

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Diplomová práce

**Hodnocení přínosu Národní soustavy kvalifikací
v rámci aktivní politiky zaměstnanosti**

Bc. Adéla Raková

© 2017 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Adéla Raková

Podnikání a administrativa

Název práce

Hodnocení přínosu Národní soustavy kvalifikací v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti

Název anglicky

Evaluation of the contribution of the National Register of Qualifications in the field of active employment policy

Cíle práce

Cílem práce je poskytnout ucelený přehled informací o Národní soustavě kvalifikací (NSK) a objektivně zhodnotit míru přínosu projektu v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Dále charakterizovat specifika NSK, jež tvoří systémový rámec pro počáteční i další vzdělání a zároveň funguje jako registr profesních kvalifikací.

Hlavním výstupem práce je určení úspěšnosti projektu a to procentuálním poměrem schválených žádostí o profesní kvalifikace ze strany krajských úřadů práce. Výsledky za jednotlivé kraje jsou metodou komparativní analýzy porovnány a vyhodnoceny. Nedílnou součástí je potvrzení či vyvrácení hypotézy, zda počet schválených žádostí pozitivně koreluje s mírou nezaměstnanosti v daném kraji. Dílčím cílem je navrhnout případná doporučení pro zvýšení efektivnosti fungování.

Metodika

Diplomová práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část.

Teoretická část práce uvádí do problematiky Národní soustavy kvalifikací. Pomocí metody explanace sestavuje logickou rekonstrukci NSK, jelikož informace o fungování tohoto projektu nejsou běžně dostupné. Vyzdvihne podstatná fakta z veškerých zdrojů a sumarizuje je do přehledného celku. Tato část se zaměřuje na vznik, financování a podstatu fungování NSK. Poskytuje přehled institucí, které jsou do projektu zapojeny a definuje jejich role. Rozebírá autorizující orgány, zákon a činnost úřadů práce v návaznosti na tento projekt.

V praktické části práce je zjišťována úspěšnost projektu ve spolupráci s úřady práce v ČR. Revidují se počty schválených žádostí o profesní kvalifikace v jednotlivých krajích. Využitím komparativní analýzy je definováno, jak jednotlivé kraje tento projekt podporují, kde se projekt setkává s největší úspěšností a zda je míra úspěšnosti přímo závislá na výši míry nezaměstnanosti.

V závěru práce dochází k analogickému zhodnocení míry přínosu NSK v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti.

Doporučený rozsah práce

60-70 stran

Klíčová slova

Národní soustava kvalifikací, aktivní politika zaměstnanosti, zaměstnanost, profesní kvalifikace, úřad práce

Doporučené zdroje informací

HALE, Julian: European social fund, 50 years investing in people, Luxembourg, European Communities, 2007, ISBN 92-79-03357-3

Národní ústav pro vzdělání: Metodika naplňování Národní soustavy kvalifikací, druhé přepracované vydání, Praha 2012

PAVLÁK, M. *Lidské zdroje a fondy EU : Evropský sociální fond jako nástroj spolufinancování projektů v oblasti rozvoje lidských zdrojů*. Praha: ASPI, 2006. ISBN 80-7357-139-0.

Ziková, Jitka: Metodika implementace NSK ve firmách, druhé přepracované vydání, Národní ústav pro vzdělání a Hospodářská komora ČR 2013

Předběžný termín obhajoby

2016/17 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Daniela Spiesová

Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 29. 10. 2015

doc. Ing. Josef Brčák, CSc.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 11. 11. 2015

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 08. 03. 2017

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Hodnocení přínosu Národní soustavy kvalifikací v rámci aktivní politiky zaměstnanosti" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 13.3.2017

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala paní doktorce Daniele Spiesové za odborné vedení, rady a připomínky, kterými přispěla k vypracování mé diplomové práce.

Veliké poděkování patří panu Aleši Křížkovi, který mi byl velmi nápomocen a jehož vstřícný přístup pomohl k získání mnoha důležitých informací. Zároveň děkuji všem zainteresovaným, kteří se mnou byli v průběhu sbírání dat v kontaktu.

Hodnocení přínosu Národní soustavy kvalifikací v rámci aktivní politiky zaměstnanosti

Souhrn

Cílem diplomové práce je analyzovat výstupy projektu NSK2 – *Rozvoj a implementace Národní soustavy kvalifikací* a objektivně zhodnotit funkčnost Národní soustavy kvalifikací v České republice. Teoretická část popisuje národní vzdělávací systém a poskytuje ucelený přehled informací o Národní soustavě kvalifikací a subjektech s tím souvisejících. Praktická část rozebírá aktuální situaci na trhu práce a poté analyzuje veškerá relevantní data shromážděná během doby trvání projektu. Vyhodnocuje vývoj vybraných ukazatelů za stanovené časové období. Následně evaluuje reálnou využitelnost soustavy a zkoumá konkrétní oblasti aplikace. Z analýzy získaných dat vyplývá, že projekt NSK2 obecně dostal svým cílům a dá se považovat za úspěšný. Národní soustava kvalifikací je nastartovaná, a i po ukončení projektu přirozeně funguje dál bez výrazných negativních změn. Nový systém však není stejnou měrou akceptovaný na celém území ČR. Přesto, že někde je efektivně využíván, analýzy prokazují, že v určitých krajích je značný prostor pro zlepšení.

Klíčová slova: Národní soustava kvalifikací, vzdělávací systém, zaměstnanost, profesní kvalifikace, autorizovaná osoba, úřad práce, registr

Evaluation of National qualification framework as a part of active employment policy

Summary

The aim of this master's thesis is to analyse the outcomes of NSK2 – *Development and Implementation of National Qualification Framework* project and evaluate functioning of National Qualification Framework in the Czech Republic. Theoretical part describes national education system and summarizes relevant information linked to this topic. The beginning of practical part is focused on the current situation on the Czech labour market. After that there is an analysis of data gathered during the project duration. The thesis examines the development of selected indicators in selected period and evaluates fields of applicability.

The analysis proved that the project NSK2 met the objectives which were set at the beginning. The National Qualification Framework is still operating without distinctive changes even though the supportive project already ended. Unfortunately, the new approach of education system is not accepted at the same level throughout the entire republic. Some regions use the register more efficiently in comparison to the others. There is a space for improvement in particular regions.

Keywords: National qualification framework, educational system, employment, vocational qualification, authorized person, register

Seznam použitých zkratk

AG EQF – Advisory Group European Qualification Framework / Poradní skupina

AOs – Autorizované osoby

APZ – Aktivní politika zaměstnanosti

CSVŠ – Centrum pro studium vysokého školství

EQF – European Qualification Framework / Evropský rámec kvalifikací

ISKA – Informační systém pro Kvalifikace a Autorizace

KC EQF – Koordinanční centrum Evropského rámce kvalifikací

KKOV – Klasifikace kmenových oborů vzdělání

MMR – Ministerstvo pro místní rozvoj

MPO – Ministerstvo průmyslu a obchodu

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

MV – Ministerstvo vnitra

MZ – Ministerstvo zdravotnictví

NQF – National Qualificatoin Framework / Národní rámec kvalifikací

NSK – Národní soustava kvalifikací

NÚV – Národní ústav vzdělávání

OECD – Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj

ÚP ČR – Úřad práce České republiky

VÚP – Výzkumný ústav pedagogický

Obsah

1. Úvod.....	10
2. Cíl práce a metodika	12
2.1. Cíl práce.....	12
2.2. Metodika.....	12
3. Teoretická východiska	14
3.1. Rozvoj procesu celoživotního učení.....	14
3.1.1. Národní vzdělávací systém.....	14
3.1.2. Evropský rámec kvalifikací.....	18
3.1.3. Národní přiřazovací zpráva	20
3.2. Projekt dalšího vzdělávání: Národní soustava kvalifikací.....	23
3.1.4. Národní soustava povolání	24
3.1.5. Národní soustava kvalifikací	24
3.3. Národní soustava kvalifikací vs. EQF v evropských zemích	38
3.1.6. Transparentnost systémů v sousedních státech	40
4. Analytická část.....	42
4.1. Analýza trhu práce v České republice	42
4.1.1. Rozbor struktury zaměstnanosti územních celků ČR.....	44
4.2. Projekt NSK2.....	49
4.1.2. Financování	50
4.1.3. Výstupy projektu	54
4.1.4. Využitelnost systému NSK	61
4.1.5. Oblasti aplikace	69
5. Zhodnocení výsledků	73
6. Závěr	76
7. Seznam použitých zdrojů.....	77
7.1. Knižní publikace.....	77
7.2. Elektronické zdroje.....	78
8. Přílohy.....	81

1. Úvod

Kompetence, znalosti, dovednosti – stavební kameny celosvětově rozvíjejícího se systému na podporu celoživotního učení. Počátky transformace přístupu ke vzdělávání se objevují již v 90. letech 20. století. Moderní globalizační společnost a existence politické unie podpořila rozvoj Národní soustavy kvalifikací v mnoha evropských zemích a prohloubila provázanost národních systémů na evropský rámec.

Transparentní národní systém přináší mnoho potenciálních výhod, ale zároveň pro efektivní implementaci vyžaduje značné technické, institucionální a finanční zajištění. V České republice je do procesu zapojen nespočet stakeholderů, kde každý zastupuje určitou roli. Dohromady tvoří provázaný systém a společně přispívají k fungování, rozvoji a reálné aplikaci projektu.

Hlavním rozdílem oproti klasickému pojetí procesu vzdělávání je zaměření se na výsledek. To je postup, který není ani přes dlouhodobý rozvoj této formy učení populací dostatečně akceptován. Proces učení ustupuje do pozadí, tzn., že způsob získání kompetencí není relevantní. Důraz je primárně kladen na reálně nabyté dovednosti a kompetence vykonávat určité povolání. Systém se odklání od klasického postupu školní docházky a snaží se pružněji reagovat na aktuální situaci na trhu práce.

Úvodní část diplomové práce rozebírá koncept národního vzdělávacího systému v České republice. Objasňuje rozdíly mezi úrovněmi vzdělávání a nezbytnost rozvoje celoživotního učení v moderní, rychle se měnící společnosti. Sumarizuje dílčí kroky, které vedly k plnohodnotnému rozvoji systému. Definuje vztahy mezi Evropským rámcem kvalifikací a Národní soustavou kvalifikací, o které následně podává ucelený přehled. Zaměřuje se na architekturu, procesy a její institucionální zabezpečení. V závěru teoretické části je popsán aktuální stav referenčního procesu sousedních států.

V další části práce je analyzován vývoj situace na trhu práce a je proveden rozbor struktury zaměstnanosti v krajích. Tyto výsledky jsou aplikovány v následující části práce a napomáhají určit vhodnost projektu pro konkrétní územní celek.

Praktická část se zaměřuje na analýzu vývoje ukazatelů během trvání projektu na rozvoj Národní soustavy kvalifikací - NSK2. Vyhodnocuje reálnou využitelnost registru fyzickými

i právníckými osobami v jednotlivých regionech a rozebírá oblasti aplikace. Křížově porovnává jednotlivé výsledky, čímž určuje míru přínosu pro daný kraj. V oblastech, kde je identifikován prostor na zlepšení, je rozebrána příčina nižší efektivity, a je navrženo adekvátní řešení.

2. Cíl práce a metodika

2.1.Cíl práce

Cílem práce je poskytnout ucelený přehled informací o Národní soustavě kvalifikací a objektivně zhodnotit míru přínosu projektu v rámci aktivní politiky zaměstnanosti.

Hlavním výstupem práce je určení úspěšnosti projektu analýzou veškerých relevantních dat, shromážděných během doby trvání projektu. Výsledky za jednotlivé kraje jsou komparativní metodou porovnány a vyhodnoceny. Dílčím cílem je navrhnout případná doporučení pro zvýšení efektivnosti fungování.

2.2.Metodika

Diplomová práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část.

Teoretická část práce je zpracována na základě studia odborné literatury. Uvádí do problematiky fungování národního systému vzdělávání. Popisuje procesy, které předcházely tvorbě Národní soustavy kvalifikací v České republice. Pomocí metody explanace sestavuje logickou rekonstrukci NSK, jelikož informace o fungování tohoto projektu jsou značně roztržité. Podstatná fakta z relevantních zdrojů jsou sumarizována do přehledného celku.

V úvodu praktické části diplomové práce je analyzován vývoj situace na trhu práce a je proveden rozbor struktury zaměstnanosti v krajích. Hlavní část je věnována evaluaci výsledků projektu NSK2 dle stanovených kritérií. Kritéria jsou navržena a sestavena na základě dostupných dat, která mají dostatečnou vypovídající hodnotu pro zhodnocení úspěšnosti projektu. Součástí je určení korelačních vazeb mezi jednotlivými ukazateli.

Dále je zjišťována úspěšnost projektu ve spolupráci s úřady práce ČR. Podklady pro tuto část byly získány metodou řízeného rozhovoru s kompetentními osobami. Výsledky jsou evaluovány, posléze párovány s ukazateli z předchozí části práce. Komparativní metodou je porovnána podpora projektu v jednotlivých krajích.

V kapitole „Výsledky a zhodnocení“ jsou interpretovány výsledky vlastní práce, dochází k analogickému zhodnocení přínosu NSK v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti a jsou navržena řešení pro zvýšení efektivity projektu.

Vzhledem k aktuálnosti tohoto tématu je značná část informací získána z internetových zdrojů, z odborných zahraničních studií a ze stránek institucí a organizací spojených s touto problematikou.

3. Teoretická východiska

3.1. Rozvoj procesu celoživotního učení

Celoživotní učení představuje klíčovou koncepční změnu pojetí vzdělávání, a to zejména ve smyslu jeho organizačního principu, kdy veškeré možnosti učení jsou pojaty jako celek. Systém umožňuje získávat kvalifikace a kompetence různými cestami během průběhu života.

Současný koncept celoživotního učení má zakořeněné základy v 90. letech 20. století. Moderní pojetí se zaměřuje na programy celoživotního učení, které jsou zaměřené na komplexní rozvoj lidských zdrojů v odlišném environmentálním, ekonomickém, politickém i sociálním klimatu, které se bez přestání vyvíjí. Těžiště konceptu je zaměřeno na problematiku odborného vzdělávání, adaptování se na měnícím se trhu práce a úspěšnosti v pracovním životě. Formální vzdělávací systém tvoří koncepční rámec pro celoživotní učení a nastavuje nezbytné základy pro jeho rozvoj.

3.1.1. Národní vzdělávací systém

Pro zorientování se v problematice kvalifikačních struktur je nutné představit národní vzdělávací systém, který je základním stavebním kamenem pro přiřazování kvalifikací. Tato kapitola též vysvětluje pojem „celoživotní učení“ a informuje o jeho členění.

Základní principy vzdělávacího systému jsou upraveny v Listině základních práv a svobod, která je součástí ústavního pořádku České republiky. Úpravu v obecné rovině zajišťuje pět zákonů¹. Z nich vychází podzákoné normy a vyhlášky, které jsou upravovány nařízeními vlády. Tyto právní dokumenty zajišťují legislativní rámec pro transparentní přiřazení kvalifikací k úrovním Evropského systému kvalifikací (EQF). Odpovědnost za aktuální stav a budoucí rozvoj

¹ Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů

Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 306/1999 Sb., o poskytování dotací soukromým školám, předškolním a školským zařízením

Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů ve znění pozdějších předpisů

výchovně vzdělávací soustavy nese Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT). MŠMT je v úzké spolupráci s dalšími ministerstvy ČR.

Proces formování národního vzdělávacího a kvalifikačního systému byl výrazně propojen s vývojem evropským již před vstupem ČR do EU. ČR byla součástí formování evropských strategií a participovala v mnoha vzdělávacích programech.

Pro ČR byla především velmi významná spolupráce s OECD. Zapojila se do projektu *Role národních systémů kvalifikací při podpoře celoživotního učení*, v letech 2003 – 2005. Projekt byl pro ČR vysoce inspirativní a účast v projektu podpořila rozvoj implementace soustavy kvalifikací v krátkém časovém úseku. Vyvrcholením byla příprava systémového projektu MŠMT realizovaného s podporou ESF pod názvem „*Rozvoj Národní soustavy kvalifikací podporující propojení počátečního a dalšího vzdělávání*“ (NSK).

ČR se se vstupem do EU zavázala k Lisabonské strategii a přijala tedy koncept strategie celoživotního učení. Celoživotní učení symbolizuje koncepční změnu pojetí tradičního vzdělávání. Obsahuje veškeré možnosti učení v dětství i dospělosti, v tradičních vzdělávacích institucích v rámci vzdělávacího systému i mimo něj. Možnosti učení jsou vnímány jako spleť propojený celek, který umožňuje přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním. Klade si za cíl umožnit získání stejných kompetencí rozdílnými cestami v průběhu života.

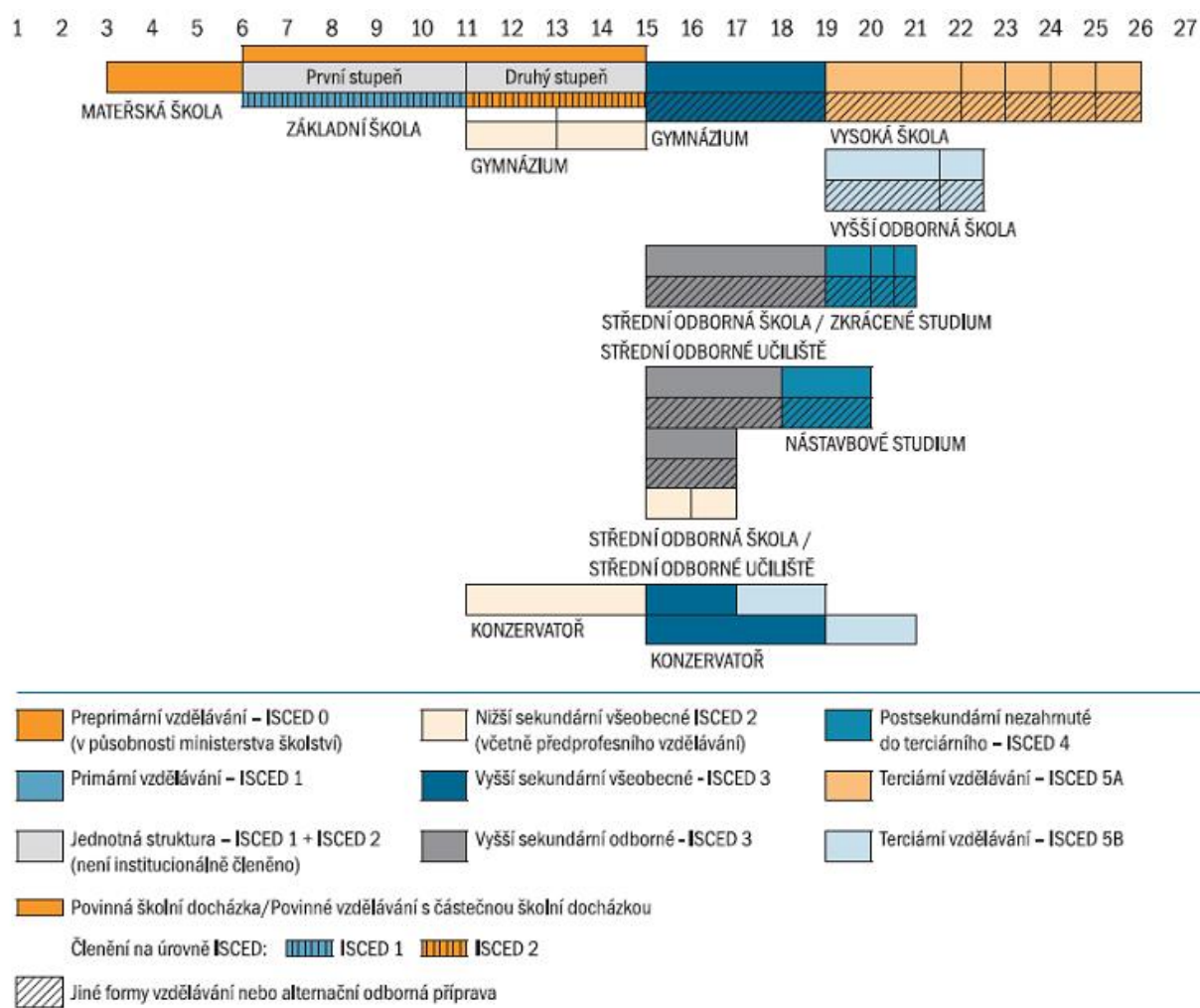
Celoživotní učení je rozdělené do dvou etap. První etapa zahrnuje počáteční vzdělávání, druhá další vzdělávání.

3.1.1.1. Počáteční vzdělávání

Vzdělávací strukturu pro počáteční vzdělávání tvoří mateřské školy, základní školy, střední školy (gymnázia, střední odborné školy, střední odborná učiliště), konzervatoře, vyšší odborné školy a vysoké školy.

Organizaci vzdělávací soustavy přehledně znázorňuje diagram níže.

Schéma č. 1: Struktura vzdělávací soustavy pro počáteční vzdělávání v ČR



*osa x: věk v letech

Zdroj: Převzato z Eurydice, 2016

3.1.1.2. Další vzdělávání

Druhá etapa celoživotního učení funguje v souladu s etapou první a je s ní velmi úzce propojena. Hlavním důvodem rostoucího významu dalšího vzdělávání je nutnost získávat nové znalosti a potřeba osvojovat si nové dovednosti v rámci adaptace na transformující se životní podmínky a nároky pracovního trhu. Další vzdělávání navazuje na stupně počátečního

vzdělávání a rozumí se jím vzdělávání po prvním vstupu vzdělávajícího se na trh práce. Bohužel ani tato definice není zcela korektní, protože se z části překrývá s vymezením počátečního vzdělávání. Aby formulace dalšího vzdělávání byla zcela právně korektní, byla v §2 zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání² vymezena negativně. „*Dalším vzděláváním se rozumí vzdělávací aktivity, které nejsou počátečním vzděláním.*“ Zde je formulace bez spekulací naprosto jasná. Každý má tedy možnost dalšího vzdělání nejdříve po završení počátečního vzdělávání a poté v průběhu celého života.

Vzdělávací programy dalšího vzdělávání jsou následující:³

Kurzy rekvalifikačního vzdělávání

MŠMT má na základě zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti povinnost posuzovat žádosti o akreditaci rekvalifikačních programů. Na základě splnění všech formálních kritérií je vydáno oprávnění poskytovat rekvalifikační kurzy. Kvalita rekvalifikací je zajištěna a posílena napojením obsahu rekvalifikačních kurzů na obsah standardů dílčích kvalifikací vedených v registru NSK.

Akreditované kurzy dalšího vzdělávání

Tyto kurzy poskytují vzdělávací instituce, akreditaci vzdělávacích programů jim vydávají příslušná ministerstva. Mezi akreditované kurzy nepatří rekvalifikace.

Druhy akreditací:

- Akreditace dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků (MŠMT)
- Akreditace vzdělávání úředníků státní správy a místních samospráv (MV)
- Akreditace dalšího vzdělávání zdravotníků (MZd)
- Akreditace vzdělávání pracovníků v sociálních službách (MPSV)
- Akreditace vzdělávání trenérů v oblasti sportu (MŠMT)

² Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání), ve znění pozdějších předpisů

³ Informace jsou z Analyticko-koncepční studie, kapitola Kvalita dalšího vzdělávání, Národní projekt MŠMT: Koncept, realizátor NÚOV, 2010

Vzdělávání podle zvláštních právních předpisů

Pro výkon konkrétních povolání je nezbytné prokázat znalost příslušných norem. V těchto oblastech byly v minulosti vytvářeny právní předpisy. Důvodem tvorby předpisů bylo jak nezbytné zajištění odbornosti, tak zajištění bezpečnosti při výkonu některých povolání.

