kvalifikace či pracovních schopností uchazečů o pracovní místo, absolventi ze škol v Libereckém kraji jsou celkově solidně připraveni na výkon daných pozic. Byla zmiňována potřeba zvýšených praktických dovedností, a to nejen u profesí vyžadujících vyučení v oboru, ale i u vysokoškoláků, jak v technických, tak pedagogických oborech. Ve vzdělávacím procesu je, podle zaměstnavatelů, zvýšený důraz na vědomosti teoretického charakteru, které absolventi stěží umějí v praxi uplatnit. Teoretické znalosti mnohdy neumějí konkrétně použít. Situaci dokumentují výroky: „Odbornost je 1, praxe je 4, i u VŠ chybí praxe. Učí se jen teoreticky (vědět o), ale neumí realizovat, co mají naučené.“

Firmy specifické pracovní kompetence u svých zaměstnanců příliš nepotřebují. Situaci dokumentují odpovědi v tabulce níže, ve které je uvedena jak intenzita potřebnosti jednotlivých kompetencí, tak i aktuální spokojenost s jejich úrovní. Co se týče potřeby, vysoká čísla dokumentují spíš malou potřebu uvedených kompetencí. Spokojenost s jejich úrovní je vyšší.

**Tabulka 6.2: Intenzita potřebnosti jednotlivých kompetencí a spokojenost s nimi**

	Intenzita potřebnosti <i>1 =velká potřeba,..., 5= potřeba není</i>	Intenzita spokojenosti s úrovní <i>1 =výborná úroveň,..., 5= nespokojenost</i>
<b>Hard skills</b>		
Jazykové znalosti - anglický jazyk	3,85	2,82
- německý jazyk	4,04	4,04
Počítačové dovednosti (informační a výpočetní technika)	3,90	2,62
Ekonomické dovednosti (např. orientace v účetnictví, finančnictví)	4,08	2,56
Podnikatelské, obchodní dovednosti (např. orientace v marketingu)	2,73	4,42
<b>Soft skills</b>		
Manažerské schopnosti	4,42	2,70
Komunikační dovednosti	3,54	2,47
Vedení týmů	4,08	2,60
Týmová práce	4,19	2,50

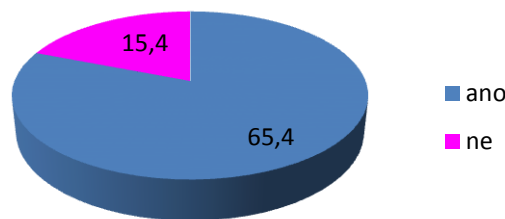
#### *Příklady chybějících kompetencí*

- Pro technicko - hospodářské profese jsou potřebné další kompetence i jazyky a manažerské dovednosti, včetně týmové práce, ale THP vesměs firmy nepotřebují
- Pro dělnické profese je celkově požadován pouze zájem o práci, stačí i základní vzdělání
- V některých profesích je vyžadovaná fyzická zdatnost
- Potřebují chemiky (pro lokality Praha a Pardubice)

- Absolventy neberou do úřednických pozic-THP, tam je praxe výhodou
- Chybí kompetence v potravinářství
- Hlavní kompetencí je, aby uchazeči měli chuť pracovat
- Kompetence v technických profesích a marketing

Specifickým problémem je, kdy firma vyžadovala zaškolení pracovníků. Na vyškolení v rámci některých firem nejsou finanční prostředky. Většina firem také nabízí zaměstnancům možnost doplnění vzdělání v případě, že zaměstnanci chybí potřebná kvalifikace. Jedná se o téměř dvě třetiny firem, které vzdělávání zajišťují. Jednotlivé odpovědi byly typu: „...sami školíme, vzdělávání považujeme za důležité“, nebo „...sami vyškolíme, ale je lepší, když má uchazeč praxi. Bereme i absolventy...“

Graf 6.2: Možnost doplnění vzdělání ve firmě (%)



Další vzdělávání zaměstnanců, studium při zaměstnání, prohlubování vědomostí, dovedností a kompetencí zaměstnanců podporují zejména velké firmy.

### **Předchozí praxe**

Co se týče předchozí praxe, přijetí uchazeče je závislé na tom, zda je realizován nábor absolventů, nebo přijímání do specifických profesí, také na podmínkách vyžadovaných zákonem. Pro přijetí pracovníků do některých firem stačí maturita a zaškolení je následně provedeno.

