

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Diplomová práce

**Zhodnocení vlivu profesní kvalifikace na získání
pracovního místa ve vybraných zemích EU**

Natálie Drobná

© 2016 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Natálie Drobná

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Zhodnocení vlivu profesní kvalifikace na získání pracovního místa ve vybraných zemích EU

Název anglicky

Appreciation the impact of professional qualifications to get jobs in selected states of EU

Cíle práce

Diplomová práce má několik dílčích cílů. Cílem teoretické části je charakterizovat faktory ovlivňující získání pracovního místa se zaměřením na podrobný popis profesní kvalifikace a souvisejících pojmů. Dalším dílčím cílem teoretické části je popis procesu získání profesní kvalifikace a objasnění jejího uznávání. Cílem praktické části je analyzovat přístup zaměstnavatelů k profesním kvalifikacím ve vybraných podnicích. Cílem celé práce je porovnat a zhodnotit vliv profesní kvalifikace na získání pracovního místa.

Metodika

Postup zpracování diplomové práce vychází ze systematického zpracování teoretických východisek pro vytvoření vlastní práce v části literární rešerše. Teoretická část je zpracována na základě studia tematicky zaměřené odborné literatury a jsou v ní použity především metody popisu a charakteristiky.

V praktické části je využit vlastní průzkum ve vybraných podnicích se sídlem v ČR a v zahraničí. Z výsledků vlastního průzkumu je provedena komparace zjištěných výsledků, jejich zhodnocení a interpretace.

Doporučený rozsah práce

60-70 stran

Klíčová slova

Trh práce, profese, profesní kvalifikace, pracovní místo, Soustava národních kvalifikací, Evropský kvalifikační rámec, Česká republika, Evropská unie

Doporučené zdroje informací

- BENEŠ, M. *Andragogika*. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-2580-2.
- BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd.* Praha: Grada, 2013, 187 s. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3.
- HRADIL, J. *Uznávání odborných kvalifikací v rámci volného poskytování služeb v právu Evropské unie.* Praha: Naše vojsko, 2011, 502 s. ISBN 978-80-206-1245-8.
- MUŽÍK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. ISBN 978-80-7357-738-4.
- PALÁN, Z. – LANGER, T. *Základy andragogiky*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008. ISBN 978-80-86723-58-7.
- PALÍŠKOVÁ, M. *Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. Vyd. 1. V Praze: C.H. Beck, 2014, xxiii, 203 s. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-270-0.
- PITROVÁ, M. – FIALA, P. *Evropská unie*. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury, 2009. ISBN 978-80-7325-180-2.
- SEKERKA, B. *Makroekonomie*. Praha: Profess Consulting, 2007. ISBN 978-80-7259-050-6.
- SVOBODOVÁ, D. *Profesní poradenství: vybrané kapitoly*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2015, 160 s. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-5092-7.

Předběžný termín obhajoby

2015/16 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 28. 03. 2016

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Zhodnocení vlivu profesní kvalifikace na získání pracovního místa ve vybraných zemích EU" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucí diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 29.března 2016

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Daniele Spiesové, vedoucí mé diplomové práce, za cenné rady, připomínky a informace, které mi během zpracování této práce poskytla. Poděkování také patří zástupcům vybraných společností, kteří mi poskytli informace důležité ke zpracování práce. Dále děkuji také své rodině za trpělivost a podporu poskytovanou během zpracování této práce a po celou dobu studia.

Zhodnocení vlivu profesní kvalifikace na získání pracovního místa ve vybraných zemích EU

Souhrn

Tato diplomová práce hodnotí efektivitu profesních kvalifikací při získávání pracovního místa. Z důvodu výrazných rozdílů v historicky utvářených vzdělávacích systémech a kvalifikací v Evropě se členské země Evropské unie zavázaly k vývoji Evropského rámce kvalifikací (EQF) a národních rámců kvalifikací. V první části práce je popsána nezaměstnanost, faktory ovlivňující získání pracovního místa, vzdělávání v EU a následně charakteristika EQF. Dále je charakterizována národní soustava kvalifikací v ČR a systém vzájemného uznávání kvalifikací. V praktické části jsou nejprve popsány národní rámce kvalifikací ve vybraných zemích EU, následně je pomocí vlastního výzkumu analyzován přístup zaměstnavatelů ve vybraných podnicích k profesní kvalifikaci. V kapitole zhodnocení je provedena komparace zjištěných výsledků, jejich zhodnocení a jsou navržena doporučení pro další vývoj systému profesních kvalifikací v jednotlivých zemích.