Programy dalšího vzdělávání poskytované VŠ

Vysoké školy mohou organizovat v rámci své vzdělávací činnosti následující programy:

Programy celoživotního vzdělávání zaměřené na výkon povolání nebo zájmově.

Absolventům studia v rámci celoživotního vzdělávání vydává vysoká škola osvědčení. V rámci své vzdělávací činnosti může veřejná vysoká škola poskytovat bezplatně nebo za úplatu také **vzdělávání v mezinárodně uznávaném kurzu orientovaném na zvýšení odbornosti.**

V roce 2007 započala implementace zákona ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání. Stěžejním prvkem pro jeho realizaci a rozvoj je tvorba veřejně přístupného registru všech úplných a dílčích kvalifikací, které jsou uznávány na území České republiky. Registr je veden a funguje pod názvem Národní soustava kvalifikací.

3.1.2. Evropský rámec kvalifikací

Evropský rámec kvalifikací pro celoživotní učení (EQF) je nástroj fungující v rámci politiky zaměstnanosti členských zemí EU a navazuje na myšlenku Boloňského procesu. Hlavní cíle jsou podpořit pracovní a studijní mobilitu lidí a zároveň zpřístupnit celoživotní vzdělávání širší veřejnosti. EQF je zásadním nástrojem pro rozvoj evropského trhu práce, jež je založen na vědomostních výstupech, nikoli na délce doby studia. Do pozadí ustupuje také typ vzdělávací instituce. EQF rozvíjí evropský trh práce tím, že harmonizuje kvalifikace nabyté v domovském státě s kvalifikacemi ostatních států Evropské Unie (EU). Umožňuje jejich srovnání napříč celým územím EU. Tím zvyšuje kredibilitu a věrohodnost získaných znalostí a usnadňuje orientaci v úrovni vzdělání. Porovnává úroveň znalostí získaných v různých zemích z rozdílných vzdělávacích institucí.

Návrh EQF byl představen Evropskou komisí v září 2006 a vstoupil v platnost v roce 2008. Implementační proces byl rozdělen do dvou fází. V první fázi došlo k vytvoření národních kvalifikací a národní systémy byly přepracovány tak, aby fungovali v souladu s evropským systémem. Proces harmonizace musel být proveden do roku 2010. Příprava podkladů druhé fáze probíhala mezi lety 2010-2012. Od roku 2012 již všechny doklady o vzdělání dosaženém v členském státě EU musely obsahovat odkaz na úroveň EQF.⁴

Národní dokumenty získané po ukončení studia (maturitní vysvědčení, výuční listy, vysokoškolské diplomy či certifikáty) nebudou nahrazeny jinou formou akreditace. EQF nenahrazuje dosavadní národní či odvětvové kvalifikační soustavy, ani nebude obsahovat rozsáhlé popisy kvalifikací. Přejímá jasné principy, které byly stanoveny v rámci Boloňského procesu, s jejichž pomocí lze úroveň vzdělání mezinárodně transformovat.⁵

EQF funguje na principu osmi referenčních úrovní, jež pokrývají celou škálu kvalifikací.⁶ „Kvalifikací se rozumí formální výsledek hodnocení a validace, který je získán v okamžiku, kdy příslušný subjekt stanoví, že jedinec dosáhl výsledků učení podle daných standardů.“⁷ Zahrnují např. kvalifikace získané ukončením povinného vzdělávání i kvalifikace dosažené na nejvyšší úrovni akademického vzdělávání. Evropský rámec kvalifikací zároveň zjednodušuje proces celoživotního učení, jelikož neobsahuje pouze kvalifikace získané během školní docházky, ale zahrnuje i kvalifikace, kterých bylo dosaženo formou stáží, kurzů, školení, seminářů, či samostudia. Základní deskriptory úrovní jsou znalosti, dovednosti a kompetence. Kompetence jsou ukazatelem vysvětlujícím míru samostatnosti a odpovědnosti.

EQF nepůsobí v této oblasti samostatně. Současně existují i další nástroje zvyšující transparentnost kvalifikací jako např. Europass, Evropský systém kreditů pro odborné vzdělávání a přípravu (ECVET), či Evropská síť pro zajišťování kvality v odborném vzdělávání a přípravě (EQAVET). Všechny evropské nástroje na podporu mobility fungují koordinovaně, jsou vzájemně provázané a doplňují se.

⁴ European Communities, Explaining the European Qualifications Framework for Lifelong Learning, 2008

⁵ Euractiv, 2016

⁶ Kompletní seznam deskriptorů popisujících úrovně kvalifikací je obsažen v příloze č. 1

⁷ Stakler a kol., Národní přiřazovací zpráva ČR- shrnutí, 2012

3.1.3. Národní přiřazovací zpráva

Národní přiřazovací zpráva České republiky z roku 2011 je publikace, která byla vytvořena týmem KC EQF při NÚOV z podkladů připravených během projektu NCP EQF ve spolupráci s MŠMT, CSVŠ a Výzkumným ústavem pedagogickým v Praze (VÚP).⁸ Zpráva nereprezentuje postoje Evropské komise a obsah publikace je výhradně odpovědností autorského týmu.

Hlavním tématem zprávy je popis průběhu a výsledek přiřazovacího procesu v České republice při dodržování veškerých zásad stanovených v doporučení o zavedení EQF poradní skupinou EQF. Závěrečná zpráva je rozdělena na několik tematických částí. Součástí je i predikce dalšího vývoje v oblasti sbližování vzniklých kvalifikačních rámců pro oblast vzdělávání (pro počáteční primární a sekundární vzdělávání, pro terciární a další vzdělávání).⁹

Kvůli zajištění kredibility přiřazovacího procesu Poradní skupina EQF (EQF Advisory Group) vytvořila v roce 2008 deset kritérií a postupů přiřazování (**Příloha č.2**). Kritéria měla zajistit, že celý proces bude probíhat způsobem, kterému zainteresované strany důvěřují a věří v jeho účinnost. Kritéria zabezpečují, že zveřejněná data jsou potvrzena příslušnými orgány, a že jsou relevantní, transparentní, porovnatelné a důvěryhodné.¹⁰

Proveditelnost úkolu byla zpracována MŠMT, jakožto odpovědným orgánem, v samostatné studii. Práce obsahuje výčet osvědčení¹¹, kterých se úroveň EQF týká. Veškeré certifikáty jsou archivovány pro případ ztráty či podezření ze zneužití.

Úpravu dokumentu Europass – dodatek k osvědčení zařídí Národní centrum Europass, které je, stejně jako Koordinační centrum EQF, součástí NÚOV.

⁸ Výzkumný ústav pedagogický v Praze (VÚP) – se věnuje přípravě učebních osnov a vzdělávacích programů pro mateřské a základní školy, včetně škol speciálních a gymnázií. Také se podílí na přípravě celostátních koncepčních dokumentů a tvorbě výukových rámců. Vstupem ČR do EU se agenda VÚP značně rozšířila. Ústav spolupracuje s odbornými komisemi EU a je součástí evropských projektů v oblasti vzdělávání. NÚV, 2016

⁹ Národní přiřazovací zpráva České republiky, 2011

¹⁰ Tamtéž

¹¹ Mezi uvedené osvědčení patří: vysvědčení o úspěšném ukončení 9. ročníku základního vzdělávání, 2. ročníku šestiletého gymnázia, 4. ročníku osmiletého gymnázia, osmiletého vzdělávacího programu konzervatoře, vysvědčení vydané po úspěšném ukončení kurzu pro získání základního vzdělání (tato vysvědčení jsou opatřena doložkou o získání stupně základního vzdělání), ročníkové vysvědčení o závěrečné zkoušce, výuční list, vysvědčení o maturitní zkoušce, vysvědčení o absolutoriu v konzervatoři, diplom absolventa konzervatoře, vysvědčení o absolutoriu ve vyšší odborné škole a diplom absolventa vyšší odborné školy

3.1.3.1. Průběh přiřazovacího procesu

V první fázi procesu došlo k přiřazení úrovní národních kvalifikací k úrovním EQF. Výsledkem bylo rozdělení českých kvalifikací do osmi úrovní, přičemž každá úroveň konkrétně definuje výši dosaženého vzdělání.

Do úrovní byly rozděleny kvalifikace získávané v systému:

- Počátečního základního a středního vzdělávání
- Terciárního vzdělávání
- Uznávání výsledků dalšího vzdělávání dle zákona č. 179/2006 Sb.

Součástí přiřazovacího procesu je k úrovni kvalifikace přidělit typ kvalifikace. Typy kvalifikací jsou označeny písmeny B až V podle principu označování typů oborů, které vycházejí z klasifikace kmenových oborů vzdělání (KKOV).¹²

Přehled je uveden v následující tabulce.

Tabulka č. 1: Úrovně dosaženého vzdělání v ČR přiřazené k úrovním EQF

ÚROVEŇ EQF	TYP	DOSAŽENÉ VZDĚLÁNÍ V ČR	DÉLKA STUDIA V LETECH
1	B	Základy vzdělání základní škola speciální	10
2	C	Základní vzdělání	2
	J	Střední vzdělání bez výučního listu	
	E	Střední vzdělání s výučním listem, především pro žáky se zdravotním postižením	

¹² Nařízení vlády ze dne 31. května 2010 o soustavě oborů vzdělání v základním, středním a vyšším odborném vzdělávání č. 211/2010 Sb.

3	E	Střední vzdělání s výučním listem, především pro žáky se zdravotním postižením	3
	H	Střední vzdělání s výučním listem	
4	K	Střední vzdělání s maturitní zkouškou všeobecné	4
	L	Střední vzdělání s maturitní zkouškou s odborným výcvikem	4
		Nástavbové studium	2
M	Střední vzdělání s maturitní zkouškou odborné	4	
5	N/A	Programy krátkého cyklu (v ČR se teprve budou vytvářet)	N/A
	N	Vyšší odborné vzdělání udělený titul DiS.	3-3,5

6	P	Vyšší odborné vzdělání v konzervatoři udělený titul DiS.	2
	R	Vysokoškolské – bakalářský studijní program	3-4
7	T	Vysokoškolské – magisterský studijní program	2-3/4-6
8	V	Vysokoškolské – doktorský studijní program	3-4

Zdroj: Vlastní zpracování dle dat dostupných na portálu Národního ústavu pro vzdělávání, 2016

Veškeré národní kvalifikace odpovídají definici pojmu kvalifikace podle glosáře v doporučení o zavedení EQF, kde se kvalifikací rozumí „*formální výsledek hodnocení a validace, který je získán v okamžiku, kdy příslušný subjekt stanoví, že jedinec dosáhl výsledků učení podle daných standardů*“ (Glosář, 2015)

Během druhé fáze se ke všem národním dokladům o vzdělání přiřadily odkazy na úrovně EQF a od roku 2012 musela členská země vydávat doklady (maturitní vysvědčení, výuční listy, vysokoškolské diplomy či certifikáty) s tímto odkazem.

3.2. Projekt dalšího vzdělávání: Národní soustava kvalifikací

V březnu 2006 v České republice vešel v platnost zákon č. 179/2006 Sb. o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů. Zákon vymezil obsah Národní soustavy kvalifikací a její vazbu na konkrétní povolání. Definoval pojmy profesní

a úplná profesní kvalifikace, kvalifikační standard a hodnotící standard jako své základní stavební jednotky, které budou v rámci této kapitoly rozebrány.

3.1.4. Národní soustava povolání

Výchozím zdrojem dat pro NSK je Národní soustava povolání (NSP). NSP je konstantně aktualizovaný, veřejně dostupný katalog povolání, který obsahuje konkrétní informace o jednotlivých povoláních vykonávaných na českém trhu práce. NSP je řazena mezi nástroje pro zvýšení mobility pracovní síly na základě aktuálních potřeb trhu práce. NSP vzniklo nejen za účelem popsání potřeb trhu práce, ale také z důvodu potřeby rychlé reakce na dynamické změny, které v řadě oborů transformují společnost v naší zemi. Úprava a aktualizace NSP je stanovena v zákoně o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. § 6. Tvorba NSP je pod správou MPSV, které zodpovídá za budování soustavy povolání v souladu s vývojem trhu práce a za dostupnost databáze široké veřejnosti v elektronické podobě, která zajišťuje snadný dálkový přístup k relevantním informacím. MPSV na tvorbě NSP spolupracuje se správními úřady a územními samosprávnými celky. Zároveň bere v potaz návrhy osob pohybujících se na trhu práce. Registr poskytuje veřejnosti podrobné popisy povolání a typových pozic. Informuje o požadavcích na jejich vykonavatele, o pracovní náplni, mzdách a volných příležitostech.¹³

NSP slouží jako zdroj informací pro Národní soustavu kvalifikací. Vzhledem k blízkému tématu projektů jsou obě soustavy vzájemně provázány. NSK plní funkci veřejně přístupného registru všech úplných profesních a profesních kvalifikací fungujících na území České republiky.

3.1.5. Národní soustava kvalifikací

NSK je státem garantovaný celorepublikový systém vyvíjený na reálných požadavcích na výkon činností v rámci konkrétních povolání a pracovních pozic. Kvalifikace vznikají přímo dle požadavků zaměstnavatelů. NSK stanovuje požadavky na odborné způsobilosti

¹³ Národní soustava povolání, 2016

jednotlivých kvalifikací s absencí důrazu na způsob jejich získání. Každá kvalifikace, která je aktuálně na trhu práce uplatnitelná v něm má, případě záhy bude mít, své místo. NSK garantuje nejen identifikaci, třídění a zařazování kvalifikací ale zároveň uznávání a certifikaci. NSK usiluje o transparentnost vzdělávacích systémů, nikoliv o jejich nahrazení. Funguje jako spojující systémový rámec pro počáteční a další vzdělávání a zároveň vystupuje jako komparační článek národních kvalifikací s kvalifikacemi evropskými.

Jde o osvojení si zcela nové filozofie v oblasti vzdělávání. Podstatou je prokázání nabytých kompetencí, nikoliv způsob jejich získání. Důraz je kladen na výsledek a proces učení do jisté míry ustupuje do pozadí. Tento způsob je ve sféře vzdělávání velmi atypický a prozatím není veřejností zcela akceptovány.¹⁴

Certifikát o úspěšné vykonání zkoušky z profesní kvalifikace má statut veřejné listiny (obdobně jako výuční list). Je průkazným dokladem, že jeho držitel je kompetentní vykonávat povolání, pro které je daná kvalifikace navržena.

První etapa projektu NSK probíhala mezi lety 2005-2008 a byla realizována NÚOV. V Návaznosti na etapu první byl v roce 2009 zahájen projekt NSK2 s oficiálním názvem *Rozvoj a implementace Národní soustavy kvalifikací*. Jde o projekt MŠMT, jehož řešitelem byl NÚV. Byl spolufinancovaný ze zdrojů Evropského sociálního fondu (ESF) a státního rozpočtu. Formou veřejné soutěže byly pro účast v projektu vybrány následující instituce: Sdružení Hospodářské komory České republiky, Svazu průmyslu a dopravy České republiky a společnost TREXIMA, spol. s r.o.¹⁵ Tyto instituce zajišťují zapojení zaměstnavatelů do tvorby NSK. Projekt byl ukončen v listopadu 2015.¹⁶

Cíle projektu:

- Tvorba systémového prostředí, které podporuje a umožňuje srovnatelnost výsledků učení – skutečných znalostí, nezávisle na formě nabytí.

¹⁴ Národní přiřazovací zpráva České republiky, 2011

¹⁵ TREXIMA spol. s r.o. – Společnost se sídlem ve Zlíně založená v roce 1991 zaměřena na služby v oblasti řízení lidských zdrojů, rozvoje zaměstnanců, mzdových a motivačních systémů. Firma zajišťuje statistická šetření průměrných mezd. Působí jako významný partner v projektech veřejného sektoru v oblasti rozvoje lidských zdrojů, profesních kvalifikací, kariérového poradenství a analýz trhu práce.

¹⁶ NSK2, 2016

- Zkrácení doby implementace požadavků trhu práce do oblasti vzdělávání.
- Z národohospodářského pohledu snaha o posílení flexibility a adaptability pracovní síly na nekonzistentním a rychle se měnícím trhu práce, kde v konečném důsledku dochází k růstu konkurenceschopnosti české ekonomiky.
- Posílení celkového zájmu veřejnosti a zvýšení povědomí občanů o celoživotním učení.
- Porovnatelnost kvalifikačních úrovní v ČR a EU.

3.1.5.1. Legislativní úprava

System NSK funguje na několika rovinách. Cíl NSK je též rozvíjen v rovině právní. Následující zákony a vyhlášky definují právní rámec NSK a upravují využívání registru v praxi vzdělávacích institucí i úřadů práce České republiky.

Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání. V roce 2007 nabyl účinnosti.

Zákon č. 453/2004 Sb., o zaměstnanosti – využíváno zejména v rámci rekvalifikací a zvolených rekvalifikací

Vyhláška 208/2007 Sb., ze dne 7. srpna 2007 o podrobnostech stanovených k provedení zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání.

Vyhláška 176/2009 Sb., kterou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení

Právní systém uznávání výsledků dalšího vzdělávání byl v průběhu aktualizován. V roce 2012 došlo k novelizaci zákona č. 179/2006 a vyhlášky č. 208/2007 (zákon č.53/2012 Sb. a vyhlášky č. 110/2012 Sb.)

V roce 2013 schválila vláda Návrh na podporu využití NSK a zákona 179/2006 Sb. O dva roky později, tzn. v roce 2015 proběhla druhá novelizace zákona č. 179/2006 Sb. a vyhlášky č. 208/2007 Sb., o podrobnostech stanovených k provedení zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání.

3.1.5.2. Architektura NSK

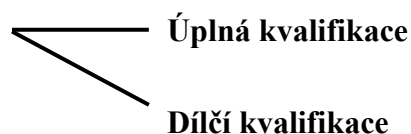
Nejvhodnějším atributem pro srovnání všech forem učení jsou výsledky. Pro zajištění co nejširšího spektra aplikace systému, musí být celý proces a jeho výstupy především srozumitelné, využitelné a ovladatelné. Pro naplnění těchto kritérií, jsou výsledky učení v NSK zaznamenány následujícími způsoby:

- Standardizovaným způsobem,
- jednoduchou strukturou,
- pomocí prvků, které lze snadno přizpůsobit aktualizacím a změnám.

Architektura NSK je tvořena z několika zásadních prvků, které jsou nezbytné pro pochopení stavby celého systému.¹⁷

I. Jednotky NSK

Jednotkami se rozumí kvalifikace, které jsou dvojího typu.



Úplná profesní kvalifikace - *způsobilost vykonávat určité povolání v plném rozsahu.*

Získání úplné kvalifikace je možné třemi způsoby:

- Úspěšným ukončením počátečního vzdělávání.
- Udělením dílčích kvalifikací, které jsou podsložkou příslušné úplné kvalifikace. Následně je nutné složit zkoušky předepsané školským zákonem po tuto úplnou kvalifikaci. Zkoušku, pro udělení úplné kvalifikace, může zájemce vykonat po předložení osvědčení o získání dílčích kvalifikací. Získá tedy příslušnou úplnou kvalifikaci, aniž by musel absolvovat počáteční vzdělávání v daném oboru.

¹⁷ Návrh pojetí, struktury a procesů Národní soustavy kvalifikací, 2007

- c) Získáním dílčí / dílčích kvalifikací v kombinaci se získáním stupně vzdělání v určitém oboru vzdělání. Spadají sem případy, kdy dotyčný má určitý stupeň vzdělání a posléze získá kvalifikaci / kvalifikace vedoucí k úplné kvalifikaci tohoto stupně. Do této skupiny spadají také úplné kvalifikace, na které nepřipravuje žádný obor vzdělání ani studijní program.

Dílčí profesní kvalifikace - *způsobilost vykonávat určitou pracovní činnost nebo ucelený soubor pracovních činností umožňujících profesní uplatnění.*

Představují určité úzké jednotky práce. Zpravidla jde o jednu činnost (část určitého povolání), která je na trhu práce v současném období uplatnitelná. Dílčí kvalifikaci uchazeč získá úspěšným složením zkoušky podle hodnotícího standardu příslušné dílčí kvalifikace. Standard vytyčuje, jaké odborné způsobilosti se v průběhu zkoušky musí ověřit a jakým způsobem. Odbornou způsobilost lze ověřit pouze tehdy, pokud je konkrétní dílčí kvalifikace schválena MŠMT a zveřejněna v systému NSK.

Obě soustavy, úplné i dílčí kvalifikace, nejsou samostatně izolované, ale fungují propojeně a tudíž tvoří jeden transparentní systém.

II. Standardy NSK

Jsou závaznou normou pro testování kompetencí uchazečů o udělení profesních kvalifikací. Popisují kvalifikace předem definovaným způsobem. Každá kvalifikace v registru NSK musí mít vlastní standardy. Za návrh kvalifikačního standardu zodpovídá organizace MŠMT za přítomnosti Národní rady pro kvalifikace a MPSV. Organizace MŠMT též spolupracuje s profesními komorami, zájmovými a profesními sdruženími, organizacemi zaměstnavatelů, odbornými společnostmi a sdruženími právnických osob.¹⁸ Standard schválený MŠMT se bez

¹⁸ Zákon č. 179/2006 Sb.

prodlení oznamuje ve Věstníku MŠMT a je zveřejněn na portálu NSK, kde je zpřístupněn veřejnosti. Rozlišují se dva typy standardů.



Kvalifikační standard – *strukturovaný popis požadavků na konkrétní kvalifikaci.* Udává, co je nezbytné ovládat pro získání určité kvalifikace.

Hodnotící standard – *soubor kritérií a metodických postupů pro ověřování požadavků na kvalifikaci.*

Stanovuje způsob, jakým bude ověřeno, že člověk dostává nárokům kvalifikačního standardu. Jsou odvozeny od standardů kvalifikačních.

III. Úrovně NSK

Vertikální členění NSK respektující úrovně definované českým vzdělávacím systémem. Úrovně NSK jsou vytvořeny v harmonickém vztahu k EQF. Úrovně úplných kvalifikací odpovídají stupňům vzdělávání stanovených školským zákonem. Stupně vzdělání jsou dané pouze pro počáteční vzdělání, nikoliv pro další vzdělávání. Z toho důvodu byla vytvořena univerzální stupnice pro možnost zařazení veškerých (úplných i dílčích) kvalifikací. To umožnilo propojení a vznik společného rámce pro počáteční i další vzdělávání.

Deskriptory, které charakterizují úrovně kvalifikací v registru NSK, vznikly v návaznosti na deskriptory EQF. V národních dokumentech jsou uvedeny aktivní formulace, což znamená, že deskriptory popisují činnosti, které jsou na dané úrovni nutné pro výkon povolání. V evropských dokumentech jsou naopak uvedeny formulace v pasivní formě, které popisují druh osvojených znalostí a dovedností a v případě kompetencí využívají k popisu infinitiv. Jedná se ale pouze o formální odlišnost a tudíž propojenost mezi národními a evropskými

deskriptory je i přes tuto odchylku jasně prokazatelná. Osm úrovní kvalifikačního rámce NSK je v souladu s osmi úrovněmi Evropského rámce kvalifikací pro celoživotní učení.