Postoj k praxi je dokumentován přímými výroky respondentů:

- *Absolventy škol nepřijímáme do vedoucích pozic. Pro vedoucí pozice je praxe výhodou.*
- *Dovednosti jsou potřebné podle profesí, např. konstruktéři a technologové mají mít větší jazykové kompetence, děti nejsou připraveny.*
- *Nevyžadujeme sice praxi, ale chybí propojení přednášek a praktických úkolů. Absolventi nejsou zvyklí na týmovou práci (z VŠ). Cvičení na VŠ jsou teoretická.*

*Neumějí diskutovat, argumentovat. Myšlení se tvoří do 25 let, studenti nejsou podporováni k tvůrčímu myšlení.*

- *Potřebujeme kvalifikované a vzdělané pracovníky. Chybí obecně řemesla a instalatéri s praxí.*
- *Pro výrobu křišťálových lustrů sklárny školíme sami.*
- *Vzdělání a požadavek na praxi záleží podle druhu práce. Třetina je asi VŠ a tam je praxe výhodou. Požadujeme zejména zájem o práci.*



## 7. Spolupráce podniků se školami a dalšími subjekty v Libereckém kraji

Většina oslovených firem měla navázanou spolupráci se SŠ a VOŠ v Libereckém kraji za účelem realizace praktického vyučování a získávání praxe žáků. Firmy, které nespolupracovaly, byly ochotny spolupráci navázat v budoucnu.

Co se týče praxe pedagogů, k této okolnosti byly firmy opatrnější a jednoznačné stanovisko nevyjadřovaly. K tomu, že by účast pedagogů ve firmách mohla zvýšit odbornou znalost a kvalifikaci budoucích absolventů odborných škol, byli víceméně skeptičtí.

Samozřejmě záleželo by na osobním přístupu pedagoga, ale s ohledem na jejich pracovní vytížení tuto možnost nepřijímali jako obecně reálnou. Spíš by se jednalo o výjimky.

*Spolupráci lze shrnout do následujících bodů:*

- Firmy spadající do sektoru C Zpracovatelský průmysl převážně spoluprací s odpovídajícími školami navázanou mají. Např. se jedná o Střední průmyslovou školou v České Lípě, Střední uměleckoprůmyslovou školou sklářskou v Železném Brodě, Vyšší odbornou školou sklářskou a Střední školou v Novém Boru apod. Zpravidla se jedná o školy lokalizované v blízkosti dané firmy. Pokud se jedná o učební obory textilního charakteru, které by se měly nalézat v blízkosti dané firmy a tyto v blízkosti nejsou, potom je názorem, že „školy chybí“.
- Některé firmy spolupracují s vysokými školami, konkrétně uváděly např. Vysokou školu chemicko-technologickou v Pardubicích, Praze, také opakovaně spoluprací s Technickou univerzitou Liberec.
- Všechny spolupracující firmy berou ze škol studenty na praxi.
- Co se týče sektoru G Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel, tak některé firmy spolupráci nepotřebují, jiné však berou studenty na praxi přes prázdniny.
- Firmy ze sektoru F Stavebnictví mají zajištěnu spolupráci se Středními průmyslovými školami stavebními a vysokými školami z celé ČR.
- Co se týče sektoru P Vzdělávání, odpovídající firmy spolupracují s TUL.
- Firmy sektoru Q Zdravotní a sociální péče spolupracují se zdravotními školami, s výukou na školách jsou spokojeny.
- Jedna z firem spadajících do sektoru O Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení uvedla, že spolupráci se školami přímo nemají. Avšak v rámci studia Obchodní akademie umožňují praxi 14 dní. Vyšším odborným školám umožňují praxi 6 měsíců. Musí respektovat zákon o úřednících. Pokud by měli chodit na praxi i vyučující škol, pro učitele by musela být zajištěna dohoda předem.

- Firmy sektoru H Doprava a skladování mají rámcové smlouvy, praxi mají učni dopravní školy a opravárenství, se spoluprací se SŠ a VOŠ v LK jsou spokojeni.
- Co se týče sektoru M Profesionální, vědecké a technické činnosti, zástupce této skupiny uvedl, že jejich firma spolupracuje s pracovníky ze zahraničí, z Ruska, Česka, spolupracují v rámci celého světa.
- Dle názoru zástupce sektoru I Ubytování, stravování a pohostinství je některých oborů nadbytek. Spolupracují s Euroškolou, Hotelovou školou v České Lípě, VOŠ Varnsdorf. Pro hotely tento typ spolupráce stačí.
- Firmy sektoru N Administrativní a podpůrné činnosti umožňují školám spolupráci zejména s ohledem na bezplatné praxe. Studenti chodí do firmy na praxi, firma má projekty týkající se např. i hendikepovaných.
- V sektoru K Peněžnictví a pojišťovnictví berou na dohodu žáky na praxi během jejich studia.
- Firma sektoru A Zemědělství, lesnictví a rybářství zdůrazňovala důležitost praxe během studia.
- Co se týče R Kulturní, zábavní a rekreační činnosti, odpovídající firma nabízí stáže škole Obchodní akademie, Hotelová škola a Střední odborná škola, Turnov. Spolupracuje rovněž s Technickou univerzitou v Liberci.