Klíčová slova: Trh práce, profese, profesní kvalifikace, pracovní místo, Soustava národních kvalifikací, Evropský kvalifikační rámec, Česká Republika, Evropská unie

Appreciation the impact of professional qualifications to get jobs in selected states of EU

Summary

This master's thesis evaluates the effectiveness of professional qualifications to getting a job. Due to significant differences in the historically created educational systems and qualifications in Europe, European Union member states committed to the development of the European Qualifications Framework (EQF) and national qualifications frameworks. The first part describes unemployment, factors influencing get a job, education in the EU and characteristics EQF. Next are characterized a national system of qualifications in the Czech Republic and system of recognition for qualifications. In the practical part describes national qualifications frameworks in selected EU countries, then use own research analyzed attitude of employers in selected enterprises towards professional qualifications. In chapter Evaluation is comparison of the results, evaluation and suggests recommendations for further development of professional qualifications in different countries.

Keywords: Labor market, profession, professional qualifications, The system of national qualifications, job, the European Qualifications Framework, Czech Republic, European Union

OBSAH

1	Úvod	10
2	Cíl a metodika práce.....	11
3	Teoretická východiska.....	12
3.1	Trh práce	12
3.2	Nezaměstnanost jako jeden z nejsledovanějších problémů.....	12
3.2.1	Státní politika zaměstnanosti.....	13
3.3	Faktory ovlivňující úspěšné získání pracovního místa	15
3.3.1	Vzdělání	15
3.3.2	Profesní kompetence	16
3.3.3	Profesní rozvoj	16
3.3.4	Sociální zázemí	16
3.3.5	Praxe.....	16
3.4	Politiky Evropské unie	17
3.4.1	Dělbá pravomocí mezi EU a členskými státy.....	17
3.4.2	Sociální politika v EU	18
3.4.3	Vzdělávání v EU	20
3.4.4	Evropský sociální fond.....	22
3.4.5	OP Zaměstnanost.....	23
3.5	Evropský kvalifikační rámec	25
3.5.1	Charakteristika EQF	25
3.5.2	System vzájemného uznávání kvalifikací	27
3.6	Národní soustava kvalifikací (NSK).....	28
3.6.1	Charakteristika NSK	31
3.6.2	Právní úprava NSK.....	31
3.6.3	Vznik standardů.....	33
3.6.4	Schvalování standardů.....	34

3.6.5	Ověřování a uznávání profesních kvalifikací	35
3.6.6	Získání úplné profesní kvalifikace	36
3.6.7	Národní soustava kvalifikací a Evropská unie	36
3.6.8	Vzdělávání a práce	36
3.7	Národní soustava povolání (NSP).....	37
4	Analytická část.....	38
4.1	Vybrané kvalifikace	38
4.2	Rakousko OeAD	38
4.2.1	Německo DQR	39
4.2.2	Francie CNCF	40
4.3	Využívání NSK v praxi.....	42
4.3.1	NSK v číslech.....	46
4.3.2	Výhody NSK pro firmy	49
4.4	Vybrané společnosti.....	50
4.4.1	Takenaka Europe.....	50
4.4.2	Schrag.....	51
4.4.3	Preciosa Group, a.s.....	52
4.4.4	Fatra, a.s.	52
4.4.5	Motor Jikov Group a.s.....	53
4.4.6	Koito s.r.o.....	54
4.4.7	Toyoda Gosei	55
4.5	Další společnosti využívající NSK	56
5	Zhodnocení a diskuze	57
6	Závěr	60
7	Seznam použitých zdrojů	61
8	Přílohy.....	66

1 Úvod

V Evropě potažmo v celém světě se stále více zvyšuje mobilita a nezaměstnanost představuje stále jeden z nejsledovanějších problémů a proto se jí vlády jednotlivých zemí i Evropská unie snaží intenzivně řešit. Občané Evropské unie mají možnost a právo ucházet se o zaměstnání v jakékoliv členské zemi a zároveň v ní i z pracovních důvodů pobývat. Současně ale tato situace stále více dokazovala výrazné rozdíly v historicky utvářených vzdělávacích systémech a kvalifikacích v Evropě. Rozdíly byly nejvíce patrné z odlišného pochopení kvalifikací v členských zemích EU. Z těchto důvodů se všechny země evropského prostoru vysokoškolského vzdělávání zavázaly k vývoji Evropského rámce kvalifikací (EQF) a národních rámců kvalifikací.