NSK umožňuje určení vztahu mezi národními kvalifikacemi a úrovněmi evropského kvalifikačního rámce. NSK navazuje na rozdělení stupňů vzdělání dle školského zákona a přiřazení kvalifikací dle dosaženého vzdělání k úrovním EQF. To je přesně znázorněno v Tabulce č. 1. Tabulka níže je rozšířena o úrovně NSK a definuje vzájemné vztahy mezi jednotlivými systémy.

Tabulka č. 2: Korelace úrovní jednotlivých systémů

ÚROVEŇ NSK	STUPNĚ VZDĚLÁNÍ	KATEGORIE DLE KKO V	ÚROVEŇ EQF
Z	Základní vzdělání	C	1
1	Střední vzdělání	D	2
2	Střední vzdělání s výučním listem	E	3
3		H	4
4	Střední vzdělání s maturitní zkouškou	K, L, M	5
5	Vyšší odborné vzdělání	N	6
6	Vysokoškolské bakalářské vzdělání	R	
7	Vysokoškolské magisterské vzdělání	T	7
8	Vysokoškolské doktorské vzdělání	V	8

Zdroj: Vlastní zpracování z dat získaných z Návrhu pojetí, struktury a procesů Národní soustavy kvalifikací, 2007

Kvalifikace operující mimo NSK, nejsou státem oficiálně uznávány, a tudíž ani certifikáty za úspěšně složenou zkoušku nejsou oficiálním dokumentem a nemusí být celoplošně akceptovatelné a relevantní. Pouze certifikát získaný úspěšně složenou zkouškou z profesní kvalifikace evidované v NSK je státem i zaměstnavateli oficiálně uznáván. Nicméně, certifikát přesto není náhradou např. výučního listu. V případě, že je pro výkon určitého povolání výuční list požadován, není možné ho certifikátem nahradit. Je pouze možnost, že vhodně složenými zkouškami z profesních kvalifikací lze získat možnost vykonat závěrečnou zkoušku v daném oboru a získat výuční list (tudíž i příslušný stupeň vzdělání), aniž by předtím bylo nutné absolvovat obvyklou školní docházku.¹⁹

IV. Kvalifikační směry

Jinými slovy „skupiny oborů“. Člení NSK z hlediska odborného směru, tzn. směrem horizontálním. Bere v potaz členění do skupin oborů používané v českém vzdělávacím systému.

V. Vazby

- **Uvnitř NSK**

Vazby a vztahy mezi výše popsanými jednotkami a standardy.

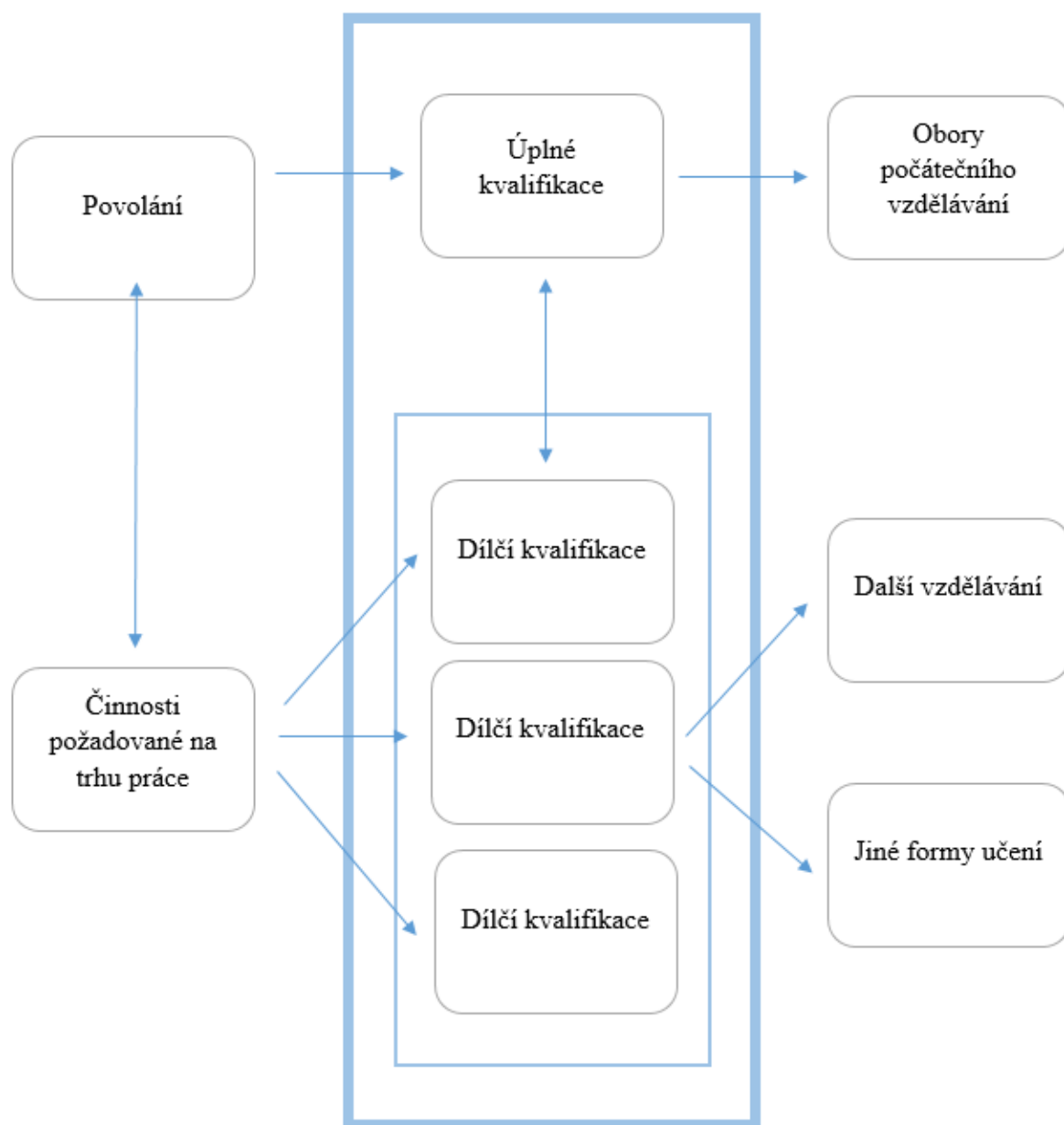
- **S okolím**

Korelační vazby mezi NSK a trhem práce i vazby mezi NSK a vzděláváním.

Jak vnitřní, tak vnější vazby jsou názorně popsány v následujícím schématu.

¹⁹ NSK, 2016

Schéma č. 2: Vazby NSK



Zdroj: Vlastní zpracování z dat získaných z Návrhu pojetí, struktury a procesů Národní soustavy kvalifikací, 2007

3.1.5.3. Institucionální zabezpečení a orgány NSK

Pro zajištění funkčnosti systému a vysoké kredibility kvalifikací, je celý proces zákonně upraven a institucionálně zajištěn.

MŠMT – Tvůrce projektu.

NÚV – Vykonavatel projektu, zajišťuje metodický rámec projektu.

Autorizující orgán

Autorizujícím orgánem se rozumí ústřední správní úřad, standardně příslušné resortní ministerstvo, případně Česká národní banka, který rozhoduje o udělení statutu autorizované osoby žadateli. Statut se uděluje na základě písemné žádosti. Autorizující orgán přiznává právo autorizované osobě organizovat a provádět zkoušky z příslušné profesní kvalifikace a vydávat osvědčení. Následně také zodpovídá za kontrolu autorizovaných osob. Dle zákona se autorizující orgán podílí za přítomnosti MŠMT též na návrhu, schvalování, měnění, příp. rušení kvalifikačních standardů.

Konsorcium

Procesní a organizační část projektu zabezpečuje konsorcium firem. Členem konsorcia je společnost TREXIMA, Hospodářská komora ČR a Svaz průmyslu a dopravy ČR. Konsorcium se podílí se mimo jiné také na tvorbě veřejně dostupného katalogu NSK.

Sektorové rady

Nezávislá, zaměstnavateli podporovaná sdružení odborníků, kteří jsou experty v oblasti lidských zdrojů z rozdílných odvětví a sektorů.

Cílem sektorových rad je vytvořit komplexní systém, který skutečně vystihuje potřeby a požadavky zaměstnavatelů na své zaměstnance, definuje jejich dovednosti a možnosti vzdělávání. Členové sektorových rad monitorují trh práce, identifikují aktuální změny a následně analyzují trendy vývoje. Spolupráce je založena na sdílení informací o potřebách sektoru pro rozvoj lidských zdrojů. Experti definují profesní i kvalifikační potřeby konkrétního sektoru, navrhují strukturu kvalifikací a hodnotící standardy jednotlivých kvalifikací. Aktivně

se podílejí na systémech NSP a NSK. V zájmu prosazování potřeb určitého sektoru spolupracují se státními vzdělávacími institucemi. Primárním cílem sektorové rady pro střednědobý horizont je uzavření tzv. sektorové dohody a její následně plnění a realizace. Seznam všech sektorových rad je uveden v příloze č. 4.

Sektorové dohody jsou nástrojem pro rozvoj lidských zdrojů a udržení konkurenceschopnosti české ekonomiky. Výstupem sektorových dohod je souhrn potřeb trhu práce v konkrétním hospodářském sektoru v různých regionech. Soustředí se nejen na aktuální stav, ale také na středně a dlouhodobé predikce. Dohody přímo vymezují prostředky pro naplnění identifikovaných potřeb, role a závazky konkrétních klíčových hráčů na trhu práce. Součástí dohody je i harmonogram realizace aktivit, vedoucích k naplnění stanovených cílů.²⁰

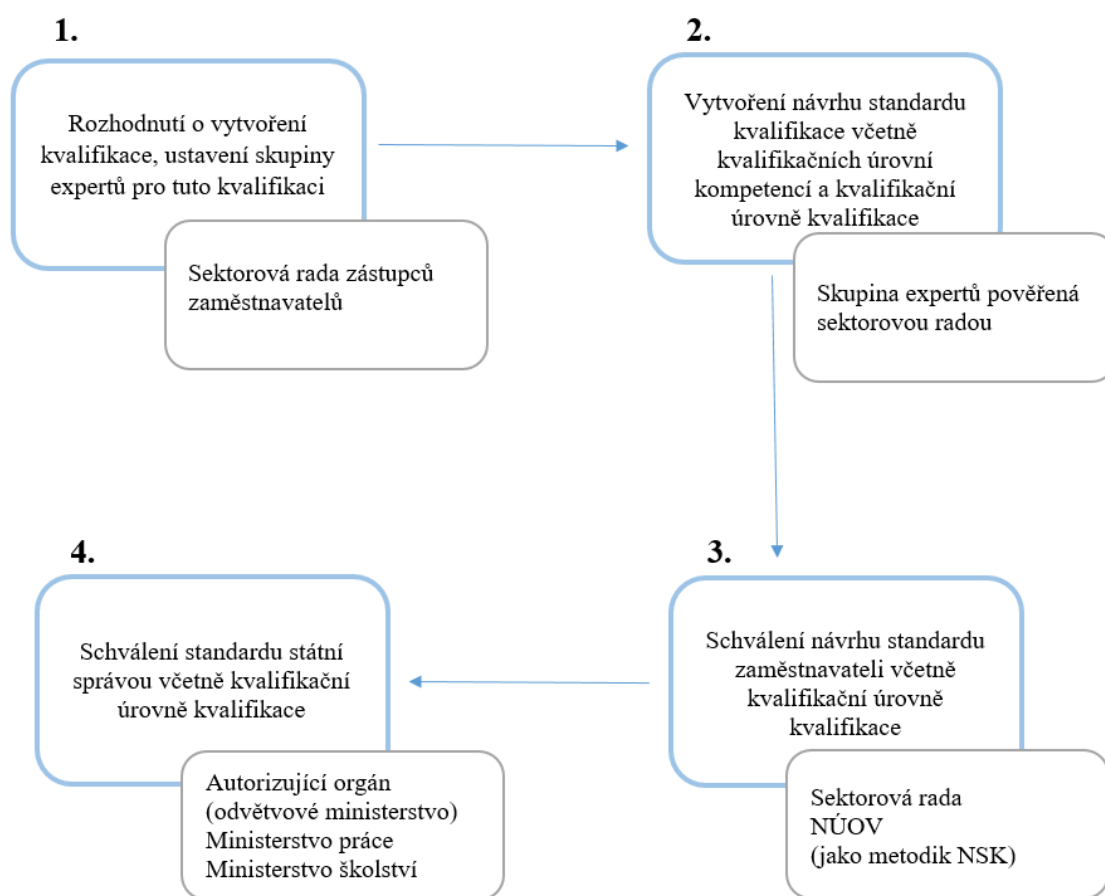
Proces implementace je podpořen škálou subjektů. Mezi významné články patří úřady práce, vzdělávací instituce (poskytující vzdělání pro dospělé), zaměstnavatelé či jednotlivé firmy.²¹

Následující schéma znázorňuje proces vydávání kvalifikací v praxi a uvádí, které instituce se v jednotlivých fázích na tvorbě kvalifikace podílejí.

²⁰ Sektorové rady, 2016

²¹ Národní ústav pro vzdělávání, 2016

Schéma č. 3: Proces tvorby kvalifikací včetně zainteresovaných institucí



Zdroj: Vlastní zpracování dle dat dostupných v Národní přiřazovací zprávě ČR, 2011

3.1.5.4. Udělování autorizace pro uznávání výsledků dalšího vzdělávání

Pravidla udělování autorizace upravuje zákon č. 179/2006 Sb. o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání. Rozsah pravidel je rámcově vymezen v hodnotícím standardu příslušné dílčí kvalifikace a zpravidla je blíže specifikován autorizujícím orgánem. Stěžejní je odborná způsobilost osob, které žádají o autorizaci. Odborná způsobilost je přímo definovaná v hodnotícím standardu, kde je též uvedena minimální úroveň materiálně-technického vybavení. Požadavky na odbornou způsobilost autorizovaných osob jsou v aktuálních hodnotících standardech stanoveny formou požadavků na stupeň a odbornost vzdělání, na druh a délku praxe. Autorizující orgán je oprávněn vznést další požadavky. V případě splnění veškerých podmínek vystaví autorizující orgán autorizaci do 30 dnů.

Autorizace se uděluje pouze v případě, že se jedná o profesní kvalifikace, pro kterou je schválen kvalifikační i hodnotící standard. Je udělena pouze na základě písemné žádosti, a to na dobu určitou (5 let) s možností obnovení. Za autorizaci je hrazen autorizujícímu orgánu poplatek ve výši 1 500 Kč za každou profesní kvalifikaci. V případě obnovy je částka snížena na 500 Kč.

Autorizované osoby

Jsou fyzické či právnické osoby, kterým autorizující orgán přiznal právo zajišťovat zkoušky z příslušné profesní kvalifikace a vydávat zákonem platná osvědčení. Autorizovaná osoba zkouškou ověřuje, zda si žadatel kvalifikačního osvědčení během kurzu osvojil požadované kompetence nutné k výkonu daného povolání, či profese. Hodnotí dosaženou odbornou způsobilost. Tu ověřuje pomocí hodnotících standardů profesních kvalifikací, které byly navrženy sektorovými radami a schváleny autorizujícími orgány. Všechny autorizované osoby v České republice jsou evidovány v informačním systému NSK.

Se získáním autorizace nabydou autorizovaným osobám také povinnosti. V případě jejich zanedbávání či přímo neplnění hrozí penále až do výše 20 000 Kč. V konkrétních případech je i možnost autorizaci odebrat.²²

Povinnostmi autorizovaných osob jsou:

- Informovat příslušný autorizující orgán o změnách údajů uvedených v žádosti o autorizaci,
- zveřejnit termín konání zkoušky a to minimálně 5 dní před dnem konání,
- zaslat záznam o průběhu a výsledku zkoušky autorizujícímu orgánu nejpozději do 1 měsíce od konání zkoušky.

3.1.5.5. Informační Systém pro Kvalifikace a Autorizace

Informační systém pro Kvalifikace a Autorizace (ISKA) byl vyvinut pro účel komunikace mezi autorizovanými osobami a autorizujícími orgány. Stal se klíčovou komunikační platformou pro přenos dat a informací mezi autorizujícími orgány a autorizovanými osobami. ISKA

²² Národní soustava kvalifikací, 2016

maximalizuje využití online technologií. Zavedení toho systému vedlo ke zjednodušení činnosti a ke snížení administrativní zátěže about zainteresovaných stran a došlo k inovaci procesu autorizací a realizací zkoušek profesních kvalifikací.

Stěžejní funkce ISKA pro autorizované osoby jsou následující:

- Databáze existujících profesních kvalifikací,
- elektronický formulář žádosti,
- založení termínu zkoušky,
- podpora při vyplňování požadovaných informací stanovených zákonem,
- tvorba a tisk pozvánek ke zkoušce,
- automatické informování autorizujících orgánů o datu konání zkoušky (bez přímého poslání pozvánky),
- správa a kontrola dat uvedených o uchazečích,
- po vyplnění všech informací o uchazeči, možnost vygenerování osvědčení o získání profesní kvalifikace s veškerými zákonem povinnými údaji,
- upozornění na chybné údaje,
- evidence uchazečů,
- v případě úspěšného výkonu zkoušky, po zadání emailu konkrétního uchazeče se automaticky vygeneruje a pošle email s údaji o termínu zkoušky profesní kvalifikace se jménem autorizované osoby, která danou zkoušku realizovala.

Pozitiva využití ISKA autorizovanými osobami zahrnují snadný tisk dokumentů a eliminaci chyb v údajích uvedených na osvědčeních. Autorizovaným osobám se výrazně sníží administrativní náročnost při přípravě certifikátů a sníží se nutnost opakovaného tisku osvědčení. Funkce ISKA pro autorizované osoby jsou v plném rozsahu využívány od 1. listopadu 2013. Po udělení autorizace novému žadateli, pošle autorizující orgán spolu s rozhodnutím o udělení autorizace i přístupové údaje do ISKA. Tento postup umožňuje autorizované osobě ihned využívat benefitů tohoto systému.²³

²³ Národní soustava kvalifikací, 2016

3.1.5.6. Spolupráce s úřady práce

Klíčovými účastníky v systému NSK jsou občané a zaměstnavatelé nicméně pro zajištění fungování je nicméně nutné zapojení všech institucí, které byly zmíněny v kapitole 2.2.3. Podstatou NSK není pouze široce obsáhlý registr kvalifikací, ale především co nejvyšší využití ze strany občanů a zapojení co nejvyššího počtu organizací a partnerů. Pro budování této sítě je úřad práce nezbytným článkem, který podporuje expanzi celého systému.

V lednu 2014 proběhlo školení zaměstnanců ÚP, jehož hlavním cílem bylo zvýšení propojenosti spolupráce. Jednotlivé body školení se týkaly především poskytnutí přesných a aktuálních informací zaměstnancům ÚP a tím zvýšit obecně jejich povědomí o NSK.

Školení si kladlo za cíl:

- Propojit zprostředkovatele (ÚP) a NSK,
- zapojit ÚP do poradenské činnosti,
- pomoc při zkvalitnění služeb klientům,
- podpořit NSK při rekvalifikacích,
- pomoc ÚP při oslovování zaměstnanců a podílet se tak na rozšiřování systému a procesu implementace.

NSK spolupracuje též se sítí externích pracovníků po celé České republice, kteří fungují jako podpora pro úřady práce i pro zaměstnavatele.

3.3.Národní soustava kvalifikací vs. EQF v evropských zemích

Implementace EQF signalizuje posun společnosti ve vnímání fungování vzdělávacího systému. EQF stojí na dvou klíčových principech. Prvním je fakt, že systém je postaven na vědomostních výstupech, nikoli na délce doby studia. Druhý princip zahrnuje nutnost tvorby komplexního rámce pokrývajících všechny úrovně a typy kvalifikací. Míra korelace národních systémů evropských zemích s EQF neustále roste a transparentnost obou systémů se prohlubuje. Dle

case study Andrey Bernhard²⁴, která se zabývala zajištěním kvality v mezinárodní oblasti dalšího vzdělávání, je patrné, že odklon od klasického pojetí dalšího vzdělávání, fungujícího na bázi státních institucí započal po celém světě a všude je markantní postupně sílící zainteresovanost dalších subjektů.

Začátkem 21. století intenzivní expanze zapříčila, že v současné době jsou rámce Národních soustav kvalifikací nastaveny ve 38 zemích Evropy a všechny spolupracují na transparentnosti Evropského rámce kvalifikací. EQF se stává funkční a začíná mít důležitý vliv na vzdělávání a v určitém smyslu i na politiku zaměstnanosti. Mezi příkladové země, které plně reportují prioritní cíle pro oba systémy (národní i evropský) se řadí Rakousko, Bulharsko, Chorvatsko, Estonsko, Maďarsko, Island, Lotyšsko, Litva, Lucembursko, Malta, Černá Hora, Norsko, Polsko, Portugalsko a Slovinsko. Předpokladem rozvoje provázanosti systémů i v dalších evropských zemích je nutnost akceptace technických i koncepčních vzorů všemi zeměmi, které usilují o sladění národních a evropských systémů kvalifikací. Tyto vzory již ve většině zemí získaly finální podobu a vykazují určité společné znaky. Přesto každá ze zúčastněných zemí má k EQF individuální přístup a proces harmonizace soustav je přizpůsoben hospodářské situaci konkrétní země.

EQF byla ve 34 zemích (z celkového počtu 38 zemí) primárně přijata jako komplexní systém, který je určen pro všechny úrovně a typy kvalifikací. Zbylé čtyři země, mezi které patří i Česká republika (společně s Velkou Británií, Francií a Švýcarskem) vytvořily rámec s omezeným rozsahem a rozdělily jednotky NSK na úplné a dílčí kvalifikace.

Většina zemí rozdělila kvalifikace do osmi úrovní, přičemž každá úroveň konkrétně definuje výši dosaženého vzdělání, což dokazuje, že se kompatibilita systému stala prioritou. Výjimku představuje Norsko a Island, které operují pouze se sedmi stupňovým rámcem. Další raritou je Slovinsko, jehož soustava funguje na bázi deseti úrovní kvalifikací.²⁵

²⁴ Quality Assurance in an International Higher Education Area, 2012

²⁵ National qualifications framework developments in Europe, 2015

3.1.6. Transparentnost systémů v sousedních státech

S cílem posílit aktivní politiku zaměstnanosti se do referenčního procesu zapojili i sousední země – Rakousko, Německo a Polsko. Každá ze zemí má jinak nastavené dílčí cíle a priority a nachází se v jiné etapě procesu. Slovensko zatím do projektu není zapojeno.

Rakousko

NSK byla přiřazena k EQF v roce 2012. Systém rakouské Národní soustavy kvalifikací byl navržen pro osm úrovní kvalifikací. Základní deskriptory úrovní jsou znalosti, dovednosti a kompetence. Hlavním cílem je zmapovat národní kvalifikace z hlediska všech subsystémů vzdělávání a odborné přípravy. Vystihnout implicitní vazby mezi nimi a přetransformovat je na vazby explicitní. Důležitým znakem rakouské Národní soustavy kvalifikací je, že úrovně 6–8 zůstaly otevřené kvalifikacím stojícím mimo kvalifikace určené Boloňským procesem. Rakousko využívá tzv. „Y struktury“, která představuje paralelní deskriptory pro zachycení rozdílu mezi vyšším vzděláváním a odbornou kvalifikací.