Upřesnění intenzity spolupráce firem se školskými zařízeními pomocí jejího ohodnocení je uvedeno v tabulce níže. Celkové hodnocení spolupráce firem se školskými zařízeními se pohybovalo v rozmezí 1,55-1,73, což je možno charakterizovat jako velmi dobrou spolupráci.

**Tabulka 7.1: Hodnocení spolupráce firem se školami**

Školy	Hodnocení spolupráce (1=výborná spolupráce, ..., 5= špatná spolupráce)
Učební obory v okolí firmy	1,67
Středoškolská zařízení - s maturitou v okolí firmy	1,55
Vyšší odborné školy	1,73
Technická univerzita v Liberci	1,68
Žáci na praxi	1,56

Některé firmy spolupracují s výzkumnými a vývojovými (VaV) institucemi v Libereckém kraji. Spolupráce všech firem, které se hodnocení účastnily, byla hodnocena jako výborná.

**Tabulka 7.2: Hodnocení spolupráce firem s VaV institucemi v Libereckém kraji**

	Počet firem	Hodnocení spolupráce
1. Vysoké školy v ČR	18	výborná
2. Vysoké školy v zahraničí	1	výborná
3. Výzkumné ústavy a další VaV pracoviště v rámci ČR	5	výborná
4. Výzkumné ústavy a další VaV pracoviště v zahraničí	1	výborná

Firmy spolupracují i s poradenskými institucemi či službami v Libereckém kraji. Tato spolupráce byla opět hodnocena jako výborná. Jako velmi dobrá byla hodnocena spolupráce s některými personálními agenturami.

**Tabulka 7.3: Hodnocení spolupráce firem s poradenskými institucemi či službami v Libereckém kraji**

Typ	Počet firem	Hodnocení spolupráce
1. Okresní hospodářská komora	14	výborná
2. Úřad práce	46	výborná
3. Personální agentury	18	velmi dobrá
4. Zaměstnanecké pakty, asociace, sdružení	1	výborná

## 8. Doporučení pro řešení potřeb zaměstnavatelů

### Vzdělávání

- Vzdělávací aktivity zaměřit, kromě standardního vzdělávání v odborných vědomostech, na rozvoj žáků a studentů v komunikačních kompetencích.
- Posilovat aktivity zaměřením na příklady dobré praxe, na besedy s odborníky v různých specializacích, jejichž cílem by bylo nabídnout mladé generaci co nejširší přehled o výhodách či problematických okolnostech konkrétních profesí se současným výhledem potenciálního uplatnění na trhu práce.
- Zajistit zvýšení informačního přehledu rodičům žáků a studentů o možnostech uplatnění na trhu práce, neboť rodiče mohou nejvyšší mírou ovlivnit profesní směřování svých dětí. Umožnit jejich dětem výběr dobré školy či studia, o které mají opravdu zájem.
- Vyhledávat příklady dobré praxe ve všech zaměstnaneckých oborech a profesích.
- Zaměřit výuku ve školách na možnosti uplatnění co nejrůznějších řemesel.
- Rozvíjet praktická cvičení doprovázená exkurzemi a praxemi ve firmách spolupracujících s relevantními školami, podporující rozvoj řemesel.
- Rozvíjet jazykové vědomosti, dovednosti a kompetence žáků a studentů zajištěním kontaktu s rodilými mluvčími studovaných jazyků, zejména návaznými exkurzemi a stážemi ve firmách přímo v zahraničí.
- Zaměřit výuku jazyků nejen na jazyk anglický, který je v poslední době preferován, ale na výuku jazyka německého z regionálního významu, případně ruského. Používat praktické příklady výuky jazyků v zahraničí.
- Využívat nejrůznější motivační prostředky, odměny nemateriální i materiální, (např. různé formy vyznamenání, reklamní publikace směřované i studentům a žákům, marketingové prvky) s cílem zaujmout jednotlivé žáky pro daný obor.
- Podporovat výchovu žáků a studentů směrem k rozvíjení manuálních dovedností zajištěním návazných kroužků a skupinek s možností propojení s odborníky či učiteli působícími ve firmách umístěných v blízkosti škol a učilišť.
- Rozvíjet zájem žáků o řemesla, podporovat rozvoj řemesel.
- Vzdělávací aktivity všech úrovní, tedy nejen středoškolských a vyšších stupňů, ale i učebních oborů, zaměřit nikoliv na kvantitu, ale kvalitu studentů, orientovanou zejména na zájem o obor. Množství absolventů devalvuje takové jednotlivce, kteří mají o práci zájem, a není možné je odlišit od těch, kteří pracovat nechtějí. (Jedná se o všechny obory, od učebních až po vysokoškolská studia.)