Vytvoření EQF bylo poprvé navrženo v roce 2004 ve společné hodnotící zprávě Rady pro vzdělávání a Komise EU. Oficiálně ale vznik EQF navrhla Komise až v září 2006 a dále byl představen na konferenci „*Ocenění vzdělávání: Evropské zkušenosti s ověřováním neformálního a běžného vzdělávání*“ v roce 2007. K jeho schválení došlo v únoru roku 2008. EQF má dva hlavní cíle, kterými je podpoření mobility pracovní síly a zpřístupnění celoživotního vzdělávání širší veřejnosti. Díky tomu nemusí mít lidé strach, že by kvalifikace získaná v jejich domovském státě nemohla být uznána v ostatních členských zemích. V období let 2010 až 2012 musely členské země Evropské unie přizpůsobit své národní rámce kvalifikací unijnímu EQF.

Národní kvalifikační rámce zahrnují všechny vzdělávací kvalifikace nebo všechny vyšší stupně vzdělání, to jak se země rozhodne záleží na politice daného státu. Kvalifikace ukazují, co všechno lze od absolventů očekávat, co musí znát, chápat a jaké mají schopnosti na základě dané kvalifikace respektive výsledků učení.

Národní kvalifikační rámce jsou v členských zemích vyvíjeny příslušnými orgány veřejné správy. I když je to v kompetencích veřejných orgánů odpovědných za vysoké školství v zemi, je důležitá účast širokého spektra zúčastněných subjektů, které zahrnují vysoké školy, studenty, zaměstnance, zaměstnavatele, což je nezbytné k úspěšné realizaci kvalifikačních rámců. Proto by tento vývoj měl zahrnovat rozsáhlé konzultace a vstupy zahraničních odborníků.

2 Cíl a metodika práce

Diplomová práce má několik dílčích cílů. Cílem teoretické části je představit nezaměstnanost jako jeden z nejsledovanějších problémů, charakterizovat faktory ovlivňující získání pracovního místa, přiblížit politiky Evropské unie a podat podrobný popis Evropského kvalifikačního rámce (EQF), Národní profesní kvalifikace (NSK) a souvisejících pojmů. Dalším dílčím cílem teoretické části je popis procesu získání profesní kvalifikace a objasnění jejího uznávání. Cílem praktické části je představit národní kvalifikace ve vybraných zemích Evropské unie a dále analyzovat přístup zaměstnavatelů k profesním kvalifikacím ve vybraných podnicích. Cílem celé práce je pomocí zjištěných informací porovnat a zhodnotit vliv profesní kvalifikace na získání pracovního místa ve vybraných zemích Evropské unie.

Diplomová práce je zpracována na základě shromážděných primárních a sekundárních informací, přičemž primární informace jsou získány pomocí nestandardizovaných rozhovorů se zaměstnanci personálních oddělení vybraných společností a sekundární informace vychází z nastudované odborné literatury a internetových zdrojů. Teoretická část práce je zpracována na základě studia tematicky zaměřených zdrojů, mezi které patří knihy, další odborná literatura a rovněž internetové zdroje jak české tak i zahraniční. V teoretické části jsou použity především metody popisu a charakteristiky důležitých pojmů souvisejících s daným tématem.

V praktické části jsou nejprve popsány národní kvalifikace vybraných zemích EU, kterými je Francie, Rakousko a Německo. Dále je využit vlastní průzkum ve vybraných podnicích se sídlem v ČR a v zahraničí, pomocí kterého je analyzován přístup zaměstnavatelů k profesní kvalifikaci. Přístup zaměstnavatelů k profesní kvalifikaci je analyzován konkrétně v podnicích Takenaka Europe, Schrag, Preciosa Group, Motor Jikov Group, Fatra a.s., Koito a Toyoda Gosei. Z důvodu existence mnoha profesí na trhu práce je v diplomové práci zkoumán především trh práce s manuálními činnostmi. Z výsledků vlastního průzkumu je provedena komparace zjištěných výsledků, jejich zhodnocení a interpretace. Na základě výsledků vlastního výzkumu a zjištěných informací o profesních kvalifikacích ve vybraných zemích EU je provedena syntéza a zhodnocení zjištěných informací a následně interpretace závěrů.

3 Teoretická východiska

3.1 Trh práce

Trh práce je místo, kde se střetává nabídka práce s poptávkou po práci. Na tomto trhu se obchoduje s výrobním faktorem práce, která je produkována zaměstnanci. Rozsah práce je měřen pomocí odpracovaných hodin a cenu určuje mzda nebo plat. Poptávku po práci zásadně ovlivňují aktuální potřeby na trhu práce. Subjektem poptávky po práci jsou tedy podniky a firmy. Poptávku po práci ovlivňuje mnoho trendů, například: demografický vývoj, sociokulturní faktory, trendy v investicích a outsourcingu. Dále hlavně produktivita práce, která je ovlivněna technologiemi, managementem, kvalifikací práce a také celková poptávka po produktech, které podnik nabízí spotřebitelům. Nabídka práce představuje množství práce, které zaměstnanci nabízejí za určitou cenu (mzdu, plat). [1]