Německo

Německo vytvořilo osmi úroňovou Národní soustavu kvalifikací pro celoživotní učení založenou na získaných dovednostech. Úroňové deskriptory popisují kompetence, které je nutné mít pro získání kvalifikace. Kompetence jsou rozděleny do dvou kategorií – profesionální kompetence, které v sobě zahrnují znalosti a dovednosti a kompetence osobní, vyznačující se sociální vyspělostí a samostatností. Rámec NSK k systému EQF byl přiřazen v roce 2012 a následně v roce 2013 oficiálně implementován. V současné chvíli neobsahuje německá Národní soustava kvalifikací veškeré formální kvalifikace. Zahrnuje pouze profesní kvalifikace a kvalifikace vyššího vzdělávání. Kvalifikace všeobecného vzdělávání nejsou prozatím do rámce začleněny a z tohoto důvodu nemůžou být ani tudíž propojeny s EQF. Proces rozhodování, na jaké úrovni budou tyto kvalifikace do systému začleněny, byl odložen. Situace bude během pětiletého horizontu přezkoumána a vyhodnocena.

Polsko

Polsko vyvinulo komplexní, osmi úroňový národní kvalifikační systém, pokrývající všechny úrovně a typy kvalifikací ze všeobecného, odborného i vysokoškolského vzdělávání. Úrovně jsou popsány z hlediska znalostí, dovedností a kompetencí. Kvalifikační rámec je otevřen

kvalifikacím ze soukromého či neformálního sektoru, v případě že splňují veškerá, dohodnutá kritéria kvality. Národní soustava kvalifikací je považována za klíčový nástroj reformy a modernizace vzdělávání v Polsku. Cílem celé reformy je zvýšení podpory celoživotního učení a zintenzivnění reakce na sociální potřeby obyvatel a potřeb trhu práce. V Polsku došlo k přiřazení NSK k EQF v roce 2013.

Národní soustava kvalifikací je v ČR stále v procesu rozvoje. Výraznou odchylkou ČR oproti sousedním zemím je, nepřijala komplexní systém NSK. Rakousko, Německo i Polsko fungují na bázi komplexního systému, který je určen pro všechny úrovně a typy kvalifikací. I přes tvorbu rámce s omezeným rozsahem, jsou v ČR sektorové rámce pro odborné kvalifikace již vytvořeny a spuštěny.

Mezi klíčovými zainteresovanými osobami vyvstala otázka podpory tvorby komplexní soustavy NSK. Předběžné průzkumy uvádí, že aktéři podporují vypracování komplexní NSK, jež by vedlo ke zlepšení kooperace a zvýšení kvality vzdělávání. Komplexnost NSK je součástí strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020.

Z dostupných dat lze odvodit, že během procesu transformace byly v ČR i v sousedních státech splněny nejdůležitější podmínky implementace, což se jeví jako velmi pozitivní. Nicméně, přesto úspěch NQF není garantovaný a záleží na mnoha dalších faktorech, které často není jednoduché identifikovat a separátně na ně reagovat.

4. Analytická část

4.1. Analýza trhu práce v České republice

Národní soustava kvalifikací byla vytvořena a je užívána jako nástroj pro zlepšení situace v oblasti zaměstnanosti. Aby mohl být přínos této soustavy a její vhodnost objektivně vyhodnocena, je nezbytné analyzovat současnou situaci na trhu práce.

V posledních několika letech konstantně dochází k ožívování trhu práce a k neustálému snižování podílu nezaměstnaných osob v České republice. Poptávka zaměstnavatelů po pracovní síle vykazuje rostoucí charakter. Růst zaměstnanosti ovlivňuje mimo rostoucí ekonomiky také vyšší informovanost zaměstnavatelů o nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti (APZ), jež je též zapříčiněna prohloubením aktivní komunikace úřadů práce České republiky (ÚP ČR) se zaměstnavateli, kteří jsou o aktuálních možnostech informováni. ÚP monitorují změny poptávky po pracovní síle a evidují aktuální potřeby pracovního trhu. Aktualizované informace se posléze dostávají ke konečnému, avšak klíčovému článku tohoto řetězce, kterým je uchazeč o zaměstnání.

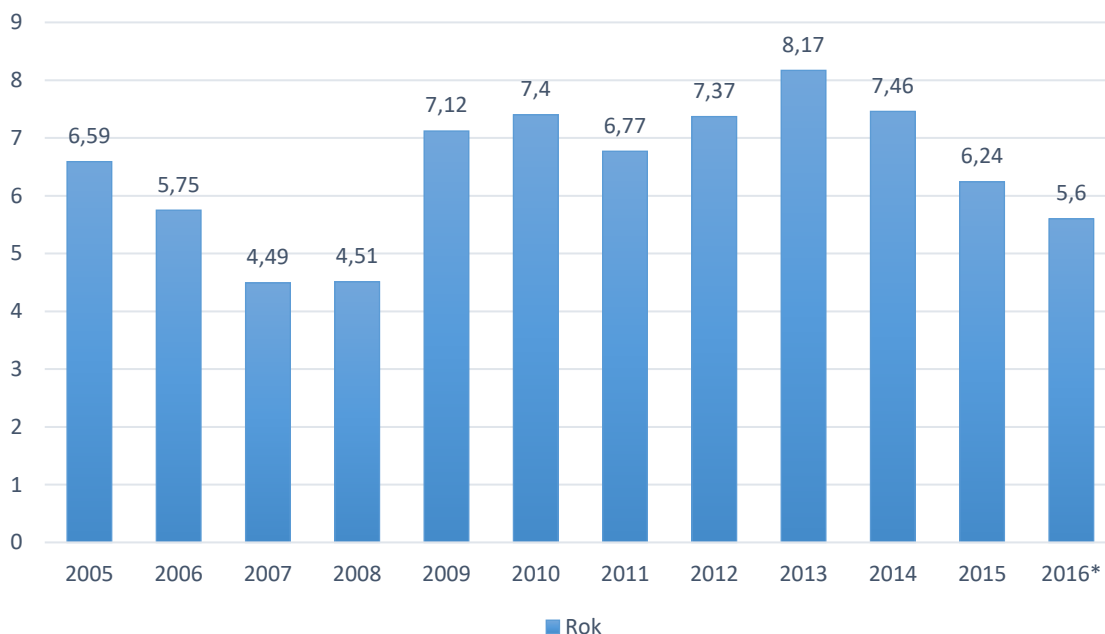
„Hlavním plusem monitorovací činnosti ÚP ČR je, že se veškeré údaje dostanou přímo na stůl jednotlivým zaměstnavatelům. Dozví se, co konkrétně v jejich případě mohou využít. Zejména jde o informace, které obvykle nemají čas sledovat. Na základě osobního jednání může Úřad práce ČR připravit nabídku služeb zaměstnavateli skutečně na míru,“ konstatoval ředitel Odboru zaměstnanosti Generálního ředitelství ÚP ČR Jan Karmazín.

Za pomoci nástrojů APZ se v posledních letech daří také snižovat podíl dlouhodobě nezaměstnaných osob na trhu práce. V roce 2014 tvořili dlouhodobě nezaměstnaní 45,9 % z celkového počtu nezaměstnaných. V roce 2016 činí tato hodnota pouze 40,9 %.²⁶ To se jeví jako velmi pozitivní, jelikož právě vysoký podíl dlouhodobé nezaměstnanosti je závažný ekonomický problém.

²⁶ Úřad práce ČR, tisková zpráva, 2016

Graf níže popisuje vývoj podílu nezaměstnaných osob v ČR v daném časovém horizontu.

Graf č. 1: Podíl nezaměstnaných osob v ČR v letech 2005-2016²⁷



*Průměrná hodnota z prvních dvou kvartálů roku 2016

Zdroj: Vlastní zpracování z dat ČSÚ, 2016

Výše podílu nezaměstnaných osob v ČR není konstantní. Hodnota je odrazem fáze ekonomického cyklu země a vykazuje vlnový charakter. V roce 2007 a 2008, byly naměřeny extrémně nízké hodnoty. Po ekonomické krizi v roce 2012 počet osob bez práce rapidně vzrostl. V roce 2013 dosáhl podíl nezaměstnaných osob 8,17 %, a byl tak nejvyšší v posledním desetiletí. Po tomto extrémním výkyvu se nezaměstnanost konstantně snižuje. Příčinou je především ekonomický růst. Snížení nezaměstnanosti je také výsledkem vhodně nastavených cílů APZ v rámci strategie Evropa 2020. Určitou zásluhu má též intenzivnější komunikace a efektivnější spolupráce mezi zaměstnavateli a ÚP.

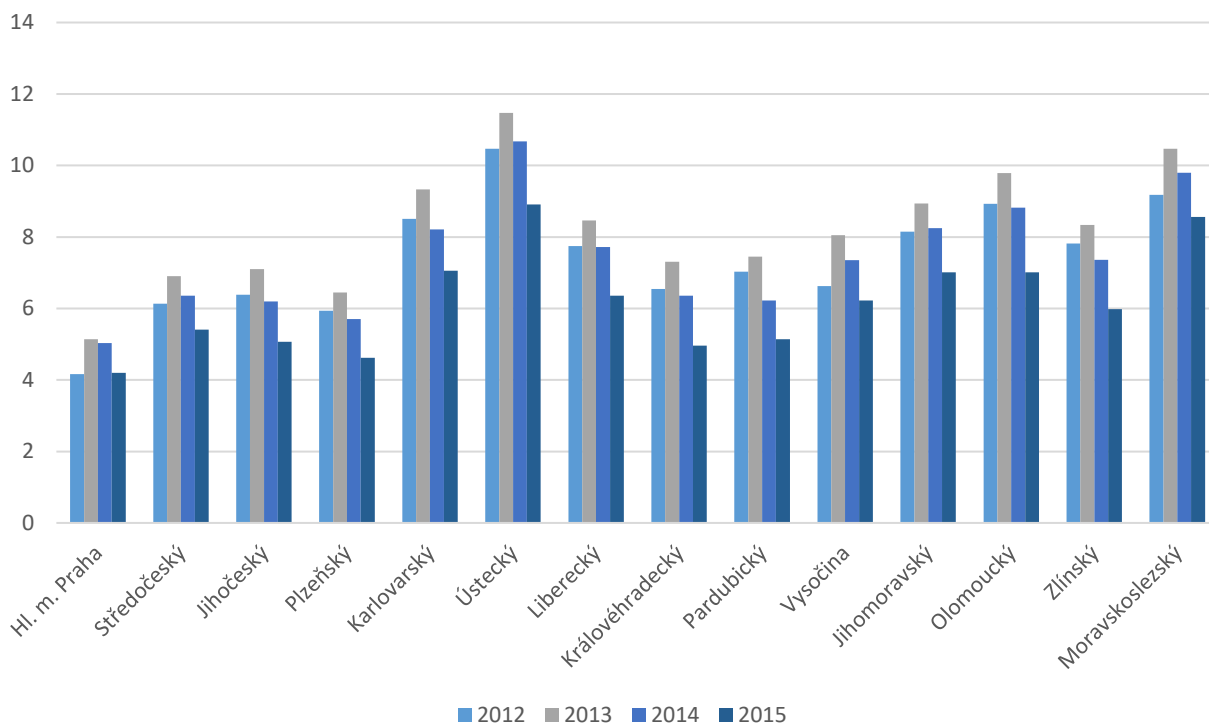
²⁷ Na základě dohody s Českým statistickým úřadem Ministerstvo práce a sociálních věcí počínaje lednem 2013 přechází na nový ukazatel registrované nezaměstnanosti v ČR s názvem Podíl nezaměstnaných osob, který vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let ze všech obyvatel ve stejném věku. Tento ukazatel nahrazuje doposud zveřejňovanou míru registrované nezaměstnanosti, která poměřuje všechny dosažitelné uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám. Údaje počínaje měsícem říjnem 2012 jsou zveřejněny podle stávající i nové metodiky paralelně, od ledna 2013 pouze podle nového výpočtu. MPSV, 2016

4.1.1. Rozbor struktury zaměstnanosti územních celků ČR

Klesající tendence podílu nezaměstnaných osob jsou zaznamenány v rámci celého území České republiky. V několika posledních letech konstantně dochází ke zvyšování zaměstnanosti v krajích. Přesto, že jsou pozitivní hodnoty vykazovány celoplošně, z důvodu odlišných podmínek a socioekonomických situací v jednotlivých krajích jsou kraje analyzovány separátně. V důsledku komplexní analýze kraje je možné navrhnout vhodnou strategii a nastavit nástroje APZ v nejefektivnější možné struktuře.

Následující gram zobrazuje změnu podílu nezaměstnaných osob ve stanoveném období.

Graf č. 2: Podíl nezaměstnaných osob v krajích v letech 2012-2015



■ 2012	4,16	6,13	6,38	5,94	8,51	10,47	7,75	6,55	7,03	6,63	8,15	8,93	7,82	9,18
■ 2013	5,14	6,9	7,1	6,45	9,33	11,47	8,46	7,31	7,45	8,05	8,94	9,79	8,34	10,47
■ 2014	5,03	6,36	6,2	5,7	8,21	10,67	7,72	6,36	6,22	7,35	8,25	8,82	7,36	9,8
■ 2015	4,2	5,41	5,07	4,62	7,06	8,91	6,36	4,96	5,14	6,22	7,01	7,01	5,98	8,56

Zdroj: Vlastní zpracování z dat ČSÚ, 2016

Mezi lety 2012 a 2013 došlo k vysokému nárůstu podílu nezaměstnaných osob. Od roku 2013 se zaměstnanost ve všech krajích konstantně zvyšuje. Nevyšší podíl nezaměstnaných při posledním měření má Ústecký kraj s hodnotou 8,91 % a kraj Moravskoslezský s hodnotou 8,56 %. S vyšším počtem nezaměstnaných osob se obecně potýkají kraje na Moravě a kraje v severozápadních Čechách. Moravskoslezský, Ústecký a Olomoucký kraj se vyznačují podprůměrným ekonomickým výkonem a nízkou úrovní kvality života. Naopak dobrá ekonomická situace a nejvíce pracovních uplatnění je v Praze, Královéhradeckém kraji a jižních Čechách.

Po analýze dostupných dat, se dle počtu nezaměstnaných osob se problematický jeví Ústecký kraj, který dlouhodobě v mezikrajovém srovnání vykazuje nevyšší hodnoty v oblasti nezaměstnanosti. Ekonomika je silně zaměřena na průmyslová odvětví s materiálovou náročností. Ekonomické subjekty se koncentrují v centrech kraje a pouze malý počet středních a malých podniků dlouhodobě prosperuje.

Mezi faktory negativně ovlivňující nezaměstnanost v kraji patří:²⁸

- Nedokončená výstavba infrastruktury. Přesto, že je dopravní infrastruktura v Ústeckém kraji velmi rozvinutá a též geografická poloha kraje je příznivá (nadprůměrně hustá silniční i železniční síť), je limitována dostavbou chybějícího úseku dálnice D8 přes České středohoří, jenž je pro kraj zásadní.
- Nedostatečná integrace minoritních skupin obyvatelstva, vysoká kriminalita a výskyt sociálně-patologických jevů.
- Vysoký podíl obyvatel se základním vzděláním či bez vzdělání a zároveň nízký podíl vysokoškolsky vzdělaných obyvatel kraje (chybějící regionální univerzity).
- Nevhodná skladba učňovských a studijních programů.
- Neadekvátní přístup zaměstnavatelů k zaměstnancům.

²⁸ Český statistický úřad, 2016

Rozbor faktorů, které ovlivňují výši míry nezaměstnanosti je základním krokem pro navržení vhodné strategie na podporu zaměstnanosti. NSK např. pružně reaguje na nevhodnou skladbu učňovských a studijních programů.

Dle odborných predikcí se ani nadále situace v Ústeckém kraji nebude vyvíjet pozitivně. Hlavní příčinou je zejména útlum těžby hnědého uhlí. MPSV již navrhlo určitá opatření (soubor 16 opatření sdružených do 9 skupin, který je v gesci MSPV, ÚP ČR, MPO a MMR) kompenzující ztrátu zaměstnání v souvislosti s útlumem těžby hnědého uhlí. (Kompletní seznam, příloha č. 4.) Komplexní program je vypracován jako soubor nezávislých, nicméně vzájemně provázaných, opatření zapojující všechny výše zmíněné instituce. Program se zaměřuje jak na náhradu zanikajících pracovních míst, tak na eliminaci souvisejících negativních sociálních dopadů na strukturálně postižený region. Útlum je fázován na léta 2016-2021 a dojde k předpokládané ztrátě 1 932 pracovních míst vybraných profesích, které s těžbou přímo souvisejí. Nejvíce postižené profese budou: horník, zámečnický pracovník, řidič pracovních strojů, řidič důlních mechanismů, dělník v povrchové těžbě báňský úpravář, elektromontér, dělník na povrchu hornických provozů a hasič.

Dle shromážděných podkladů byly pro osoby s vysokým rizikem propuštění, navrženy možnosti řešení. Většina osob vykonávajících povolání v dané profesi má velmi úzkou profilovou specializaci a pro další uplatnění na trhu práce je potřeba podstoupit rekvalifikaci. V Ústeckém kraji je vysoká poptávka především v oblasti strojírenství. Poptávané profese jsou strojírenský technik, zámečnický pracovník, svářeč, seřizovač a obsluha strojů, operátor výrobní linky, mechanik a opravář, řidič, skladník, montážní, manipulační či pomocný dělník.

Nyní je ÚP ČR – krajskou pobočkou v Ústí nad Labem připravován cílený program. Tento projekt má zefektivnit proces začlenění propuštěných zaměstnanců zpět na trh práce. Hlavními body programu jsou:

- Tvorba mobilního pracoviště ÚP ČR.
- Rekvalifikace – výběr oborů poptávaných v Ústeckém kraji, kde by mohla alespoň z části být uplatněny schopnosti a kvalifikace propuštěných zaměstnanců.
- Dotovaná pracovní místa.

Body cíleného programu se stanou součástí regionálního individuálního projektu připravovaného v rámci výzvy č. 44 pro IP 1.

OPZ (Operační program Zaměstnanost, 2014-2020) Projektový záměr je předpokládán v částce 150 mil. Kč s objemem cílové skupiny 1 400 osob. To by mělo pokrýt výraznou část propuštěných zaměstnanců.

S problémem zvýšení nezaměstnanosti a nutností restrukturalizace z důvodu omezení těžby hnědého a černého uhlí se nepotýká pouze Ústecký kraj. Situace zasáhla i kraj Moravskoslezský a Karlovarský, kraje, které se potýkají s vysokým podílem nezaměstnaných osob. I v těchto územních celcích je situace řešena na legislativní úrovni. Vznikly programy, které zmírňují sociální dopady související s restrukturalizací a útlumem důlních činností. Projekty mají charakter jak ekologického rázu, tak rázu hospodářské revitalizace kraje.

V krajích postižených vyšší mírou nezaměstnanosti, kde došlo k výraznému poklesu pracovních míst v určitém odvětví, je nezbytná restrukturalizace. Rekvalifikace, jakožto klíčový nástroj APZ jsou žádoucí, a tudíž se systém NSK jeví jako vhodné a efektivní řešení. Lidé, kteří ztratili práci, mohou podstoupit rekvalifikační kurz a získat tak osvědčení o nové kvalifikaci v krátkém časovém horizontu a rekvalifikovat se přímo dle aktuální poptávky po práci na daném pracovním trhu. Zároveň systém NSK garantuje určitou úroveň kvality, jelikož jsou stanovené jasně definované procesy udělování osvědčení a náplně kurzů. Oproti systému NSK je školský vzdělávací systém nepružný a nedokáže včas reagovat na nárazové změny na trhu práce. Z toho důvodu je nedostatek kvalifikovaných osob v určitých klíčových profesích. Zároveň je patrná nedostatečná kvalifikace absolventů. Situace je vážná nejen ve vyšších stupních technického vzdělávání, ale i v oblasti středního maturitního a učňovského školství. Nižší kvalita i nevhodná náplň výuky neodpovídající aktuálním potřebám trhu a zaměstnavatelů, což snižuje procento uplatnění absolventů na trhu práce. Mimo jiné také upadá zájem mladých lidí o technické obory a vzniká tak převis poptávky po práci nad její nabídkou. Nedostatek kvalifikovaných osob v konkrétních odvětví je též zapříčiněn věkovou strukturou obyvatelstva a stárnutím populace.

Nehledě na rozdílný podíl nezaměstnaných osob, jsou v krajích také rozdílně zastoupená jednotlivá odvětví. Situace se odvíjí od socioekonomické situace kraje, přírodních podmínek,

vzdělanostní struktury, bohatství přírodních zdrojů a infrastruktury. Z důvodu předepsaného rozsahu se práce nezabývá analýzou výše zmíněných ukazatelů pro každý kraj, ale pouze sumarizuje fakta, která jsou podstatná pro další část diplomové práce.

Tabulka č. 3: Struktura zaměstnanosti dle činnosti v krajích v prvním čtvrtletí 2016

	ČR celkem	v tom kraje													
		Hl. město Praha	Středo-český	Jiho-český	Pížeňský	Karlovarský	Ústecký	Liberecký	Královéhradecký	Pardubický	Vysočina	Jihomoravský	Olomoucký	Zlínský	Moravskoslezský
Celkem (tis. osob)	5 086,7	654,6	650,2	305,9	285,4	147,3	379,9	207,2	259,2	252,4	237,5	578,7	296,2	276,2	556,1
z toho (%):															
Zemědělství, lesnictví a rybníkářství	2,8	0,3	2,8	5,6	4,4	3,0	1,7	1,6	4,2	3,3	6,9	2,6	4,5	2,3	1,4
Průmysl	30,7	10,4	27,4	32,8	36,3	33,2	33,2	38,5	35,8	35,3	39,0	28,2	33,9	43,2	36,2
Stavebnictví	7,5	7,5	7,3	8,7	7,6	6,7	8,3	5,3	6,7	6,9	8,5	8,8	6,8	7,4	6,3
Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	12,0	14,4	13,6	9,9	10,5	9,4	13,9	12,0	11,2	10,5	9,3	12,3	10,6	10,3	11,7
Doprava a skladování	6,1	6,5	7,8	5,8	7,3	6,3	6,8	5,6	5,2	6,2	4,3	5,1	7,2	3,7	5,4
Ubytování, stravování a pohostinství	3,7	4,8	3,9	4,7	3,6	4,3	4,0	3,5	2,8	3,0	3,4	2,9	3,3	3,6	3,3
Informační a komunikační činnosti	2,8	8,5	2,8	1,4	1,1	0,9	1,1	1,5	1,8	1,4	0,8	3,5	2,1	1,4	2,3
Peněžnictví a pojišťovnictví	2,2	5,6	1,8	1,8	1,1	1,4	1,5	1,5	1,6	2,1	1,1	2,6	1,2	1,8	1,8
Činnosti v oblasti nemovitostí	0,8	1,3	0,9	0,7	0,7	0,5	0,6	1,0	0,7	0,7	0,2	1,2	0,1	0,8	0,7
Profesní, vědecké a technické činnosti	4,8	9,8	5,6	3,7	3,9	4,1	2,6	3,2	3,8	3,2	2,8	5,9	2,9	3,6	4,2
Administrativní a podpůrné činnosti	2,5	4,3	2,7	1,7	1,8	3,1	2,7	2,4	1,7	1,4	1,6	2,5	2,6	1,4	2,9
Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	6,4	6,8	6,7	6,8	7,1	8,3	6,8	5,6	6,0	6,6	7,0	5,6	6,1	5,8	5,9
Vzdělávání	6,5	7,6	5,8	5,5	4,8	6,4	6,2	6,4	6,6	7,4	6,3	7,3	6,7	6,1	6,2
Zdravotní a sociální péče	7,0	6,6	6,8	6,5	6,4	8,0	6,5	7,3	8,1	8,9	6,3	6,9	7,3	5,5	7,6
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	1,7	2,9	1,8	2,3	1,2	1,5	1,5	2,0	1,3	1,3	0,9	1,3	1,7	1,1	1,7
Ostatní činnosti	1,7	2,6	1,6	1,7	1,4	2,0	2,0	2,0	1,4	1,1	0,9	2,3	1,7	1,2	1,3
Činnosti domácnosti jako zaměstnavatelů	0,7	0,1	0,5	0,4	0,8	0,6	0,7	0,4	1,0	0,7	0,7	0,9	1,2	0,9	1,1

Zdroj: Vlastní zpracování z dat ČSÚ, 2016

Tabulka podává přehled o struktuře zaměstnanosti v krajích dle činnosti. Jednotlivé činnosti mají v územních celcích rozdílné zastoupení. Při daném rozdělení je nejvyšší procento osob v jednotlivých krajích (s výjimkou Prahy) zaměstnáno ve zpracovatelském průmyslu. Tato hodnota osciluje kolem 35 %, ve Zlínském kraji počet osob pracujících v tomto odvětví dosahuje až 43,2 %. Zmíněné odvětví významně ovlivňuje úroveň celého hospodářství. Více jak 10 % z celkového počtu osob našlo uplatnění v oblasti velkoobchodu a maloobchodu; opravách a údržbě motorových vozidel. Kolem 7 % ekonomicky aktivních obyvatel pracuje ve stavebnictví a dopravě a skladování. Podíl osob pracujících ve veřejné správě a obraně a ve vzdělávání je kolem 6,5 % ve všech krajích České republiky. Významný podíl, 6,9 % osob v kraji Vysočina pracuje v zemědělství, lesnictví a rybaření. Další činnosti mají již nižší zastoupení a podíl osob zde zaměstnaných se pohybuje kolem 2–3 %.