### ***Spolupráce firem a škol***

- Rozvíjet komunikaci a spolupráci mezi školami a firmami.
- Ze strany Libereckého kraje vytvořit možnosti pobídek pro firmy, které dosud spolupráci se školami smluvně zajištěnu nemají a motivovat je například prostřednictvím zvýšení jejího statusu jako „společensky odpovědná firma“, případně systémem specifických bonusů.
- Podporovat spolupráci škol a firem i v oblasti průmyslových vzorů např. automotive, s možností sdílet různé firemní praktiky. Pro některé subjekty k zajištění spolupráce postačuje pouze formální dohoda k výkonu povinné praxe studentů.

### ***Spolupráce firem s poradenskými institucemi či službami***

- Pokračovat v nastavených systémech spolupráce firem s poradenskými institucemi či službami.
- Individuálně zvažovat případné požadavky firem např. na zaškolení potenciálních uchazečů do specifických profesí.

### ***K rozvoji oborů***

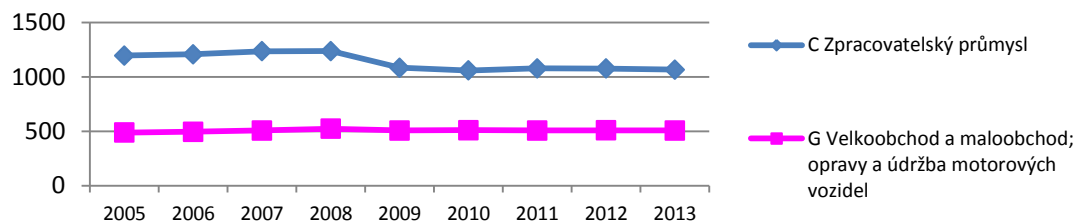
- Pro budoucnost s ohledem na období výhledu 5 až 10 let jsou považovány za perspektivní řemesla a zejména ochota učit se řemeslu.
- Budoucnost patří oborům zejména strojírenských profesí, včetně obsluhy strojů, elektrikářů, zámečníků. Rovněž jsou perspektivní VŠ strojaři, strojní mechanici, mechatronici, seřizovači výrobní linky, operátoři CNC strojů.
- Jako perspektivní jsou uváděny i profese pro údržbu motorových vozidel, řidiči nákladních automobilů, zedníci, manipulační dělníci, obráběči, stavbyvedoucí, železobetonáři.
- Rozvoj chemických oborů jak učebních, tak se vzděláním vyšších stupňů, je standardně uváděn jako důležitý.
- Oživení nastává i v oblasti textilní a sklářské výroby s tím, že jsou firmami vyžadované odpovídající učební obory v Libereckém kraji.

## Seznam zkratk

Abs	Absolutní četnost
CZ-NACE	Klasifikace ekonomických činností
ČR	Česká republika
LK	Liberecký kraj
SBA	Small Business Act for Europe
SOU	Střední odborné učiliště
SŠ	Střední škola
TUL	Technická univerzita v Liberci
VOŠ	Vyšší odborná škola
VŠ	Vysoká škola
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil

## Příloha - vývoj zaměstnanosti v ČR

Graf: Vývoj průměrného počtu zaměstnanců v ČR podle ekonomické činnosti (sektory CZ-NACE)  
C. Zpracovatelský průmysl a G. Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel v ČR  
(tis. fyzických osob)



**Graf: Vývoj průměrného počtu zaměstnanců v ČR podle ekonomické činnosti (sektorů CZ-NACE) v ČR (mimo C. Zpracovatelský průmysl a G. Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel) (tis. fyzických osob)**