3.2 Nezaměstnanost jako jeden z nejsledovanějších problémů

V historii i v současnosti představuje nezaměstnanost jeden z nejsledovanějších a nejpalčivějších problémů světových ekonomik. Nezaměstnanost je charakterizována jako nerovnovážná situace na trhu práce a je vyvolána pohybem ceny práce, nedostatkem poptávky po výrobcích podniků, nefunkční vzdělávací soustavou, nedostatečnými státními investicemi a výdaji atd. Míra nezaměstnanosti představuje procento nezaměstnaných z ekonomicky aktivního obyvatelstva. Ekonomicky aktivní obyvatelstvo je rozděleno na zaměstnané, to jsou obyvatelé starší patnácti let, kteří mají placené zaměstnání a nezaměstnané, kteří jsou starší patnácti let a splňují tři podmínky a sice, že nejsou zaměstnaní, aktivně hledají práci a jsou schopni nastoupit do zaměstnání nejdéle do 14 dní. Konkrétní typy nezaměstnanosti jsou uvedeny v příloze číslo 1. [2]

V životě člověka má práce důležité postavení, přináší mu totiž nejen materiální prospěch, ale také pocit seberealizace a určité společenské užitečnosti. Při zvládání pracovních úkolů objevuje člověk své schopnosti a získává pocit odborné kompetence. Nezaměstnanost má své ekonomické a sociální důsledky. Vysoká míra nezaměstnanosti má za následek nevyužití zdrojů, dochází tak ke snížení příjmů ve společnosti a to má za následek zvýšení sociálních výdajů. Zároveň má nezaměstnanost dopady na psychiku lidí, rodinný život, emoce. Ekonomické dopady zahrnují nevyužití zdrojů, proto ekonomika nevytváří tolik

produktů, kolik je schopna a proto dochází ke ztrátám. Mezi sociální dopady se řadí především zhoršení fyzického i psychického zdraví jako například zvýšení kriminality, zvýšení počtu pacientů v psychiatrických klinikách, zhoršení psychických poruch, nárůst psychosomatických onemocnění, pokles sebedůvěry, deprese, apatie, nárůst sociální izolace, nárůst konfliktů v rodině atd. [3]

Prostřednictvím své hospodářské politiky může vláda snižovat dopady nezaměstnanosti a také dobu hledání zaměstnání. Cestou snižování nezaměstnanosti je využití aktivní politiky zaměstnanosti, která využívá nástroje například dotace podnikatelům na společensky účelná místa, rekvalifikační programy atd. Negativní důsledky nezaměstnanosti ovlivňuje také pasivní politika zaměstnanosti. Další z cest ke snižování nezaměstnanosti je podpora malého a středního podnikání. Ke zvýšení nezaměstnanosti přispívá především lepší mobilita pracovních sil, čemuž by výrazně pomohla výstavba domů, bytů a podpora při stěhování do místa nového zaměstnání. Také Evropská unie se podílí na financování snižování nezaměstnanosti a realizuje operační programy, které jsou financovány Evropským sociálním fondem. Zároveň se předpokládá, že plán Evropské komise k podpoře investic má potenciál vytvořit do roku 2018 téměř 2,1 milionu nových pracovních míst. [4]

3.2.1 Státní politika zaměstnanosti

Posláním státní politiky zaměstnanosti je dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, o zabezpečení práva občanů na zaměstnání a o produktivním využití zdrojů pracovních sil. Oblast státní politiky zaměstnanosti má v České republice na starosti Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce. Funkce Úřadu práce jsou dále přiblížena v příloze číslo 2.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti definuje cíle státní politiky zaměstnanosti, kterými jsou:

- snaha dosáhnout rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách
- zajistit, aby bylo produktivně využíváno zdrojů pracovních sil
- zabezpečit práva občanů na zaměstnání

3.2.1.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti obsahuje podporu a zřizování nových pracovních míst pomocí poskytnutí příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání.

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří **rekvalifikace**, která znamená získání nové kvalifikace, zvýšení, rozšíření nebo prohloubení kvalifikace dosavadní. Rekvalifikací může být i situace, kdy získá kvalifikaci fyzická osoba, která dosud žádnou kvalifikaci neměla.

Investiční pobídky jsou forma podpory, kterou může získat investor, který umístí nebo rozšíří svou investici na území České republiky. Zákon o investičních pobídkách prošel novelizací, která nabyla účinnosti 1.května 2015. **Veřejně prospěšné práce** jsou práce, které jsou nekvalifikované, patří sem údržba veřejných prostranství, úklid, údržba veřejných budov a komunikací a další činnosti, které jsou vykonávány ve prospěch obcí.