Atypické hodnoty vykazuje v porovnání s ostatními kraji Praha. Jakožto hlavní město má dlouhodobě výrazné zastoupení pracovníků v terciálním sektoru. Naopak zaměstnanost v prvních dvou sektorech je v porovnání s ostatními kraji velmi podprůměrná. Hodnoty nejsou překvapující a zcela odpovídají trendu hlavních metropolitních měst, která jsou většinou velmi ekonomicky zralá a jsou tudíž hospodářským centrem státu. Praha je největším regionálním pracovním trhem v ČR a je tak schopna uspokojit zvýšenou poptávku na pracovním trhu. To je mimo jiné zapříčiněno profesní mobilitou vnitřních zdrojů. Díky vysoké nabídce pracovních pozic poskytuje zaměstnání také lidem žijícím v okolí Prahy a ve Středočeském kraji.

Mimo Hlavního město, také v Jihomoravském kraji našlo uplatnění v oblasti profesní, vědecké a technické činnosti nadprůměrné množství osob.

4.2. Projekt NSK2

Aktivní tvorba registru kvalifikací začala v roce 2005 a čerpala z databází katalogů práce, které již byly v České republice v určitém stadiu vývoje a fungování. Po první fázi projektu, která probíhala v letech 2005-2008 obsahovala NSK primárně kvalifikace řemeslné a z oblasti služeb. V návaznosti na projekt NSK1 byl v roce 2009 zahájen projekt NSK2 s oficiálním názvem *Rozvoj a implementace Národní soustavy kvalifikací*. Cílem bylo doplnit kvalifikační soustavu o kvalifikace dalších úrovní, dle aktuální poptávky trhu práce. Primárně se usilovalo o doplnění kvalifikací maturitních úrovní a vyšších úrovní.

Realizace projektu NSK2 probíhala od roku 2009 do listopadu roku 2015. Podstatou projektu bylo nejen vybudování soustavy kvalifikačních a hodnotících standardů, ale i vytvoření podpůrných nástrojů pro široké využití celé NSK. Byly nastaveny vazby na další celostátní i evropské systémy, což opět posouvá funkčnost NSK o stupeň výše a přináší vyšší transparentnost, kompatibilitu a také kredibilitu systému. Projekt zprovoznil kontrolní mechanismy uplatnitelné v síti autorizovaných osob a nastartoval rozvoj informačního systému NSK a propagace.

V současné době je již veřejná zakázka ukončena, nicméně mechanismy pro fungování byly nastaveny tak, aby systém byl udržitelný a registr mohl být i nadále plně využíván.

Do tvorby profesních kvalifikací bylo zainteresováno přes 3 500 expertů z praxe, jejichž jádro tvořili členové sítě 29 sektorových rad, pokrývajících všechny oblasti národního hospodářství České republiky. Zmínění odborníci se podíleli na zpracování, revizích, posuzování a oponentuře kvalifikačních a hodnotících standardů.

Udržitelnost projektu není možná bez konstantního monitorování výsledků a shromažďování dostatečného počtu relevantních dat, které umožňují objektivně reflektovat výstupy projektu. Souhrnné informace zásadně přispějí k intenzivnějšímu zapojení občanů do celoživotního učení v České republice. Klíčový vliv zaměstnavatelů v oblasti odborného vzdělávání (vytváření standardů) garantuje potřebnost projektově vytvořených kvalifikací na trhu práce.

4.1.2. Financování

Projektem v programovém období 2007-2013, který si kladl za cíl kontinuální rozvoj doplnění NSK, byl již výše zmíněný projekt NSK2 – *Rozvoj a implementace Národní soustavy kvalifikací* (2009-2015). Projekt byl spolufinancován z Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu České republiky, a to v poměru 85 % a 15 %. Žadatelem bylo MŠMT a celkový finální rozpočet činil 600 971 004 Kč. Z toho podstatnou část z celkové přidělené částky činil příspěvek EU ve výši 510 825 353 Kč. Národní veřejné prostředky byly poskytnuty ve výši 90 145 651 Kč.²⁹ Náplní projektu bylo prohloubit provázanost s Národní soustavou povolání a zintenzivnit vazby soustavy na další celostátní či evropské systémy. Projekt definoval kontrolní mechanismy uplatnitelné v síti autorizovaných osob, zajišťoval další vývoj informačního systému a zaměřil se propagaci v rámci celého území České republiky.

Dle návrhu individuálního národního projektu, na kterém se podílel kolektiv 7 autorů – kompetentních osob z NÚOV a MŠMT, byl předběžný odhad finančních zdrojů pro tento projekt vyšší, než bylo poté reálně přiděleno. Náklady na projekt byly stanoveny ve výši 941 000 000. Navržení rozložení výdajů během trvání projektu je uvedeno v tabulce níže.

²⁹ Regionální informační servis, 2011

Tabulka č. 4: Stanovení ročních nákladů na projekt NSK2

ROK	NÁKLADY (Kč)
2008	38 000 000
2009	158 000 000
2010	143 000 000
2011	111 000 000
2012	114 000 000
2013	118 000 000
2014	128 000 000
2015	131 000 000

Zdroj: Vlastní zpracování dle Návrhu individuálního národního projektu, 2008

Návrh čerpání finančních prostředků nebyl stanoven lineárně, nicméně z tabulky je patrné, že využívání poskytnutých peněžních zdrojů bylo po celou dobu trvání projektu navrženo rovnoměrně.

Byl stanoven odhad alokace finančních prostředků pro klíčové aktivity projektu.

Klíčové aktivity projektu:

I. Zpracování kvalifikačních a hodnotících standardů

Zahrnuje vymezování dílčích kvalifikací na základě potřeb trhu práce, zpracování kvalifikačních a hodnotících standardů, revizi hodnotících standardů zpracovaných v projektu NSK1, zpracování standardů pro kvalifikace maturitní úrovně.

Finanční prostředky: 396 000 000 Kč

Dobrá realizace aktivity: v průběhu celého projektu

II. Vytvoření NSK jako registru úplných a dílčích kvalifikací

Náplní této aktivity je vedení NSK a její naplňování, propojení dílčích kvalifikací do konzistentní soustavy s úplnými kvalifikacemi, inovace pojetí struktury NSK.

Finanční prostředky: 17 300 000 Kč

Dobra realizace aktivity: v průběhu celého projektu

III. Tvorba vnějších vazeb NSK

Cílem této aktivity je propojit NSK se souvisejícími soustavami a jasně definovat vztahy mezi nimi. Jde především o vztahy mezi NSK, NSP, EQF, vztah NSK na živnosti ve smyslu živnostenského zákona.

Finanční prostředky: 9 800 000 Kč

Dobra realizace aktivity: v průběhu celého projektu

IV. Zapojování zástupců zaměstnavatelů do procesu NSK

Účelem je včlenit do procesu přípravy, ověřování, posuzování a schvalování zástupce hospodářské sféry. Aktivita je realizována externím dodavatelem, který řídí procesy jak z organizačního hlediska, tak z hlediska zajišťování kvality standardů. Cílem je uvedení procesů do všech odvětví hospodářství, vytvořit stabilní prostředí, upevnit kredibilitu systému a zajistit celorepublikovou akceptovatelnost soustavy zaměstnavateli.

Finanční prostředky: 198 800 000 Kč

Dobra realizace aktivity: v průběhu celého projektu (následně po výběrovém řízení)

V. Zabezpečení kvality ověřování a uznávání dílčích kvalifikací

Obsahem aktivity je navržení mechanismu kontrolních nástrojů pro zajištění kvality procesů průběhu a uznávání zkoušek. Součástí je i aktualizace metodiky.

Finanční prostředky: 20 800 000 Kč

Dobra realizace aktivity: Od druhého roku realizace projektu

VI. Zajištění informovanosti a informačních toků

Nastolení fungujícího systému informačních a komunikačních toků pro všechny aktéry procesů NSK. V rámci této aktivity probíhá propagační akce pro širokou veřejnost, inovace informačního systému NSK a tvorba komplexního systému ISKA, pro snadnější evidenci procesů autorizace.

Finanční prostředky: 193 900 000 Kč

Dobra realizace aktivity: v průběhu celého projektu.

VII. Řízení a ekonomika projektu

Řízení ve smyslu obsahovém, personálním, ekonomickém a technicko-organizačním. Realizace ekonomických, technicko-organizačních a administrativních činností. Koordinace vnějších vztahů, zejména činnost dodavatelů a ostatních externích pracovníků.

Finanční prostředky: 104 600 000 Kč

Dobra realizace aktivity: v průběhu celého projektu.

Pro monitorovací procesy byly stanoveny dva indikátory:

- Počet nově vytvořených/inovovaných produktů v oblasti dalšího vzdělávání a produktů podporujících zajištění propojení dalšího vzdělávání s počátečním vzděláváním
- Počet nových/inovovaných produktů s celostátním dopadem.

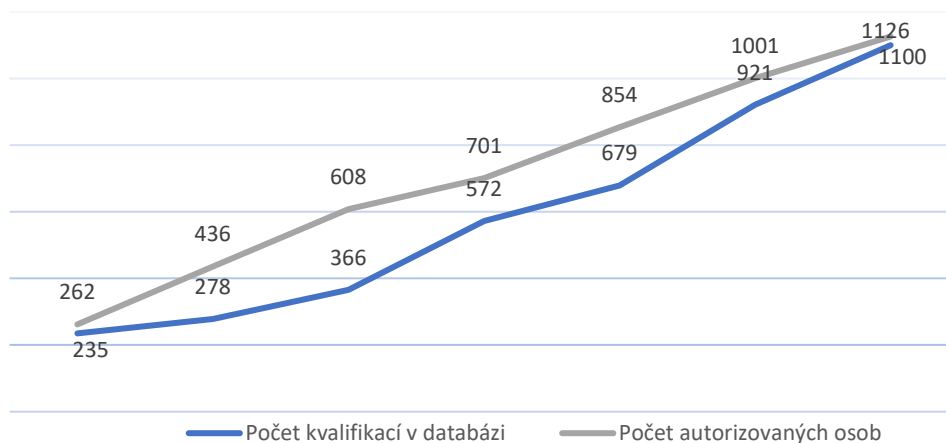
4.1.3. Výstupy projektu

Proces shromažďování primárních dat má klíčový význam pro kvalitu řešení projektu. Expertízou dat kumulovaných během životnosti projektu NSK2, jsou relevantní zkoumané informace sumarizovány do souvislostí. Je poskytnut objektivní přehled vztahů mezi konkrétními ukazateli. Vyčíslení výstupů projektu v tabulkách a grafech napomáhá utřídit širokou škálu informací a tím jasněji definovat vazby mezi nimi. Nejprve jsou výsledky hodnoceny celoplošně za celou Českou republiku. V návaznosti na obecnou část jsou analyzovány výsledky z jednotlivých územních celků.

4.1.3.1. Vývoj ukazatelů

Konkrétní počty schválených profesních kvalifikací, které jsou zapsané v registru a množství autorizovaných osob v ČR, odráží graf níže. Data byla shromažďována během průběhu projektu. Hodnoty údajů v grafu jsou vtažené vždy k prosinci daného roku.

Graf č. 2: Vývoj počtu profesních kvalifikací a počtu autorizovaných osob v letech 2010-2016



Zdroj: Vlastní zpracování z aktuálních dat NUV, 2016

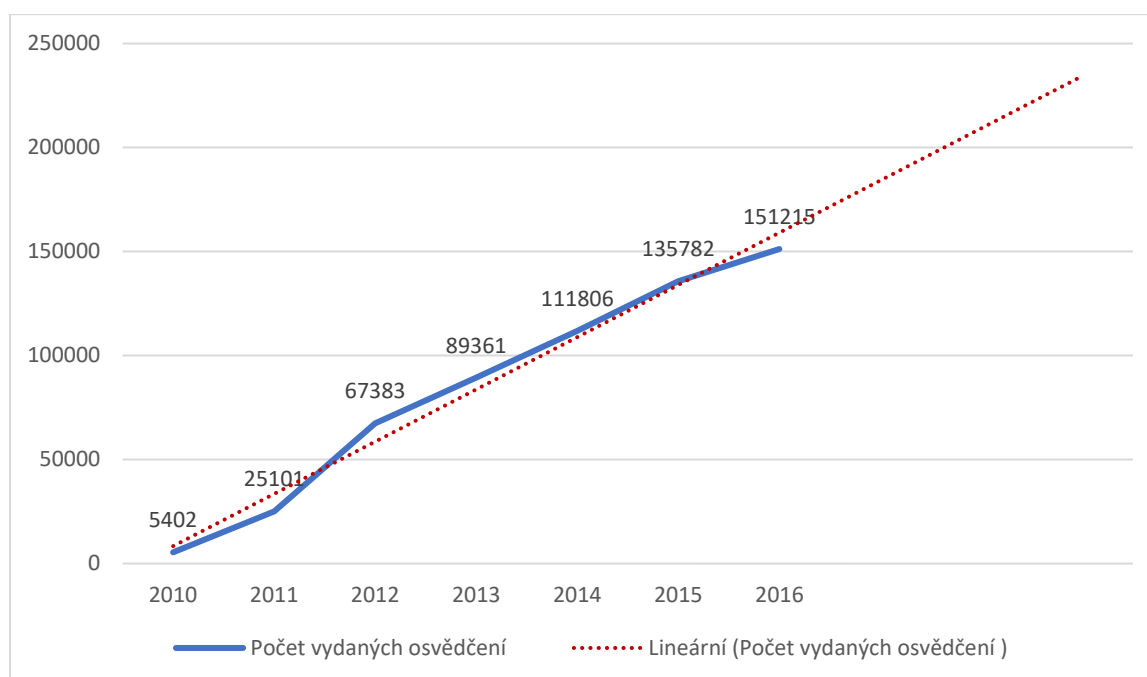
Z grafu je patrné, že jak počet kvalifikací v databázi, tak množství autorizovaných osob konstantně roste. Do roku 2009 převládaly zejména kvalifikace řemeslné, ale díky projektu se portfolio začalo rozrůstat o kvalifikace z dalších oblastí. První vyšší meziroční nárůst nových kvalifikací byl zaznamenán mezi lety 2012-2013, kdy během roku v registru přibilo 206 kvalifikací. Nejvíce nových kvalifikací bylo zapsáno do registru mezi lety 2014-2015. Meziroční nárůst činil 242 kvalifikací. V době ukončení projektu, tedy na konci listopadu 2015, celkový počet uznaných kvalifikací v registru dosáhl 839 kvalifikací. Velmi pozitivní je fakt, že od ukončení projektu kvalifikace i nadále přibývají a naměřené hodnoty nevykazují klesající tendence. Za devět měsíců, kdy NSK běží samostatně, bez podpory projektu, vzniklo 213 kvalifikací. Ve 4. kvartálu roku 2016 je celkový počet registrovaných kvalifikací 1100. Tvorba a registrace kvalifikací v dané periodě je důkazem rozvoje systému uznávání výsledků neformálního vzdělávání i informálního učení. Je patrné, že i po ukončení veřejné zakázky přibývají další nové kvalifikace dle aktuálních potřeb trhu práce.

Přírůstek autorizovaných osob je také během posledních let s malými výkyvy konstantní. Počet osob, které mohou organizovat zkoušky a následně vydávat zákonem platná osvědčení je v současné chvíli 1126. Během posledního roku, kdy již NSK nebylo propagováno projektem NSK2, došlo k nepatrnému poklesu počtu nově zapsaných autorizovaných osob, oproti hodnotám dostupných v letech 2015, 2014 a 2012.

Jednorázové výkyvy jsou zpravidla podmíněny zvýšením povědomí veřejnosti skrze komunikační a informační kanály. Přesto, že populace je reklamou přehlčena a do jisté míry jsou lidé vůči reklamě imunní, je ať už jakákoliv forma marketingové propagace nezbytnou součástí úspěšného produktu. Faktem je, že v projektu došlo k podcenění vlivu reklamy na spotřebitele. Výše finančních zdrojů alokovaných do oblasti marketingu a PR byla velmi podhodnocená. Informace o průběhu komunikace s cílovými skupinami a nedostatečnými finančními zdroji alokovanými pro tuto činnost byly získány v rámci řízeného rozhovoru s kompetentní zainteresovanou osobou, která se na propagaci NSK v rámci projektu NSK2 *Rozvoj a implementace Národní soustavy kvalifikací* přímo podílela.

Jedním z ukazatelů, vypovídajícím o úspěšnosti projektu je počet osob, které úspěšně absolvovali kurz PK a jsou tedy právoplatnými držiteli osvědčení o PK.

Graf č. 3: Počet držitelů osvědčení profesní kvalifikace v letech 2010-2016

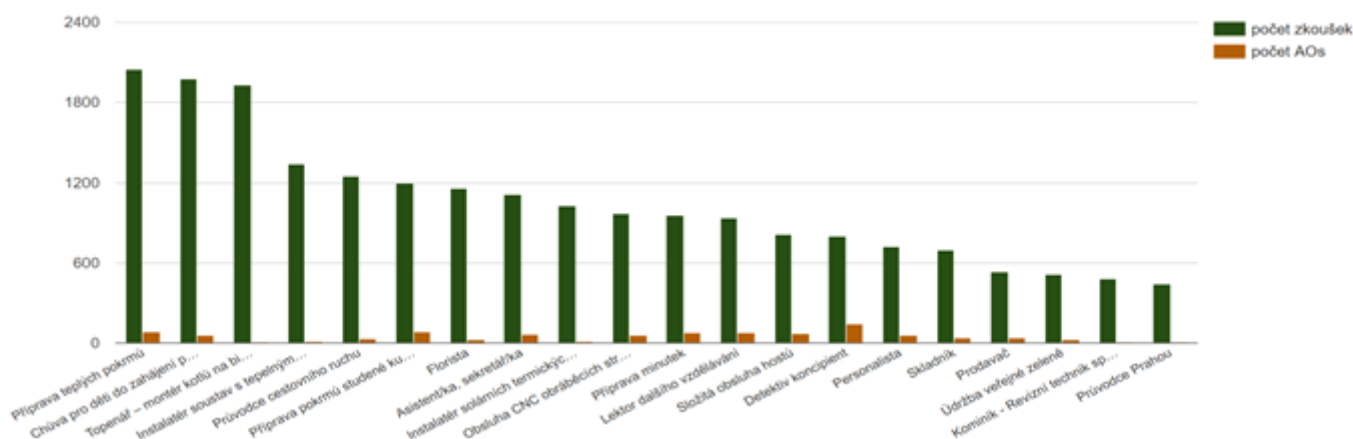


*Data za rok 2016 jsou pouze za měsíce leden-září

Zdroj: Vlastní zpracování z aktuálních dat NUV, 2016

Za sledované období došlo k výraznému nárůstu počtu osob, které jsou držiteli osvědčení o profesní kvalifikaci. K 30. září 2016 je na českém trhu 151 215 vlastníků jediného, zákonem uznaného certifikátu v oblasti profesních kvalifikací. Zájem o zkoušku z profesní kvalifikace rapidně vzrostl mezi lety 2011 a 2012, kdy v porovnání s ostatními lety dosáhl počet vydaných osvědčení dvojnásobných hodnot. Meziroční růst činil 42 282 certifikátů. Dle manažera projektu NSK2 Iva Jupy tato hodnota mnohonásobně převýšila očekávání. Původní dohady oscilovaly kolem jedné třetiny tohoto odhadu. V ostatních letech byl nárůst kvalifikovaných pracovníků konstantní a žádný pozitivní ani negativní výkyv nebyl shledán. Růstové tendence odráží fakt, že v rámci živnostenského zákona se zkoušky podle PK NSK začaly být uznávány za dostatečnou kvalifikaci k provozování živnosti. Korelační vztah mezi vývojem míry nezaměstnanosti, která se v posledních 3 letech konstantně snižuje, a počtem schválených žádostí o PK nebyl prokázán.

Graf č. 4: Nejvíce žádané profesní kvalifikace



*Není zahrnuta PK strážný, která je stanovena zákonem a výrazně by zkreslila výstup grafu.

Zdroj: Převzato z interních dat NUV, 2016

Dle sledovaných dat, shromážděných k 29.12.2016 je největší zájem o PK příprava teplých pokrmů. Celkový počet zkoušek z této PK je 2050. Počet autorizovaných osob, které mají právo organizovat a zajišťovat zkoušky z této PK v České republice je 85. Druhou PK s vysokou poptávkou ze strany žadatelů je PK chůva pro děti do zahájení povinné školní docházky. Zkoušku z této PK je možné složit u 56 AOs a bylo vykonáno 1975 zkoušek. Velmi žádaná je též PK topenář-montér kotlů a biomasu. Počet zkoušek z této PK je 1934.

Přehled nejvíce poptávaných PK:

- | | | |
|----|--|---------------|
| 1. | Příprava teplých pokrmů | 2050 zkoušek, |
| 2. | chůva pro děti do zahájení předškolní docházky | 1975 zkoušek, |
| 3. | topenář-montér kotlů a biomasu | 1934 zkoušek, |
| 4. | instalatér soustav s tepelnými čerpadly
a mělkých geotermálních systémů | 1337 zkoušek, |
| 5. | průvodce cestovního ruchu | 1249 zkoušek, |
| 6. | příprava pokrmů studené kuchyně | 1200 zkoušek, |
| 7. | florista | 1158 zkoušek, |
| 8. | asistentka/sekretářka | 1115 zkoušek |
| 9. | instalatér solárních termických soustav | 1029 zkoušek, |

10.	obsluha CNC obráběcích strojů	972 zkoušek,
11.	příprava minutek	953 zkoušek
12.	lektor dalšího vzdělávání	938 zkoušek,
13.	složitá obsluha hostů	813 zkoušek,
14.	detektiv koncipient	803 zkoušek,
15.	personalistka	725 zkoušek,
16.	skladník	693 zkoušek,
17.	prodavač	533 zkoušek,
18.	údržba veřejné zeleně	516 zkoušek
19.	kominík-revizní technik spalinových cest	479 zkoušek,
20.	průvodce Prahou	440 zkoušek.

Z expertizy dat lze vyvodit preference zájemců o PK. Vyšší zájem o osvědčení z profesní kvalifikace je zaznamenán v oblasti gastronomie, údržby technických zařízení, administrativních činností a cestovního ruchu.

4.1.3.2. Zhodnocení aktuální situace

Nabídka PK je v nyní velmi pestrá a zájemci o rekvalifikace mají možnost výběru z široké škály. Cílem ovšem je nejenom rozšiřovat nabídku, ale především zvýšit zájem o takové kvalifikace, kterých je na pracovním trhu dlouhodobě nedostatek a jsou zaměstnavateli vyhledávány. Je potřeba sladit poptávku zájemců o určité kvalifikace s poptávkou zaměstnavatelů po konkrétních kompetencích a znalostech. Zájemce o PK si musí uvědomit, že cílem získání PK je zvýšení pravděpodobnosti svého uplatnění na aktuálním trhu práce. Proto by mělo být v jeho zájmu volit takové kurzy, které jsou ze strany zaměstnavatelů poptávané a nabídka pracovních míst je v dané oblasti dostatečná. Porovnání nabídky PK, o které je zájem z řad uchazečů a zájemců o povolání s potřebami trhu práce je se zájemci projednáváno v rámci poradenských aktivit pro volbu a změnu povolání na ÚP. V rámci profesně poradenských pohovorů je zajišťována budoucí účinnost této volby, případně provedená korekce k jinému řešení ze strany ÚP vzhledem k uplatnění uchazeče (zájemce) o zaměstnání na trhu práce.

V současné době zaměstnavatelé projevují zájem především o kvalifikované zaměstnance v technických oborech. Absence kompetentních osob, které prokazují adekvátní znalosti v těchto profesích je výrazná. Velký zájem je přímo o držitele osvědčení z PK obsluha CNC obráběcích strojů.

PK strážný figuruje samostatně, protože osvědčení pro výkon příslušné činnosti je zákonem stanovené. Živnostenský zákon v korelaci s ostatními předpisy zásadně upravil podmínky pro obdržení koncesovaných živností „Ostraha majetku a osob“ a „Služby soukromých detektivů“. Pro výkon těchto povolání jsou stanoveny normy prokazování odborné způsobilosti podnikatelů i jejich zaměstnanců. Bez úspěšného absolvování zkoušky se zájemce nestane držitelem certifikátu, a tudíž nesplňuje podmínky pro výkon daného povolání. Nejaktuálnější vygenerovaná data informují, že počet vykonaných zkoušek z této PK dosáhl hodnoty 111 349 zkoušek. Osvědčení je možné získat u 218 AOs.

Jelikož zkoušky z PK je možné vykonávat pouze u AOs, které jediné mohou vydat platné osvědčení, hraje počet subjektů disponujících tímto titulem v konkrétním kraji podstatnou roli. Projevuje se to jak v nabídce kvalifikací, tak následně v celkovém počtu získaných kvalifikací. Počet AOs mimo jiné odráží míru informovanosti a akceptovatelnost NSK v kraji. Vyšší počet AOs napovídá o větší zainteresovanosti kraje v tomto systému. Určitá část AOs disponuje oprávněním provádět zkoušky z více PK.

Tabulka č. 5: Počet autorizovaný osob v krajích

KRAJ	POČET AUTORIZOVANÝCH OSOB V KRAJI	POČET KVALIFIKACÍ V KRAJI
Hl. m. Praha	252	608
Středočeský kraj	96	169
Jihočeský kraj	74	218
Plzeňský kraj	34	40

Karlovarský kraj	41	66
Ústecký kraj	59	279
Liberecký kraj	48	104
Královéhradecký kraj	52	109
Pardubický kraj	55	126
Kraj Vysočina	62	116
Jihomoravský kraj	158	590
Olomoucký kraj	63	240
Zlínský kraj	53	172
Moravskoslezský kraj	79	317
Česká Republika CELKEM	1126	3154

Zdroj: Vlastní zpracování z aktuálních dat NUV, 2016

Největší počet AOs je na území hl. m. Prahy. Na 252 místech je nabídka 608 PK. Jediným dalším krajem, kde počet AOs převyšuje hranici sta je Jihomoravský kraj. Zde je možnost vykonání zkoušky u 158 AOs. V tomto kraji téměř každá AOs organizuje zkoušky z více jak jedné PK. Celková nabídka je zde 590 PK. Další kraj, kde je nabídka PK vysoká, přesto že počet AOs je nižší, je Moravskoslezský kraj. Zkoušky zajišťuje 79 AOs s 319 PK.

Neuspokojivé hodnoty byly získány z krajů ležících v západním cípu České republiky. Nabídka PK v Plzeňském kraji je tristní a je nejnižší v porovnání se všemi kraji ČR. V kraji je možné získat osvědčení pouze ze 40 kvalifikací u 34 autorizovaných osob. Karlovarský kraj je druhým územním celkem s nejnižším zastoupením AOs. Kvalifikační zkoušku je možné složit u 41 AOs, které nabízí 66 PK.

Absence konkrétních PK v určitých krajích znamená, že zájemci o PK, se v tomto směru nemohou rekvalifikovat přímo ve svém kraji. Reálnou bariéru, či přímo explicitně vyjádřenou nemožnost získat poptávanou, v kraji nikým nezprostředkovanou, PK to nepředstavuje, nicméně zájemce musí vynaložit větší úsilí pro její obdržení. Absolvování kurzu mimo místo bydliště vyžaduje větší ctížadost potenciálních uchazečů, proces je časově náročnější a uchazeč musí kalkulovat s vyššími cestovními náklady. Tyto důvody mohou být příčinou neochoty se rekvalifikovat v zaměstnavateli poptávaném oboru či v některých případech vedou k naprosté rezignaci ze strany nezaměstnaných.

4.1.4. Využitelnost systému NSK

Do tvorby systému bylo zapojeno široké spektrum expertů a zainteresovaných osob (celkem cca 3 000 osob z různých sfér národního hospodářství). NSK prostupuje do mnoha pracovních odvětví a v praxi je uplatnitelná v různorodých oblastech. Systém je navržen tak, že může být plně využitelný nejen zaměstnavateli a zaměstnanci, ale také vzdělávacími institucemi i veřejností.

Registr přináší výhody všem zaměstnavatelům bez ohledu na to, zda jsou z velkých, středních či malých podniků. Funguje jako nástroj pro strategické řízení lidských zdrojů ve společnosti. NSK napomáhá rovnat disproporce na trhu práce a poskytuje zaměstnavatelům cenné informace o vývoji a trendech na pracovním trhu. Slouží také jako nástroj pro zefektivnění personálních procesů uvnitř společnosti.

Každoročně, v řádu tisíců, vznikají v České republice nové společnosti. Nárůst je především podmíněn stabilním hospodářstvím a konstantním růstem české ekonomiky. V důsledku zvýšení počtu účastníků trhu, dochází k růstu konkurenčního tlaku, a tudíž jsou konkurenčně neschopné podniky nuceni odejít. Přesto nové i stávající společnosti zabezpečují mnoho pracovních příležitostí, což napomáhá ke snižování nezaměstnanosti. Počet firem není územně rovnoměrně rozložen. Nepoměr je markantní. Následující tabulka podává přehled zastoupení obchodních společností, družstev a státních podniků v jednotlivých krajích České republiky.

Tabulka č. 6: Vybrané formy ekonomicky aktivních subjektů dle územního členění

UZEMNÍ CELEK	OBCHODNÍ SPOLEČNOSTI	DRUŽSTVA	STÁTNÍ PODNIKY	CELKEM V KRAJI
Hl. m. Praha	122 156	4 153	50	126 359
Středočeský kraj	24 620	658	7	25 285
Jihočeský kraj	12 477	559	4	13 040
Plzeňský kraj	11 185	269	2	11 456
Karlovarský kraj	6 267	71	1	6 339
Ústecký kraj	12 358	338	10	12 706
Liberecký kraj	7 708	279	5	7 992
Královéhradecký kraj	10 040	395	9	10 444
Pardubický kraj	8 655	331	-	8 986
Kraj Vysočina	6 993	404	1	7 398
Jihomoravský kraj	35 720	1 379	19	37 118
Olomoucký kraj	10 542	457	3	11 002
Zlínský kraj	11 472	214	5	11 691
Moravskoslezský kraj	22 690	1 506	10	24 206
Česká republika CELEKM	302 883	11 013	126	314 022

Naměřené statistické údaje jsou k datu 31.1.22015.

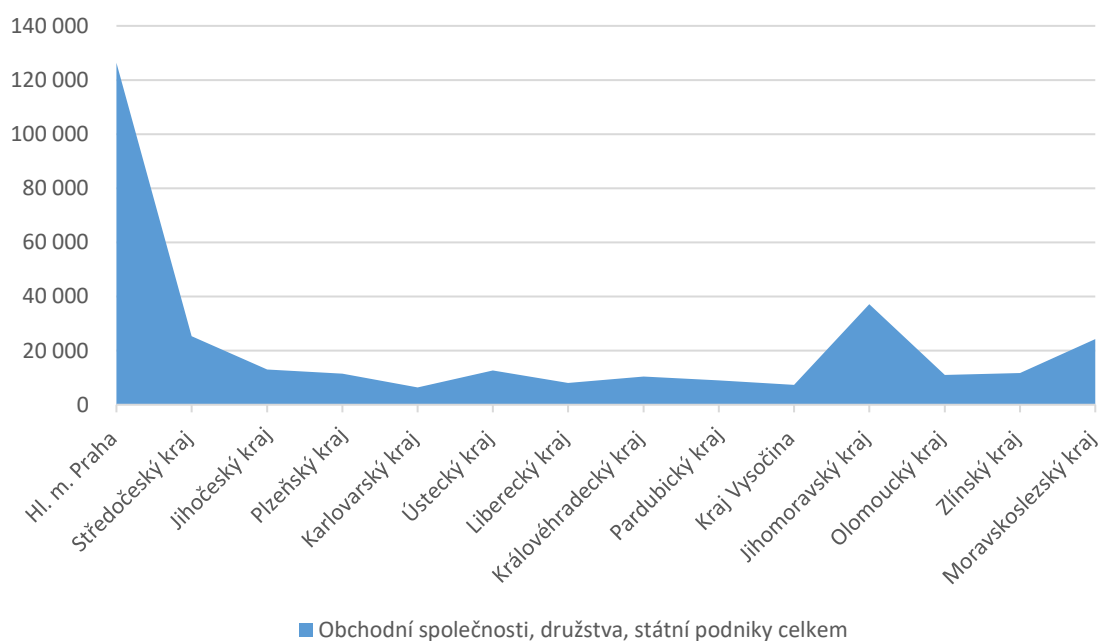
Zdroj: Vlastní zpracování z dat dostupných z Českého statistického úřadu, 2016

Nejhustší síť společností se nachází v Praze. Praha, jakožto ekonomické centrum ČR je strategickým místem a sídlem 126 359 vybraných ekonomicky aktivních subjektů a v tomto ohledu mnohonásobně převyšuje ostatní regiony. Druhým krajem s vysokou koncentrací společností na daném území je kraj Jihomoravský. Společností se sídlem v tomto kraji je 37 118. Třetím krajem s vysokým počtem společností je kraj Moravskoslezský. Zde je registrováno 24 206 společností.

Počet ekonomicky aktivních subjektů v rámci územních celků, je pro práci velice relevantní. Umožňuje blíže rozpoznat potenciál aplikace a využití NSK pro určitý kraj.

Přehled nerovnoměrného rozmístění společností na území ČR je graficky znázorněn níže.

Graf č. 5: Zastoupení společností v ČR dle územních celků



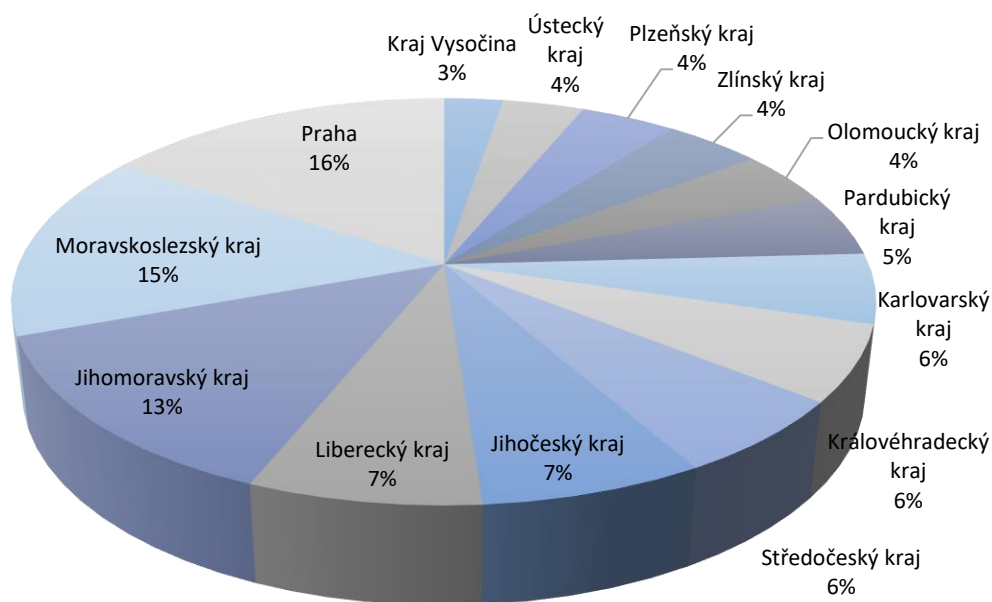
Zdroj: Vlastní zpracování dle tabulky č. 6

Z grafu je velmi dobře viditelná disproporcí rozmístění společností na území České republiky. Extrémními, nicméně ne příliš překvapivými, jsou hodnoty naměřené v Praze. Počet aktivních subjektů v Praze převyšuje počty subjektů v jiných krajích desetinásobně. Faktory ovlivňující počet společností v ostatních krajích jsou velmi diskutabilní a nejsou pro práci stěžejní.

Výsledek komparace počtu vybraných ekonomicky aktivních subjektů s vyšší míry nezaměstnanosti v kraji je zajímavý. Mezi počtem firem a mírou zaměstnanosti nebyly zaznamenány žádné korelační vazby. Dle grafu č. 1: Podíl nezaměstnaných osob v krajích v letech 2012-2015 je nejvyšší procento nezaměstnaných osob je v Ústeckém a Moravskoslezském kraji. Přesto z hlediska počtu společností v kraji figurují na předních příčkách. V Moravskoslezském kraji operuje celkem 24 206 společností. Z toho 22 690 obchodních společností, 1 506 družstev a 10 státních podniků. Na území Ústeckého kraje působí 12 706 vybraných ekonomicky aktivních subjektů. Z celkového počtu je zastoupeno 12 358 obchodních společností, 338 družstev a 10 státních podniků. Statisticky nebylo dokázáno, že větší počet firem v kraji nabízí více příležitostí pro pracovní uplatnění, a tudíž je pozitivně ovlivněna míra nezaměstnanosti. Míra zaměstnanosti zde není nižší než v krajích s nižší hustotou aktivních společností. V této oblasti je příležitost pro zlepšení. V územních celcích s vyšší hodnotou ekonomicky aktivních společností a nízkým procentem využitelnosti registru kvalifikací není spolupráce nastavena efektivně a není využit potenciál kraje

Následující graf definuje, jak jsou společnosti, které NSK využívají, rozmístěny v rámci území České republiky.

Graf č. 6: Společnosti využívající NSK dle územního členění



Zdroj: Vlastní zpracování z dat dostupných v příloze tiskové zprávy NSK2, 2015

Na grafu je znázorněn procentuální podíl rozmístění společností aktivně pracujících s registrem NSK. 16 % společností, které registr využívá, je na území hl. m Prahy. Může to být proto, že jako ekonomické, turistické i kulturní centrum je velmi adaptabilní změnám a zaměstnavatelé jsou více otevření novým systémům. Zároveň valná většina zainteresovaných institucí sídlí v Praze, a tudíž jsou zaměstnavatelé blíže zdrojům informací. Při zohlednění celkového počtu ekonomicky aktivních subjektů v kraji, by přepokládaná výše využitelnosti registru měla být značně vyšší.

NSK je čteně využívána v Moravskoslezském kraji, kde žije 1 213 311³⁰ obyvatel. Z důvodu restrukturalizace hospodářství kvůli omezení těžby hnědého a černého uhlí, jsou rekvalifikace v tomto kraji stěžejním nástrojem APZ. Podíl společností využívajících NSK je 15 %. Zvýšené využívání soustavy kvalifikací v kraji s vysokou mírou nezaměstnanosti je velice pozitivně hodnocené. Rekvalifikace pracovníků je v tomto případě nezbytná. Ke zlepšení situace též přispívá efektní spolupráce mezi ÚP a zaměstnavateli což má pozitivní vliv na stav trhu práce a dochází k celkové podpoře ekonomické situace kraje. Obyvatelé krajů, které se potýkají s nezbytnou restrukturalizací hospodářství, těžko nacházejí uplatnění na trhu práce se svou současnou kvalifikací. V kraji je 24 206 ekonomicky aktivních subjektů (započítány jsou obchodní společnosti, družstva a státní podniky) u kterých mohou noví držitelé PK najít pracovní uplatnění. Pro tyto případy je princip systému NSK jednoznačně efektivním řešením. Využívání NSK může přispět ke zmírnění disbalance na lokálním trhu práce. Na jedné straně figurují firmy postrádající desítky schopných a kvalifikovaných pracovníků. Na straně druhé tisíce lidí, kteří se svou současnou kvalifikací nemohou najít pracovní uplatnění.

Počet nezaměstnaných osob v Moravskoslezském kraji je s celorepublikovým srovnáním vysoký a ani predikce, vzhledem k nutnosti restrukturalizace, pro nastávající období nejsou nijak příznivé. To je též důvodem, proč jsou lidé v tomto kraji systému NSK nakloněni a vysvětluje se tak intenzivnější využívání registru v regionu v souladu s ostatními nástroji APZ. Ani v budoucnu se neočekává výrazné snížení nezaměstnanosti, ale bude se usilovat o udržení hodnoty kolem současného stavu. Bez využití rekvalifikací by následkem změn bylo rapidní zvýšení nezaměstnaných osob, které by nebyly schopny uplatnit se na trhu práce v krátkodobém horizontu. V současné době je občanům Moravskoslezského kraje, kteří chtějí

³⁰ ČSÚ, 2016

změnit svou kvalifikaci, či rozšířit své schopnosti, nabízeno 590 PK v oborech, které jsou aktuálně na místním pracovním trhu žádané. Zapsat se do kurzu mají žadatelé možnost v tomto kraji u 158 AOs. Tyto nadprůměrné hodnoty posilují funkčnost celého systému v kraji. Po analýze primárních i sekundárních dat, relevantních pro daný územní celek, lze říci, že subjekty v Moravskoslezském kraji velmi otevřeně přijali nový systém a flexibilně jej využívají.

Možnosti NSK byly v Moravskoslezském kraji prvně detailněji a pro širší okruh zájemců prezentovány během konference "Národní soustava kvalifikací aneb řešení disproporcí na trhu práce" 16. června 2011 v prostorách Vysoké školy Báňské Technické university Ostrava. Organizace konference byla v režii Hospodářské komory ČR, Svazu průmyslu a dopravy ČR a společnosti TREXIMA. Konference se účastnili zástupci velkých, středních i malých firem z Moravskoslezského kraje, reprezentanti škol, personalisté, zprostředkovatelé práce a zástupci veřejné správy. Prostřednictvím živého on-line přenosu měli i další zájemci z ČR jedinečnou možnost, jak se blíže seznámit s cíli a možnostmi NSK, do níž se mohou všichni zapojit. V Ostravě přitom diskutovali o řešeních, která NSK pro trh práce nejen v Moravskoslezském kraji nabízí. Diskuze se účastnili inspirátoři, tvůrci, realizátoři a uživatelé tohoto systému.³¹ Tato konference se stala základním kamenem pro rozvoj systému v tomto kraji.

Soustava je též hojněji využívána v Jihomoravském kraji. Zde je vysoká koncentrace společností, vykazujících aktivní činnost (graf. č 5: Zastoupení společností v ČR dle územích celků) Důvodem je větší rozloha i vyšší počet obyvatel, žijících v tomto kraji. Evidovaná hodnota počtu vybraných ekonomicky aktivních subjektů je 37 118, a je tak druhým krajem – po hl. m. Praze, s nejvyšším počtem fungujících společností. Podíl společností, které registr využívají je 13 % a je tudíž krajem s výraznou akceptací NSK. Celkový počet AOs, které zde působí je 158, kde je možné vykonat zkoušky z 590 různých PK. V době realizace projektu NSK2, souběžně probíhaly další projekty zaměřené na zvýšení zaměstnanosti v kraji podpořené ESF, které čerpaly a zároveň rozvíjely NSK. To je též důvodem, proč je NSK krajem značně využívána. Konkrétně se jedná o projekt PNVP II, realizovaný v období 1.3.2012-28.2.2014. Projekt rozšířil nabídku dalšího vzdělávání pro oblast stavebnictví a řemesel a to prostřednictvím 25 nových vzdělávacích programů, které byly během projektu

³¹ Hospodářská komora České republiky, 2011

vytvořeny a následně ověřeny při pilotní výuce. Většina z těchto programů vycházela z nabídky profesních kvalifikací v rámci NSK. Programy byly navrženy tak, aby v závěru byli absolventi schopni složit zkoušku k jednotlivým profesním kvalifikacím dle NSK.

Na druhé straně figurují kraje, kde je procento využití NSK mezi společnostmi velice nízké. Mezi tyto územní celky patří Kraj Vysočina, kde NSK oslovila pouze 3 % společností. Je tak krajem s nejnižší implementací NSK do procesů společností. Systém ze strany zaměstnavatelů není v kraji akceptován.

Pozitivně je naopak hodnoceno přijetí ze strany ÚP ČR v tomto kraji. Oproti zaměstnavatelům, ÚP aktivně využívá NSK při realizaci rekvalifikací. Dle řízeného rozhovoru s kompetentní osobou z krajské pobočky ÚP v Jihlavě bylo zjištěno, že kraj intenzivně eviduje počty proběhlých PK v jednotlivých letech. V roce 2016 se realizovalo celkem 257 zkoušek z PK. Mezi nejžádanější zkoušky v kraji patří sportovní masáž (40 zkoušek), příprava teplých pokrmů (22 zkoušek), asistentka, sekretářka (21 zkoušek). V letech 2015-2018 probíhá v kraji veřejná zakázka, která je zaměřena na rekvalifikační kurzy, kde je velký důraz na PK. PK tvoří 56,33 % celkového objemu plánovaných rekvalifikačních kurzů.