Společensky účelná pracovní místa jsou vytvořena uchazečem o zaměstnání za účelem vykonávání samostatné výdělečné činnosti. Aby byl příspěvek poskytnut, musí být nově zřízené pracovní místo pro uchazeče o zaměstnání nebo pracovní místo vytvořené uchazečem udrženo nejméně 365 kalendářních dnů. **Překlenovací příspěvek** je poskytován osobě samostatně výdělečně činné, která již není uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa. **Příspěvek na dopravu** zaměstnanců je poskytován osobám, které dojíždějí do svého zaměstnání. **Příspěvek na zapracování** je určen zaměstnavateli, který přijme do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je Úřadem práce věnována zvýšená péče. **Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program** je určen zaměstnavateli, který přechází na nový podnikatelský program a kvůli tomu nemá možnost zabezpečit zaměstnancům práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby **a poradenství a ostatní cílené programy sloužící k řešení zaměstnanosti.** [5]

3.2.1.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Fungování pasivní politiky zaměstnanosti závisí na kvalitní činnosti úřadu práce, který bezplatně poskytuje informace o volných pracovních místech a vyplácí podpory v nezaměstnanosti.

3.3 Faktory ovlivňující úspěšné získání pracovního místa

Úspěšné získání pracovního místa na trhu práce je ovlivněno řadou faktorů. Následující část se bude podrobněji zabývat těmi nejdůležitějšími a sice vzděláním, profesními kompetencemi, profesním rozvojem, sociálním zázemím a praxí.

3.3.1 Vzdělání

Vzdělanost představuje na trhu práce jak stupeň dosaženého vzdělání, tak soubor kompetencí a znalostí, které může uchazeč o zaměstnávání zaměstnavateli nabídnout. Počáteční vzdělávání je uskutečňováno především v mladém věku a lze ho ukončit po splnění povinné školní docházky, buď zařazením na trh práce nebo přechodem mezi ekonomicky neaktivní obyvatele. [5]

Počáteční vzdělávání zahrnuje:

- základní vzdělávání - představuje povinnou školní docházku a má všeobecný charakter (primární a nižší sekundární stupeň - ISCED 1,2)
- střední vzdělávání - může mít charakter jak všeobecný tak i odborný a je ukončeno maturitní zkouškou, výučním listem, závěrečnou zkouškou. Řadí se sem také nástavbové studium. (vyšší sekundární stupeň - ISCED 3)
- terciární vzdělávání - následuje po maturitní zkoušce a je zaměřeno na specializované vzdělávání. Patří sem vzdělávání vysokoškolské a vyšší odborné. (ISCED 5,6) [6]

Další vzdělávání

Je realizováno po dosažení určitého stupně vzdělání, tedy po vstoupení na trh práce. Celoživotní učení je nepřetržitý proces, který charakterizuje soustavné učení člověka (neustálé učení) a zahrnuje: **Formální vzdělávání**, které je typické pro získávání navazujících stupňů studia (střední vzdělání s maturitní zkouškou, vyšší odborné vzdělání, vysokoškolské vzdělání apod.) a je uskutečňováno ve vzdělávacích institucích zejména ve školách. Potvrzení o absolvování dokazuje osvědčení jako vysvědčení, diplom apod. **Neformální vzdělávání** se zaměřuje na získávání vědomostí, kompetencí a dovedností, které zlepšují společenské i pracovní uplatnění. Realizuje se v zařízeních zaměstnavatelů, soukromých vzdělávacích institucích, ve školských zařízeních atd. a patří sem například počítačové kurzy, jazykové kurzy, rekvalifikační kurzy apod. **Informální učení** je

definováno jako proces, ve kterém člověk získává vědomosti, osvojuje si dovednosti a kompetence pomocí každodenních zkušeností a činností v práci, rodině. Zahrnují se sem také formy sebevzdělávání, např. televizní jazykové kurzy. Pro tuto formu vzdělávání je typická neorganizovanost, nesystematičnost a institucionální nekoordinovanost. Celoživotní učení je samozřejmě charakteristické tím, že se uvedené formy učení vzájemně prolínají. [7]

3.3.2 Profesní kompetence

Profesní kompetence zahrnují schopnost a chtění lidí, tzv. vnitřní motivaci, řešit pracovní situace a životní problémy. V profesních kompetencích jsou zahrnuty vědomosti, dovednosti, postoje, zvnitřněné hodnoty a další priority, které člověk využívá ke svému uplatnění ve společnosti. Kompetence vychází nejen z kvalifikace, ale mají také vztah k vykonávaným pracovním pozicím v různých podnicích, odvětví a firemní kultuře. [8]