Mezi další kraje s nízkou využitelností registru se řadí kraj Ústecký, Plzeňský, Zlínský a Olomoucký. Zde užívají registr pouze 4 % z celkového počtu firem v každém kraji.

V Plzeňském kraji je evidováno pouze 34 AOs s nabídkou 40 PK, což je v celorepublikovém srovnání velice podprůměrné. Metodou řízeného strukturovaného rozhovoru se zaměstnankyní ÚP České republiky – krajské pobočky v Plzni bylo zjištěno, že pro nejčastěji realizované a nejpotřebenější kurzy jsou vysoutěženi dodavatelé v rámci veřejné zakázky a v případě, že daný dodavatel nemá sídlo v Plzeňském kraji, kurzy samotné přesto v kraji probíhají. Jedná se zejména o kurzy v oblasti gastronomie, osobní a provozní služby, ekonomie a práva. Méně poptávané kurzy, které jsou schvalovány uchazečům o zaměstnání na základě žádosti o zvolenou rekvalifikaci, již v mnoha případech realizátorů v Plzeňském kraji nemají. Proto jsou uchazeči nuceni dojíždět do jiného kraje, nejčastěji do Prahy. Otevření těchto ojedinele poptávaných kurzů (např. florista, zámečník, barman, manažer projektu, průvodce cestovního ruchu), pouze pro potřeby ÚP by bylo pro vzdělávací zařízení velmi neekonomické. Studií

primárních i sekundárních informací neshledává práce tento projekt konkrétně pro Plzeňský kraj konstruktivní.

Ústecký kraj vykazuje určité shodné socioekonomické znaky s Moravskoslezským krajem. Míra nezaměstnanosti je velmi vysoká a kraj je osídlen výrazným počtem osob s nízkou úrovní vzdělání. Četné procento osob žijících v kraji spadá do skupin ohrožených na trhu práce. Kraj je též zasažen nutností restrukturalizace hospodářství z důvodu utlumení těžby uhlí. Zmíněné znaky jsou v obou krajích velice identické, nicméně využívání NSK se diametrálně odlišuje. Situace je alarmující, míra nezaměstnanosti v Ústeckém kraji je v celorepublikové komparaci nejvyšší. Z analýzy dostupných dat se registr NSK jeví jako vhodné řešení a velice efektivní nástroj na zmírnění problémů v oblasti nezaměstnanosti pro tento kraj. Realita je ale zcela odlišná. Skutečnost využití NSK je nízká. Pouhá 4 % společností v kraji registr aktivně podporuje. Z důvodu vysokého počtu osob bez práce jsou navržena opatření, která aktivně napomáhají osobě bez práce opět začlenit do pracovního procesu. ÚP při rekvalifikacích s NSK pracují již od jejího počátku. Vždy, když je vyhlášena nová PK, usiluje krajská pobočka o realizaci rekvalifikace zabezpečované i zvolené tak, aby byly ukončeny zkouškou dle profesní kvalifikace. U zabezpečovaných rekvalifikací se při vyhlašování veřejné zakázky vždy k profesním kvalifikacím přihlíží. V kraji je 59 AOs u kterých je možné zkoušky z PK vykonat. Celkový počet nabízených PK je 279. Některé subjekty jsou držiteli až 30 autorizací.

Z analýzy dat vyplývá, že ačkoliv krajské pobočky ÚP ČR s registrem spolupracují a intenzivně jej využívají, akceptovatelnost ze strany zaměstnavatelů je extrémně nízká. Nabídka PK v kraji je dostatečná a zájemci o PK mají možnost se rekvalifikovat, či zvyšovat svou dosavadní kvalifikaci v žádaných oborech. Nicméně pokud nebudou osvědčení z PK akceptovány zaměstnavateli a firmy nebudou tento nástroj podporovat, nemůže systém nikdy efektivně fungovat. Zaměstnavatelé zastávají důležitou roli v celém procesu a je nezbytné, aby se do procesu zapojili a osvojili si novou formu akceptace výsledků dalšího učení. Zde je velký prostor pro zlepšení.

4.1.5. Oblasti aplikace

Široký potenciál využitelnosti má NSK ze strany zaměstnavatelů. Ti mohou na základě standardů snadno definovat poptávky pro úřady práce, pracovní agentury a vzdělávací organizace. Přesto, že registr přináší mnoho výhod, je pro některé zaměstnavatele velmi těžké adaptovat se na nový systém uznávání výsledků dalšího učení. *„Zaměstnavatelé si na nový systém pomalu zvykají, nicméně je zatím evidentní, že by rádi preferovali tradiční systém učňovských zkoušek, ale je zcela zřejmé jak s ohledem na demografickou křivku, tak na skladbu škol, že nových učňů, které by zaměstnavatelé chtěli, není dost a v dohledné době deseti patnácti let ani dost nebude.“* Vyjádřil se manager projektu NSK2 Ivo Jupa³². NSK je trend, který adekvátně řeší současnou situaci pracovního trhu a její využitelnost zaměstnavateli by se tak postupem času měla zvyšovat a stát se součástí každodenních procesů.

Reálné využití NSK zaměstnavateli dle šetření je následující:

V podnikové praxi:

- Informovat externí trh o poptávaných profesích,
- návrh kvalifikací dle objektivních aktuálních potřeb,
- úprava náplně kurzů dle vlastních požadavků,
- kvalitní popisy pracovních pozic, standardizace postupu při tvorbě katalogu pracovních pozic,
- plány rozvoje zaměstnanců,
- pomoc při inzerci volných míst,
- zvýšení pravděpodobnosti najít vhodných zaměstnanců pro výkon určitého povolání,
- úspora nákladů na opětovné zaškolování a trénink nových pracovníků.

Využití v procesech HR managementu:

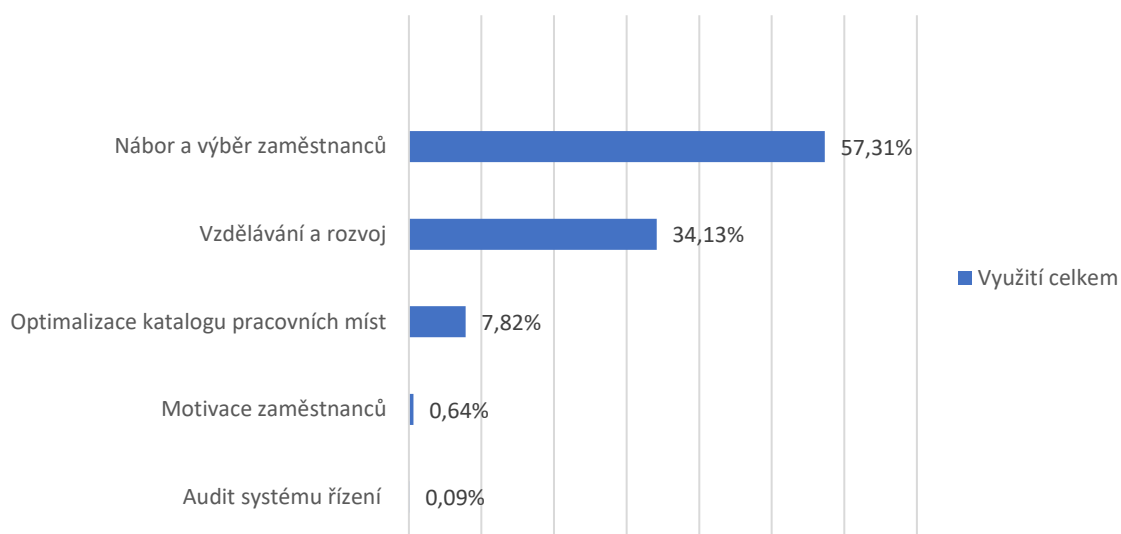
- nábor pracovníků – inzerce pracovních pozic, kde je náplň práce inzerované pozice jasně stanovena pomocí popisů kvalifikací v NSK nebo popisů povolání v NSP garantuje kvalitu a výstižnost oslovení cílové skupiny. Dochází k eliminaci uchazečů s neadekvátními kompetencemi, a tudíž i čas personalistů může být efektivněji využit.
- adaptace pracovníků,

³² Deník Právo, 2013

- rozvoj lidských zdrojů,
- oblast vzdělávacích aktivit,
- odměňování a motivace,
- optimalizace profesní skladby zaměstnanců.

Následující graf ukazuje, za jakým účelem je NSK zaměstnavateli nejčastěji využívána.

Graf č. 7: Využívání NSK v personálních procesech



Zdroj: Vlastní zpracování z dat dostupných v příloze tiskové zprávy NSK2, 2015

Významné procento zaměstnavatelů, zejména ve strojírenských společnostech, čerpá z registru při náboru nových zaměstnanců. Společnosti působící v tomto oboru dále občas využívají registr při optimalizaci profesní skladby zaměstnanců. Potravinářské a bezpečnostní agentury používají data dostupná v registru NSK v rámci rozvoje a vzdělávání svých zaměstnanců. Pouze 0,68 % zaměstnavatelů využívají PK jako motivační prvek pro své zaměstnance. Přesto, že valná část zaměstnavatelů považuje rozvoj zaměstnanců za nezbytnou součást prosperity celé společnosti a měl by být stěžejním bodem strategie firmy, není NSK v této oblasti využívána. Důvodem může být jak nízký zájem o zvyšování osobní kvalifikace ze strany zaměstnanců, tak používání jiných nástrojů, nezájem či špatná komunikace ze strany

zaměstnavatele. Nízké procento společností využívá a odkazuje se na NSK jako záruku při auditu kvality.

Data dostupná na veřejném portálu NSK³³ značí, že určité procento společností se do projektu zapojilo a registr plně využívá. K 18.2.2015 soustavu kvalifikací v personálních procesech využívalo 1 100 společností z různých oborů. Mezi společnosti, které registr významně využívají, patří např. státní podnik Česká pošta, spol. PRECIOSA, a.s., Fatra, a.s., MOTOR JIKOV Group a.s., či Jihostroj a.s.

Z příkladu České pošty i dalších firem je vidět, že projekt může fungovat. V případě, že společnost registr využívá, prospívá tak nejen sobě, ale i dalším účastníkům trhu práce. Bohužel v důsledku nedostatečné výše alokovaných finančních prostředků v oblasti marketingu nebyl projekt adekvátně odkomunikován a nezapsal se tak do povědomí dostatečného počtu společností působících na českém trhu. I přes veškerá pozitiva, která systém zaměstnavatelům nabízí, není spolupráce zcela optimální a není využit plný potenciál systému.

Nejvíce společností, které profesní kvalifikace při styku se zaměstnanci využívají je z Prahy, dále z Moravskoslezského a Jihomoravského kraje. Souběžně nejvíce jich podniká v oblasti strojírenství, bezpečnosti, managementu a administrativě, stavebnictví, potravinářství a krmivářství, textilním, oděvním a kožedělném průmyslu a v oblasti gastronomie a cestovního ruchu.³⁴

Registr kvalifikací je též dostupný široké veřejnosti. Každý občan má přístup do databáze kvalifikací, kde jsou k dispozici i další informace, které s databází přímo či nepřímo souvisejí.

Veřejnost reálně nejčastěji využívá NSK v následujících oblastech:

- vytvoření představy o požadavcích na jednotlivé profese,
- výkon zkoušky z profesní kvalifikace bez příslušného vzdělání v daném oboru,
- adaptace své kvalifikace aktuálním požadavkům trhu,
- možnost získat kvalifikaci pro výkon určitého povolání v kratším časovém horizontu bez nástupu do školy,
- možnost získat informace o situaci na trhu práce a poptávaných profesích.

³³ národníkvalifikace.cz, 2016

³⁴ Příloha tiskové zprávy NSK2, 2015

Další oblastí, kde je soustava aplikovatelná, je oblast vzdělávání. Registr efektivně pomáhá při tvorbě nových vzdělávacích programů, či při reformě počátečního vzdělávání.

Klíčovým prvkem pro fungování a konstantní rozvíjení systému NSK, je předpoklad, že bude v co nevyšší míře aktivně využíván veškerými zainteresovanými institucemi.

Spolupráce s ÚP ČR je dle informací získaných řízeným rozhovorem s pověřenými zaměstnanci z oddělení zprostředkování a poradenství rozvinutá. ÚP registr využívají při realizaci rekvalifikací a při vyhlášení veřejné zakázky ve většině případů k PK přihlíží. Některé ÚP řeší situaci, kdy požadavky zaměstnavatelů nebylo možné pokrýt nejen v rámci kraje, ale by to velmi problematické i v rámci celé ČR (např. PK švadlena, úplná PK mlynář či kameník).

5. Zhodnocení výsledků

Stabilní růst české ekonomiky v posledních několika letech pozitivně ovlivňuje mnoho oblastí hospodářství. Průměrná míra nezaměstnanosti od roku 2012 konstantně klesá a trh práce je v současné době velice otevřený. Nicméně situace se výrazně liší z hlediska jednotlivých krajů. Právě analýza současného stavu na trhu práce v jednotlivých krajích je stěžejní pro zhodnocení vhodnosti a efektivní využitelnosti Národní soustavy kvalifikací pro jednotlivé územní celky.

Analýza vývoje počtu profesních kvalifikací a počtu autorizovaných osob v období 2010-2016 prokázala konzistentní růst. K 31.12.2016 obsahoval registr 1100 kvalifikací a počet autorizovaných osob činil 1126. Dalším z ukazatelů úspěšnosti projektu je počet držitelů osvědčení PK. Počet zájemců, kteří se stali vlastníky osvědčení k září roku 2016 byl 151 215. Korelace mezi klesající mírou nezaměstnanosti a počtem schválených žádostí o PK nebyla shledána. Přesto, že se míra nezaměstnanosti snižuje, množství vydaných osvědčení klesající trend neprojevuje.

Velmi pozitivní je fakt, že nebyl zaznamenán výrazný pokles vývoje ukazatelů po ukončení podpůrného projektu NSK2 – *Rozvoj a implementace Národní soustavy kvalifikací*. Je tedy prokazatelná určitá udržitelnost systému.

Z expertizy dat práce vyvozuje, že zájem ze strany uchazečů je primárně o PK z oblastí gastronomie, údržby technických zařízení, administrativních činností a cestovního ruchu. Naopak poptávka ze strany zaměstnavatelů je především o kvalifikované zaměstnance v technických oborech.

Aby systém naplno fungoval a dále se rozvíjel, je nezbytné aktivní zapojení mnoha subjektů a institucí. Pouze tehdy bude možné naplno těžit z jeho potenciálu. Mezi klíčové subjekty patří zaměstnavatelé. Přesto, že z praxe existuje několik příkladů společností, které jsou do projektu zapojeny a čerpají benefity prokázalo se, že stěžejní část zaměstnavatelů se zatím příliš neztotožnila s tímto systémem a je pro ně těžké adaptovat se na nový postup uznávání výsledků dalšího učení.

Hojnější podpora NSK je zaznamenána ze strany ÚP ČR. Probíhají poradenské činnosti a registr je využíván pro realizaci rekvalifikací a vyhlašování veřejných zakázek.

Z informací získaných během řízených rozhovorů s kompetentními osobami krajských poboček ÚP ČR vyplynulo, že nabídka PK je v současné době dostatečná. ÚP realizují rekvalifikační kurzy formou zabezpečovaných rekvalifikací, které vysoutěží prostřednictvím veřejných zakázek. Ty odráží poptávku lokálního trhu práce. Další možností jsou zvolené rekvalifikace, kdy si zaměření zvolené rekvalifikace a vzdělávací středisko volí zájemce o zaměstnání sám. V takovém případě pracovníci ÚP posuzují vhodnost PK na základě zdravotní způsobilosti, a především uplatnitelnosti uchazeče na trhu práce. Uchazeč má sice možnost absolvovat kurz z jakékoliv PK, která je v registru, ale jeho primárním zájmem by mělo být se po úspěšném absolvování kurzu uplatnit na pracovním trhu. Z toho důvodu je nutné volit takové PK, které zaměstnavatelé aktuálně poptávají. Se situací, kdy nabídka PK je velice široká, ale poptávka po PK ze strany uchazečů se liší od poptávky po pracovní síle ze strany zaměstnavatelů, se setkává Středočeský kraj. Zde se z praxe jeví, že potřeba PK neodpovídá poptávce. Příčinou je zájem zaměstnavatelů o zaměstnance v technických oborech, o které uchazeči o zaměstnání nemají zájem, což je zapříčiněno geografickou polohou, demografickou a vzdělaností strukturou kraje. Značná část obyvatel toto kraje dojíždí za zaměstnáním do Prahy a pracuje primárně ve službách. Tento fakt má pozitivní vliv na míru zaměstnanosti, avšak vysvětluje vzniklý převis poptávky po technicky kvalifikované pracovní síle a současně nízkém zájmu v tomto oboru pracovat.

Velký nedostatek je shledán v evidenci výstupních dat ze strany úřadů práce. Z důvodu absence není možné určit úspěšnost projektu poměrem schválených žádostí o PK ze strany krajských ÚP. Nejsou evidováni samoplátci a též forma a členění rekvalifikací v databázi, není dostatečná pro objektivní zhodnocení cíle stanoveném v zadání v DP.

Jelikož data jsou v dnešní době vysoce ceněná, návrhem na zlepšení fungování je efektivnější vedení výkazů a evidování většího množství výstupních dat. Na základě analýzy shromážděných dat by bylo možné stanovit vhodné ukazatele efektivnosti. Relevantním a vysoce informativním výstupem by byla hodnota počtu osob, které získaly zaměstnání v odpovídajícím oboru rekvalifikace. Tento údaj by reálně hodnotil vhodnost výběru zvolené rekvalifikace. V případě, že by procento uplatnění se v příslušném oboru bylo nízké, analyzovaly by se příčiny a navrhla by se efektivní řešení pro všechny zainteresované strany. V současné chvíli není možné hodnotu stanovit, jelikož potřebná data nejsou k dispozici. Uchazeči o zaměstnání nemají povinnost sdělovat ÚP ČR do jakého zaměstnání nastupují. Jsou

situace, kdy odchází z evidence na vlastní žádost bez uvedení místa a druhu výkonu práce. Navržené řešení by umožnilo eliminovat nedostatky a zvýšit efektivnost procesu.

Národní soustava kvalifikací je využívána v celé ČR. Navíc jsou kraje, ve kterých má systém větší potenciál. Jedná se především o území, která se dlouhodobě potýkají s nadprůměrnou mírou nezaměstnanosti. O oblasti s vysokým podílem obyvatel bez vzdělání, či pouze se základním vzděláním a zároveň s nízkým podílem absolventů vysokých škol. Reakce na nový systém uznávání výsledků učení jsou v jednotlivých krajích ČR velmi specifické. Nejvíce využíván je registr na území hl. m Prahy, kde s ním aktivně pracuje 16 % společností.

Velice efektivní spolupráce jak ze strany zaměstnavatelů, tak z pohledů ÚP je nastavena v Moravskoslezském kraji. Vysoká nezaměstnanost a nutnost restrukturalizace hospodářství jsou podněty na které je nezbytné adekvátně reagovat. V tomto konkrétním případě je NSK velmi efektivním řešením. Potenciál NSK využívá také kraj Jihomoravský.

Na straně druhé figurují kraje, kde se nový systém zatím neuchytil, přesto, že podle jejich socioekonomické situace se NSK jeví jako vhodný nástroj pro zvýšení zaměstnanosti. Mezi takové kraje se řadí kraj Ústecký, Zlínský Olomoucký a Vysočina. Nabídka PK a počet Autorizovaných osob je v porovnání s ostatními kraji nižší, ale přesto dostatečná. Kritický je nízký počet zaměstnavatelů, kteří registr využívají a na nový systém uznávání výsledků přistoupili.

6. Závěr

Na rozvoji koncepčního systému pojetí celoživotního učení pracuje nespočet institucí v mnoha zemích Evropské unie. Jde o přístup, který mění dlouhodobě nastavená pravidla a přijímá zcela odlišnou filozofii. Podporuje pracovní mobilitu, je alternativou zkosnatělých školských systémů a flexibilně reaguje na aktuální požadavky lokálních trhů práce.

Diplomová práce si klade za cíl poskytnout ucelený přehled informací o Národní soustavě kvalifikací v České republice a objektivně zhodnotit míru přínosu projektu NSK2 - *Rozvoj a implementace Národní soustavy kvalifikací*, jenž probíhal v letech 2009-2015. Evaluace získaných dat prokázala, že s přispěním mnoha zainteresovaných subjektů projekt NSK2 obecně dostal svým cílům a dá se považovat za úspěšný. Upevnil systémové prostředí a podpořil udržitelnost rozvoje soustavy. Národní soustava kvalifikací je nastartovaná a přirozeně funguje i bez podpůrného projektu dál. Nabídka profesních kvalifikací je dostatečná a odpovídá požadavkům trhu práce.

Pro kontinuální rozvoj je stěžejní aktivní zapojení všech zainteresovaných subjektů a institucí. Pouze tehdy je možné naplno těžit z potenciálu systému. Mezi klíčové subjekty patří zaměstnavatelé. Přesto, že z praxe existuje několik příkladů společností, které jsou do projektu zapojeny a čerpají jeho benefity se prokázalo, že stěžejní část zaměstnavatelů se zatím s tímto systémem příliš neztotožnila a je pro ně těžké adaptovat se na nový postup uznávání výsledků dalšího učení.

Podpora NSK ze strany ÚP ČR je intenzivnější. Probíhají poradenské činnosti a registr je využíván pro realizaci rekvalifikací a vyhlašování veřejných zakázek. Prostor pro zlepšení byl shledán v evidenci výstupních údajů. Efektivnější monitorování výstupů a sběr většího množství dat by umožnilo detailnější evaluaci vhodnosti projektu v konkrétních územních celcích. Velmi informativním výstupem by byl počet osob, které získaly zaměstnání v odpovídajícím oboru rekvalifikace. V případě, že by procento uplatnění se v příslušném oboru bylo nízké, analyzovaly by se příčiny a navrhla by se efektivní řešení pro všechny zainteresované strany.

7. Seznam použitých zdrojů

7.1. Knižní publikace

BERNHARD, Andrea: Quality Assurance in an International Higher Education Area, 2012
ISBN: 978-3-531-18566-8

European Communities: The European Qualifications Framework for Lifelong Learning (EQF), Luxembourg, 2008
ISBN 978-92-79-08474-4

Evropský rámec kvalifikací: EQF. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2008
ISBN 978- 80-254-2218-2

HALE, Julian: European social fund, 50 years investing in people, Luxembourg, European Communities, 2007, ISBN 92-79-03357-3

Národní přiřazovací zpráva ČR, NÚV, Praha 2012

ISBN 987-80-87652-74-9

Národní ústav pro vzdělání: Metodika naplňování Národní soustavy kvalifikací, druhé přepracované vydání, Praha 2012

National qualifications framework developments in Europe, Luxembourg, 2015

ISBN: 978-92-896-1866-3

Přidaná hodnota národních rámců kvalifikací při implementaci EQF. Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropské unie, 2009

ISBN 978-92-79-15214-6

STAKLER, Milada a kol., Národní přiřazovací zpráva ČR – shrnutí, Vydal Národní ústav pro vzdělávání, Praha, 2012

ISBN 978-80-87652-60-2

The development of national qualifications frameworks in Europe, Luxembourg, 2009

ISBN 978-92-896-0621-9

ZIKOVÁ, Jitka: Metodika implementace NSK ve firmách, druhé přepracované vydání, Národní ústav pro vzdělání a Hospodářská komora ČR 2013

7.2. Elektronické zdroje

Autorizované osoby: Národní soustava kvalifikací [online], [cit. 2016-9-10] Dostupné z: <http://www.narodnikvalifikace.cz/Clanky/informace-a-doporuceni-pro-zadatele-o-autorizaci-a-autorizovane-osoby>

Boloňský proces: OEAEP - Otevřená evropská akademie ekonomiky a politiky [online], [cit. 2016-8-8], Dostupné z: <http://oeaep.cz/bolon.htm>

Boloňský proces: MŠMT [online], [cit. 2016-8-8], <http://www.msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/bolonsky-proces-2>

Boloňský proces: European Higher Education Area – EHEA [online], [cit. 2016-8-8], Dostupné z: <http://www.ehea.info/article-details.aspx?ArticleId=9>

Boloňský proces: Bologna Follow-up Group, European Association of institutions in Higher Education [online], [cit. 2016-8-8], Dostupné z: <http://www.eurashe.eu/policy/modernising-phe/bfug/>

Další vzdělávání: Zákon č. 179/2006 Sb. o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů ze dne 30. března 2006 [RTF online], [cit. 2016-9-2], Dostupné z: www.msmt.cz/file/21404_1_1/

ISKA: Národní soustava kvalifikací, Informační systém pro kvalifikace a autorizace [online], [cit. 2016-9-11] Dostupné z: <http://podpora.narodnikvalifikace.cz/autorizovaneosoby-8-informacni-system.html>

Národní soustava povolání: Integrovaný portál MPSV [online], [cit. 2016-9-2], Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/4132>

Národní soustava kvalifikací: Návrh pojetí, struktury a procesů národní soustavy kvalifikací, Národní ústav odborného vzdělávání Praha, 2007 [PDF online], [cit. 2016-9-2], Dostupné z: <https://fpe.zcu.cz/kmt/kat/Download/kpr/NSKpojetistruktura.pdf>

Národní soustava kvalifikací: NSK2 [PDF online], [cit. 2016-9-2], Dostupné z: http://www.sps.cz/RDS/_PDFDoc/NSK-clanek.pdf

Národní soustava kvalifikací: Národní soustava kvalifikací v kariérovém poradenství [PDF online], [cit. 2016-9-3] Dostupné z: http://www.infoabsolvent.cz/Temata/Download?Soubor=V7.4.25_Narodni_soustava_kvalifikaci_v_karierovem_poradenstvi.pdf

Národní soustava kvalifikací: Legislativní rámec [online], [cit. 2016-9-11] Dostupné z: <http://podpora.narodnikvalifikace.cz/up-1-legislativa.html>

Národní soustava kvalifikací: Národní ústav vzdělávání, Soustava kvalifikací se stále více využívá [online], [cit. 2016-9-11] Dostupné z: <http://www.nuv.cz/vystupy/narodni-soustava-kvalifikaci-se-stale-vic-vyuziva>

Národní soustava povolání: Informace o NSP [online], [cit. 2016-9-2], Dostupné z: <http://info.nsp.cz/Default.aspx#p03>

Národní soustava kvalifikací: Národní soustavu kvalifikací využívá více než 1 100 zaměstnavatelů [online], [cit. 2016-9-11] Dostupné z: <http://www.komora.cz/aktualni-zpravodajstvi/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2015/narodni-soustavu-kvalifikaci-vyuziva-vice-nej-1-100-zamestnavatelu.aspx>

Nezaměstnanost v ČR: Úřad práce ČR, Tisková zpráva, Praha, 8. 11. 2016 [online], [cit. 2016-11-18] Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2016/11/2016_11_08_tz_nezamestnanost_rijen_2016.pdf

Nezaměstnanost v ČR: Český statistický úřad, Podíl nezaměstnaných osob v ČR a krajích, 2005-2015 [online], [cit. 2016-11-18] Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/cr_od_roku_1989_podil_nezamestnanych

Orgány NSK: Sektorové rady [online], [cit. 2016-9-10] Dostupné z: <http://www.sektoroverady.cz/sektorove-rady>

Orgány NSK: Sektorové dohody [online], [cit. 2016-9-10] Dostupné z: <http://www.sektoroverady.cz/sektorove-dohody>

Přiřazovací proces: Evropský kvalifikační rámec a Národní soustava kvalifikací ČR, Euractiv.cz [online], [cit. 2016-8-9], Dostupné z: <http://euractiv.cz/factsheet/prumysl-a-inovace/evropsky-kvalifikacni-ramec-a-narodni-soustava-kvalifikaci-cr/>

Přiřazovací proces: Koordinační centrum EQF, Národní ústav odborného vzdělávání [online], [cit. 2016-8-12], Dostupné z: <http://www.nuov.cz/koordinacni-centrum-eqf>

Přiřazovacího proces: Východiska a výsledky dotazníku o potřebnosti Národního rámce kvalifikací ČR, Národní ústav pro vzdělávání: [PDF], 2013

Přiřazovacího proces: Národní ústav pro vzdělávání: Eurpass – brožura [PDF], 2012

Přiřazovacího proces: Centrum pro studium vysokého školství, v.v.i, 2016 [online], Dostupné z: http://www.csvs.cz/csvs_sluzby.shtml

Úřad práce: Úřad práce a Národní soustava kvalifikací [PPT online], [cit. 2016-9-11] Dostupné z: <http://docplayer.cz/6527510-Urad-prace-narodni-soustava-kvalifikaci-projekt-je-spolufinancovan-evropskym-socialnim-fondem-a-statnim-rozpoctem-ceske-republiky.html>

8. Přílohy

Příloha č. 1: Kritéria přiřazovacího procesu

1. *kritérium*

Odpovědnost a/nebo pravomoci všech příslušných národních orgánů zapojených do procesu přiřazování, včetně národního koordinačního střediska, jsou jasně stanoveny a zveřejněny příslušnými orgány veřejné správy.

Proces přiřazování je garantován MŠMT, které ustanovilo KC EQF, jehož stěžejním úkolem je koordinace procesu. KC EQF je organizační součástí Národního ústavu pro vzdělávání (NÚV), dříve Národního ústavu odborného vzdělávání (NÚOV).

Harmonogram přiřazovacího procesu byl odsouhlasen MŠMT v srpnu 2010. Prostřednictvím KC EQF se do procesu zapojili další zainteresované strany jako např. sociální partneři, ministerstva a představitelé krajů i vzdělávacích institucí. Dále se součástí staly relevantní partneři a odborníci, kteří se jednak aktivně podílely na tvorbě podkladových materiálů pro referenční zprávu, a zároveň byli součástí redakční rady národní referenční zprávy.

2. *Kritérium*

Existuje jasná a prokazatelná vazba mezi úrovněmi kvalifikací národního rámce nebo systému kvalifikací a deskriptory úrovně Evropského rámce kvalifikací.

Analýzy prokazující korelaci mezi úrovněmi kvalifikací v ČR a úrovněmi EQF vznikly z podkladových studií v rámci projektu NCP - EQF na podporu přiřazovacího procesu pro období 2010- 2011.

Deskriptory úrovně NSK vznikly v souladu s deskriptory EQF a jsou s nimi kompatibilní. Jsou zaměřené na znalosti, dovednosti a způsobilosti. Návrh o přiřazení úrovně NSK k úrovním EQF bylo v roce 2010 schváleno MŠMT. Veškeré materiály byly před oficiálním vypuštěním konzultovány s rozhodujícími činiteli.

3. *Kritérium*

Národní rámec nebo systém kvalifikací a jeho kvalifikace jsou založeny na zásadě a cíli výsledků učení a jsou provázány s postupy pro validaci neformálního a informálního učení a se systémy kreditů, pokud takové systémy existují.

Pro kvalifikace získané v počátečním základním a středním vzdělávání jsou kutikulární dokumenty popsány expektačními výsledky učení, tzv. klíčovými kompetencemi. Tento postup umožnil jejich analýzu a přidělení k úrovním EQF.

V oblasti terciárního vzdělání byly analyzovány jak právní dokumenty, tak podklady pro akreditaci. Zohledněny byly především cíle učení, profily absolventů a uplatnitelnost. Uvedený přístup je posléze propojován s novými akreditacemi a preciznějším postupem Akreditační komise. Akreditační komise stanovuje členění výstupů učení do kategorií znalosti, dovednosti a způsobilosti.

Kontrolu výsledků neformálního a informálního učení umožňuje zákon č. 179/2006 o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání.

Systém kreditů ECTS funguje v ČR prozatím pouze ve vysokoškolském vzdělávání.

4. Kritérium

Postupy pro zahrnutí kvalifikací do národního rámce kvalifikací nebo pro popis postavení kvalifikací v národním systému kvalifikací jsou transparentní.

Definice každé kvalifikace zařazené v kvalifikačním systému podléhá jasně stanoveným pravidlům a projednává se v několikakolovém schvalovacím řízení. Rámcové vzdělávací programy (RVP) pro počáteční základní a střední vzdělávání deskriptivně popisují předpokládané výsledky učení studentů v daných oborech. RVP Vznikají ve spolupráci se sociálními partnery. Vydání RVP má v kompetenci ministerstvo školství, které ze zákona musí projednat před oficiálním vydáním každé RVP s příslušnými ministerstvy, odborovými orgány, zástupci zaměstnavatelských organizací a s kraji.

Programy terciárního vzdělání v závislosti na typu školy musí být schváleny akreditační komisí pro vysoké školy nebo vyšší odborné školy.

Přidělování kvalifikací do registru odborných kvalifikací NSK podléhá vlastním, konkrétně stanoveným postupům, popsáním v metodickém manuálu. Standardy kvalifikací NSK musí být schváleny MŠMT, čímž je zaručena jejich konzistentnost s obsahem programů počátečního vzdělávání i jejich přiřazení do adekvátní úrovně NSK.

5. Kritérium

Národní systém(y) zajišťování kvality v oblasti vzdělávání a profesní přípravy odkazuje/odkazují na národní rámec nebo systém kvalifikací a je/jsou v souladu s příslušnými evropskými zásadami a pokyny.

Systém zajišťování kvality je ustanoven v právních dokumentech týkajících se všech typů vzdělání. Je zakotven ve školském i vysokoškolském zákoně a v zákoně o uznávání výsledků dalšího vzdělávání. Je organickou součástí každého procesu vedoucího k dosažení kvalifikace na všech úrovních.

6. Kritérium

Proces přiřazování musí zahrnovat řádné schválení příslušných orgánů zajišťování kvality.

Konzultace se zástupci orgánů pro zajišťování kvality probíhaly během přípravy národní přiřazovací zprávy. Orgány zajišťující kvalitu jsou Česká školní inspekce a akreditační komise. Schválení proběhlo v rámci standardního schvalovacího procesu na MŠMT. Zpráva byla konzultována všemi složkami a přímo řízenými orgány MŠMT.

7. Kritérium

Do procesu přiřazování musí být zapojeni mezinárodní odborníci.

V ČR se do procesu přiřazování a tvorby referenční zprávy zapojily tři zahraniční kapacity: Karin Luomi-Messerer, Stephen Adam a Simon Field. Oslovení byli kvůli jejich dlouhodobému působení v dané oblasti, expertnímu zaměření a rozsáhlým zkušenostem. Odborníci vyhotovili expertní analýzu pracovní verze zprávy. Stali se součástí vystoupení na mezinárodní konferenci

v Praze v březnu 2011. Jejich návrhy byly redakční radou projednány a zohledněny při konečných úpravách zprávy.

8. Kritérium

Přiřazení národního rámce nebo systému kvalifikací k EQF musí potvrdit příslušný národní orgán nebo orgány. Příslušné národní orgány, včetně národního koordinačního střediska, vydají ucelenou zprávu, ve které vysvětlí a zdůvodní způsob přiřazování a ve které se budou zvláště zabývat každým kritériem.

Etapy referenčního procesu a obsah zprávy schválilo MŠMT. Účinnost výsledků procesu je stvrzena prokonzultováním zprávy na poradě vedení MŠMT. Zpráva vytvořena KC EQF ve spolupráci se zainteresovanými stranami, zdůvodňuje a evaluuje výsledek přiřazovacího procesu. Popisuje také naplnění všech kritérií ustanovených skupinou AG EQF.

V červenci 2011 došlo ke schválení zprávy a v současné době je v oficiální podobě k nalezení na portálu MŠMT a NÚV.

9. Kritérium

Oficiální platforma EQF bude průběžně aktualizovat veřejný seznam členských států, které potvrdily, že dokončily proces přiřazování, včetně odkazů na vyhotovené zprávy o přiřazování.

Došlo k vytvoření anglické podoby zprávy, která byla přeložena z finální, schválené verze národní přiřazovací zprávy. Byla předložena Evropské komisi a Poradní skupině EQF v prosinci 2011. Nyní je k dispozici na oficiální platformě EQF.

10. Kritérium

Po dokončení procesu přiřazování a v souladu s termíny stanovenými v doporučení obsahují všechna nově vystavená osvědčení o kvalifikaci, diplomy a dokumenty Europassu vydané příslušnými orgány jasný odkaz, prostřednictvím národního systému kvalifikací, na odpovídající úroveň Evropského rámce kvalifikací.

Zdroj: Deset kritérií a postupů v přiřazovacím procesu, Národní ústav pro vzdělávání [online], [cit. 2016-8-21], Dostupné z: <http://www.nuv.cz/p/evropsky-ramec-kvalifikaci-eqf/deset-kriterii-a-postupu-v-prirazovacim-procesu>

Příloha č. 2: Deskriptory popisující úroveň kvalifikací

	Znalosti	Dovednosti	Kompetence
1	základní všeobecné znalosti	základní dovednosti požadované k provádění jednoduchých úkolů	pracovat nebo studovat pod přímým dohledem ve strukturovaném prostředí
2	základní faktické znalosti v oboru práce nebo studia	základní kognitivní a praktické dovednosti požadované při používání relevantních informací za účelem plnění úkolů a řešení běžných problémů s použitím jednoduchých pravidel a nástrojů	pracovat nebo studovat pod dohledem s určitou mírou samostatnosti
3	znalosti faktů, zásad, procesů a obecných pojmů v oboru práce nebo studia	řada kognitivních a praktických dovedností požadovaných při plnění úkolů a řešení problémů - výběrem a použitím základních metod, nástrojů, materiálů a informací	nést odpovědnost za splnění úkolů v práci nebo ve studiu při řešení problémů přizpůsobovat své chování okolnostem
4	faktické a teoretické znalosti v širokých souvislostech v oboru práce nebo studia	řada kognitivních a praktických dovedností požadovaných při řešení specifických problémů v oboru práce nebo studia	schopnost řídit sebe samého v rámci pokynů v oblastech práce nebo studia, které jsou obvykle předvídatelné, ale mohou se měnit dohlížet na běžnou práci jiných osob a nést určitou odpovědnost za hodnocení a zlepšování

			pracovních či vzdělávacích činností
5	rozsáhlé a specializované faktické a teoretické znalosti v oboru práce nebo studia a uvědomování si hranic těchto znalostí	rozsáhlá škála kognitivních a praktických dovedností požadovaných při rozvíjení tvůrčích řešení abstraktních problémů	řídít a kontrolovat pracovní či vzdělávací činnosti, při nichž dochází k nepředvídatelným změnám posuzovat a rozvíjet své vlastní výkony a výkony ostatních
6	pokročilé znalosti v oboru práce nebo studia zahrnující kritické chápání teorií a zásad	pokročilé dovednosti prokazující zvládnutí oboru a smysl pro inovace, jež jsou požadovány při řešení složitých a nepředvídatelných problémů ve specializované oblasti práce nebo studia	řídít složité technické nebo odborné činnosti či projekty a nést odpovědnost za rozhodování v kontextu nepředvídatelné pracovní nebo vzdělávací náplně nést odpovědnost za řízení odborného rozvoje jednotlivců a skupin
7	vysoce specializované znalosti, z nichž některé jsou v popředí znalostí v oboru práce nebo studia, sloužící jako základ originálního myšlení nebo výzkumu - kritické uvědomování si znalostí v oboru a na rozhraní mezi různými oblastmi	speciální dovednosti požadované při řešení problémů ve výzkumu a/nebo při inovacích s cílem rozvíjet nové znalosti a postupy a integrovat poznatky z různých oblastí	řídít a transformovat pracovní nebo vzdělávací kontexty, které jsou složité, nelze je předvídat a vyžadují nové strategické přístupy nést odpovědnost za přispívání k profesním znalostem a postupům a/nebo za posuzování strategických výkonů týmů
8	znalosti na špičkové úrovni v oboru práce nebo studia a na rozhraní mezi obory	vysoce pokročilé a specializované dovednosti a techniky, včetně syntézy a hodnocení, požadované při řešení kritických problémů ve výzkumu a/nebo inovacích a při rozšiřování a novém definování stávajících znalostí	vykazovat značnou autoritu, inovační potenciál, samostatnost a akademickou a odbornou integritu a trvalé odhodlání přicházet s novými myšlenkami a vyvíjet nové postupy na špičkové úrovni v oboru práce nebo

		nebo odborných postupů	studia, včetně výzkumu
--	--	------------------------	------------------------

Zdroj: EVROPSKÝ RÁMEC KVALIFIKACÍ, převzato

http://www.nuv.cz/uploads/ECVET_a_EQF_4_6/evropsky_ramec_kvalifikaci_nahled.pdf,

Příloha č. 3: Sektorové rady v České republice

Sektorová rada pro zemědělství

Sektorová rada pro lesní a vodní hospodářství a životní prostředí

Sektorová rada pro potravinářství a krmivářství

Sektorová rada pro těžbu a úpravu nerostných surovin

Sektorová rada pro textilní, oděvní a kožedělný průmysl

Sektorová rada pro dřevozpracující a papírenský průmysl

Sektorová rada pro sklo, keramiku a zpracování minerálů

Sektorová rada pro chemii

Sektorová rada pro strojírenství

Sektorová rada pro hutnictví, slévárenství a kovárenství

Sektorová rada pro energetiku

Sektorová rada pro stavebnictví

Sektorová rada pro dopravu, logistiku, poštovní a doručovací služby

Sektorová rada pro obchod a marketing

Sektorová rada pro pohostinství, gastronomii a cestovní ruch

Sektorová rada pro polygrafii, média a informační služby

Sektorová rada pro bezpečnost a ochranu osob a majetku a bezpečnost práce

Sektorová rada pro osobní služby

Sektorová rada pro ostatní služby

Sektorová rada pro management a administrativu

Sektorová rada pro bankovníctví, pojišťovnictví a finanční služby

Sektorová rada pro informační technologie a elektronické komunikace

Sektorová rada pro řemesla a umělecká řemesla

Sektorová rada pro vyhrazená zařízení

Sektorová rada pro elektrotechniku

Sektorová rada pro veřejné služby a správu

Sektorová rada pro kulturu

Sektorová rada pro justici a právo

Sektorová rada pro ozbrojené složky

Zdroj: Sektorové rady

<http://www.sektoroverady.cz/sektorove-rady>, převzato, 2016

Příloha č. 4: Seznam navržených opatření souvisejících s útlumem těžby uhlí

O1		„Snížení důchodového věku některým horníkům“	MPSV
	O1.1	<i>Novela nařízení vlády č. 69/2015 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 363/2009 Sb., o stanovení důchodového věku a přepočtu starobních důchodů některých horníků, kteří začali vykonávat své zaměstnání před rokem 1993.</i> Novela nabyla účinnosti 1. 6. 2015 - splněno	
O1.2	<i>Novela zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.</i> Umožní získat nárok na snížený důchodový věk a zvláštní výpočet důchodu i horníkům, kteří nastoupili do zaměstnání v hlubinných dolech se stálým pracovištěm pod zemí po roce 1992. Návrh novely úspěšně prošel legislativním procesem a dne 23. 6. 2016 byl podepsán prezidentem republiky		
S1		Analýza trhu práce	ÚP ČR
S1.1	<i>Analýza nabídky a poptávky na trhu práce</i> Pravidelně vyhodnocovat vývoj v nabídce a poptávce na trhu práce, zejména s ohledem na kvalifikaci propuštěných zaměstnanců a jejich uplatnitelnost na trhu práce.		
S1.2	<i>Spolupráce se zaměstnavateli</i> Aktivní spolupráce se zaměstnavateli při vyhledávání volných pracovních míst, navázat na již stávající efektivní činnost při monitoringu trhu práce.		
S1.3	<i>Zmapovat firmy návazné na těžební společnosti, které mohou být ovlivněny útlumem těžby</i>		
S2		Cílený program	ÚP ČR + MPSV
	S2.1	<i>Vytvoření mobilního pracoviště</i> Vytvoření mobilního pracoviště ÚP ČR zabezpečujícího prvotní kontakt a poskytnutí základního poradenství propuštěným zaměstnancům jak v oblasti trhu práce, tak sociálních dávek.	ÚP ČR

	S2.2	<i>Rekvalifikace a poradenství</i> Zabezpečení vhodných rekvalifikačních kurzů odpovídajících jak poptávce po pracovní síle, tak stávající kvalifikaci propuštěných zaměstnanců.	ÚP ČR
	S2.3	<i>Dotovaná pracovní místa</i> <ul style="list-style-type: none"> - Podpora vytváření nových pracovních míst prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti (dále jen „APZ“), - zabezpečit možnost poskytovat podporu propuštěným zaměstnancům již ve fázi propuštění (zájemcům o zaměstnání). 	ÚP ČR MPSV
S3		Podpora regionální mobility Spuštění pilotního ověření nového příspěvku APZ – zahájeno v dubnu 2016. Od července provedeny parametrické úpravy a rozšířena pilotáž o Královehradecký kraj	MPSV + ÚP ČR
		Aktivní politika zaměstnanosti	MPSV + ÚP ČR
S4	S4.1	<i>Zabezpečení dostatečných finančních prostředků na realizaci APZ v ULK.</i>	MPSV
	S4.2	<i>Při alokaci finančních prostředků na APZ (národní i ESF) zohledňovat potřeby strukturálně postižených regionů – využít tzv. „koeficient potřeby“.</i>	UP ČR
	S4.3	<i>Realizovat specificky zaměřené regionální projekty v ULK, včetně podpory mladých osob při vstupu na trh práce.</i>	ÚP ČR
J1		Nařízení vlády ke zmírnění sociálních dopadů Příspěvek ke zmírnění sociálních dopadů souvisejících s restrukturalizací a útlumem činnosti obchodních společností zabývajících se těžbou uhlí.	MPO
J2		Strategie hospodářské restrukturalizace ULK, MSK, KVK V souladu s usnesením vlády č. 826/2015 bude vypracována strategie restrukturalizace dotčených krajů.	MPO, MMR
J3		Program podpory investic do nových výrobních zařízení a zaměstnanosti ve strukturálně postižených regionech Bude připraven program na podporu investic k rozvoji malých a středních podnikatelů s cílem podpořit zaměstnanost ve strukturálně postižených regionech.	MPO
J4		Využití revitalizační projekty Zvážit možnost využít propuštěné zaměstnance při prováděných revitalizačních projektů v regionu státními podniky (především s. p. Palivový kombinát Ústí).	MPO
J5		Transferový program Analyzovat možnost vytvoření transferové společnosti, jejímž cílem je zabezpečit přechod ohrožených zaměstnanců do jiných zaměstnání (využít zahraničních zkušeností – Německo)	MPSV/MPO