3.3.3 Profesní rozvoj

Profesní rozvoj zahrnuje procesy, které jsou zaměřeny na získání vědomostí, dovedností, znalostí, postojů, návyků a jsou důležité při vytváření a budování vlastní profesní kariéry lidí. Patří sem například také osvědčení o pracovní kvalifikaci. [8]

3.3.4 Sociální zázemí

Přechod ze školy na trh práce a postavení na trhu práce ovlivňuje také sociální zázemí (rodina, příbuzní atp.). Například vzdělání rodičů je jedním z dílčích faktorů, na které navazuje také sociální status rodiny, příjem, zadluženost a rodinná úroveň. Dalším z faktorů je podpora rodiny, učitelů a školy. [9]

3.3.5 Praxe

Praxe patří mezi významný faktor ovlivňující možnosti uchazeče při hledání pracovního místa, zejména u těch povolání, kde je konkrétní praxe vypsána v požadavcích.

Na následujícím schématu lze vidět, jak vzdělání, kvalifikace, další vzdělávání, kompetence, rozvoj osobnosti, výkonnost souvisí navzájem s profesním rozvojem, který hraje v získávání a udržení zaměstnání významnou roli.

Obrázek 1. Profesní rozvoj



Zdroj: Mužík, Profesní vzdělávání dospělých (2012)

3.4 Politiky Evropské unie

Evropská unie má na starosti celou řadu politických oblastí, které vymezuje Smlouva o EU. V těchto oblastech politiky Evropská unie pomocí příslušných orgánů, právních předpisů a dokumentů provádí činnosti. V následující části bude rozepsána dělba pravomocí mezi Evropskou unií a členskými zeměmi. Při dělbě pravomocí mezi EU a členskými zeměmi je kladen důraz na princip subsidiarity a rozděluje se na společné politiky, komunitární neboli koordinované politiky, doplňující politiky a oblasti, které zůstávají v kompetencích členských zemí. [10]

3.4.1 Dělbá pravomocí mezi EU a členskými státy

Společné politiky se týkají oblastí s tzv. výlučnými kompetencemi, kde má EU plnou moc nad tvorbou pravidel. Členské země přijímají rozhodnutí pouze, když jim to EU dovolí. Patří sem oblasti obchodní politiky, zahraničního obchodu, cel, společné zemědělské politiky, společné dopravní politiky, měnové politiky pro země Eurozóny atd. **Komunitární neboli koordinované politiky** představují oblasti s tzv. sdílenými kompetencemi, kde mohou členské státy vydávat vlastní legislativu jen pokud neexistuje společná úprava na úrovni Evropské unie, případně jako doplněk k ní. Patří sem oblasti

čtyř svobod vnitřního trhu a to zemědělství a rybolov, doprava, sociální politika, ochrana životního prostředí, hospodářská soutěž, daně, občanství EU, ochrana spotřebitele, vízová, přistěhovalecká a daňová politika a politika, která se zabývá podporou hospodářské a sociální soudržnosti. Dále **doplňující politiky** existující v oblastech, kde Evropská unie pouze podporuje politiku jednotlivých členských zemí. V těchto oblastech vystupuje EU velmi aktivně, ale podstata pravomocí je stále v kompetencích národních vlád. Patří sem hospodářská politika, zaměstnanost, vzdělání, věda a výzkum, ochrana veřejného zdraví, kultura nebo celní spolupráce. **Oblasti, které zůstávají v kompetencích členských zemí** obsahují například rozhodnutí o své vnitřní organizaci, systém veřejné správy, organizaci svých bezpečnostních složek, justice, zdravotnictví, výše mezd atd. [11]

V rámci tohoto tématu budou nyní podrobněji charakterizovány oblasti Sociální politiky a Vzdělávání v EU.

3.4.2 Sociální politika v EU

Sociální politika v Evropské unii se řadí do oblasti sdílených pravomocí. Evropská unie nemá možnost zásahu do problematiky sociální politiky členských států, pouze se podílí na financování za účelem harmonizace sociální politiky a to prostřednictvím vybraných programů Evropského sociálního fondu.

Sociální politika má značnou historii, byla zmíněna již ve smlouvě o ESUO (Evropské společenství uhlí a oceli) v roce 1951. V tomto období měl vysoký úřad pravomoc přijímat po konzultování s Radou doporučení v oblasti sociální politiky vůči členským státům, jejichž cílem bylo přijetí opatření ke zvýšení platů pracovníků v oblasti uhelného a ocelářského průmyslu. Základy sociální politiky jsou ukotveny ve Smlouvě o EHS v roce 1957, kde se stala podpora „životních a pracovních podmínek a zaměstnanosti“ základním cílem společenství. Komise měla za cíl posílit úzkou spolupráci mezi členskými státy. Tato smlouva se rovněž zavazuje zajistit stejnou odměnu mužů i žen za stejnou práci. Také v ní jsou definovány podmínky pro volný pohyb osob, služeb a kapitálu. Hlavními nástroji sociální politiky měly být směrnice, které by zajišťovaly spolupráci mezi úřady práce v jednotlivých členských zemích. V další etapě došlo k vytvoření Evropského sociálního fondu, který měl za cíl podporu a spolufinancování programů odborného přeškolení a přesídlování nezaměstnaných lidí. Jako správci fondu byli pověřeni komise, představitelé vlád, odborových organizací a zaměstnavatelů byli součástí poradních orgánů.

Protože se členské státy nemohou od počátku spolupráce shodnout na strategii vytváření sociálních opatření a míře intervence, vznikly dva přístupy k evropské sociální politice. Jedním směrem je maximalistická koncepce, kterou zastává např. Německo nebo Francie a předpokládá co nejmenší sladění parametrů sociálního zabezpečení na evropské politické rovině. Tento model zastává skutečnost ponechání členským státům dostatek prostoru pro jednání v této oblasti a přizpůsobovat by se mělo pouze k nezbytným bezpečnostním opatřením. Sociální politika má přímou návaznost na volný pohyb pracovních sil, její realizace má za cíl vytvořit podmínky pro mobilitu pracovních sil a garantování základních pravidel jejich působení. Kvůli tomuto sporu mezi maximalistickým a minimalistickým přístupem řešil Jednotný evropský akt (1986) sociální nerovnosti a zlepšení sociální situace ve Společenství. Bylo zavedeno hlasování kvalifikovanou většinou v Radě a větší důraz na koordinaci v oblastech bezpečnosti práce, ochrany zdraví a pracovního prostředí. V roce 1989 byla vytvořena Charta základních práv pracovníků (tzv. sociální charta), kterou podepsaly všechny členské státy kromě Velké Británie a byla připojena formou protokolu ke Smlouvě o EU (1993). Od poloviny 90. let 20. století se EU soustředí na snižování nezaměstnanosti a zvyšování konkurenceschopnosti. Od podepsání Amsterodamské smlouvy v roce 1997 platí koordinovaný postup členských států v oblasti sociální politiky. Tato smlouva rovněž zrušila výjimku ze sociální charty Velké Británie. V souvislosti s touto smlouvou byla vytvořena Evropská strategie zaměstnanosti, ta se stala také součástí Lisabonské strategie v roce 2000. Lisabonská strategie usilovala o zachování vysokých sociálních a environmentálních standardů. V roce 2003 vstoupila v platnost Smlouva z Nice, ve které se řadí mezi nejdůležitější otázky praktické naplňování Lisabonské strategie. Komise zastává v oblastech sociální politiky podúrnou a koordinační činnost. Mezi koordinované činnosti patří zaměstnanost, pracovní právo a podmínky práce, odborné a další vzdělávání, sociální zabezpečení, ochrana před pracovními úrazy a nemocemi z povolání, ochrana zdraví při práci, právo sdružovat se v odborových organizacích, právo kolektivního vyjednávání mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Současně Rada pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele vydává evropské právní předpisy a zabývá se úpravami minimálních sociálních standardů a základních práv například v rovnosti žen a mužů, diskriminace, volného pohybu pracovních sil atd.. Rada se mimo jiné zabývá stanovováním společných cílů, priorit,

ale také analýzami opatření, které byly přijaty na národní úrovni, vydává doporučení členským státům, předává informace, zkušenosti a příklady správné praxe. [12]

Politika zaměstnanosti a instituce EU

- Evropská komise, do které patří Generální ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti.
 - Rada pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele, která se schází většinou čtyřikrát ročně a je tvořena ministry, kteří jsou odpovědní za zaměstnanost, sociální ochranu.
 - Výbor pro zaměstnanost a sociální věci, Výbor pro práva žen a rovnost pohlaví, které zastřešuje Evropský parlament.
 - Evropský sociální fond, který realizuje Evropskou strategii zaměstnanosti.
 - Evropský fond pro přizpůsobení se globalizaci, který pomáhá zaměstnancům, kteří ztratili zaměstnání v důsledku změn ve struktuře světového obchodu.
 - Program PROGRESS, který vznikl v roce 2006.
 - Agentury, například ve Vídni sídlící Agentura Evropské unie pro základní práva, v Billbau ve Španělsku Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci.
- [13]

V České republice je gestorem sociální politiky Ministerstvo práce a sociálních věcí, praktické věci řeší Česká správa sociálního zabezpečení, na parlamentní půdě Výbor pro evropské záležitosti Poslanecké sněmovny a senátní Výbor pro záležitosti EU. Evropská unie koordinuje například systémy sociálního zabezpečení, problematiku pracovní doby, mateřské dovolené atd. [14]

3.4.3 Vzdělávání v EU

Charakteristika sektoru politiky EU s názvem Vzdělávání v EU patří pod oblast Vzdělávání a kultura. Tato oblast nenáleží do oblasti společných politik Evropské unie, ale má charakter doplňující politiky. V této oblasti se aktivita EU nevměšuje přímo do národní vzdělávací politiky, ale má omezení v podpoře členských států a tak EU pouze uděluje doporučení. Evropská unie uděluje systematickou a rozsáhlou finanční podporu, která se uskutečňuje na základě společně přijatých cílů prostřednictvím strukturálních fondů a programu celoživotního vzdělávání. Vzdělávání v EU jehož součástí jsou lidské zdroje představují hlavní bohatství EU. Lidské zdroje jsou nejdůležitější pro vytváření

a předávání poznatků a reprezentují jeden z faktorů, které předvádí inovační potenciál každé společnosti. Investování do vzdělávání je faktor výrazně ovlivňující kvalitu života a také představující rozhodující ukazatelé konkurenceschopnosti, udržitelného rozvoje a zaměstnanosti v EU. [12]

V oblasti vzdělávání realizuje Evropská unie následující činnosti. V oblasti vzdělávání mladých lidí program jménem Strategie EU pro mládež, který platí pro roky 2010-2018 a usiluje o rovné příležitosti pro mladé lidi v oblasti vzdělávání i na pracovním trhu a vykazuje snahu přivést mladé lidi k tomu, aby se aktivně účastnili dění ve společnosti. Dále EU realizuje program Erasmus +, prostředky, které jsou na něj vynaloženy jsou použity na získání odborných znalostí ve škole i v praxi v zahraničí. Do této oblasti spadá také Europass, který představuje soubor dokumentů, který umožňuje a pomáhá uchazečům o zaměstnání prezentovat své dovednosti a kvalifikaci. Výhodou je, že má jednotný a celoevropský formát, který umožňuje zaměstnavatelům lepší porozumění rozsahu a typu kvalifikace. Europass obsahuje životopis, jazykový pas (hodnotí jazykové znalosti a kvalifikace), Europass - mobilita (záznamy o studiu absolvovaném v zahraničí), Europass - dodatek k osvědčení (popisuje dovednosti, které jsou uvedené v osvědčeních o odborné přípravě), Europass - dodatek k diplomu (záznamy z absolvovaného vysokoškolského vzdělání), Evropský pas dovedností (přehled dovedností a kvalifikací). [15]

Odborné vzdělávání a příprava, jehož zdokonalování umožňují spolupracující evropské země, odborové organizace a zaměstnavatelé díky tzv. Kodaňskému procesu. Výsledkem této iniciativy je zavádění evropského kreditního systému a sítě pro zajišťování kvality, které mají za úkol usnadnit studium a hledání práce v zahraničí.

Zásluhou tzv. Boloňského procesu a vytvořením Evropského prostoru vysokoškolského vzdělávání je realizován program zdokonalování vysokoškolského vzdělávání. Toto zdokonalování je prováděno pomocí jednotných norem kvality, vzájemného uznávání úseků studia absolvovaných na různých školách, srovatelých kvalifikací a usnadnění přecházení mezi jednotlivými vzdělávacími systémy evropských zemích.

Mezi činnosti EU patří také inovace a podnikání, které zahrnuje Evropský inovační a technologický institut (EIT), jehož posláním je umožnění spolupráce nejlepších vzdělávacích institucí, výzkumných pracovišť a podniků k řešení sociálních výzev. Dále zahrnuje výzkum, který realizuje program Marie Skłodowska-Curie. Tento program

je zaměřen na podporu profesního růstu a odbornou přípravu výzkumných pracovníků, dále je zaměřen na usnadnění studia a práci v zahraničí. Uznávání srovnatelných kvalifikací zahrnuje rovněž Evropský rámec kvalifikací, který umožňuje srovnávání kvalifikací, které byly získány v různých státech.

3.4.4 Evropský sociální fond

Hlavním nástrojem pro realizaci evropské politiky a hospodářské a sociální soudržnosti jsou právě fondy EU. Prostřednictvím fondů EU se rozdělují finanční prostředky, které jsou určené ke snížení sociálních rozdílů mezi členskými zeměmi a jejich regiony. Mimo ESF sem patří také Evropský fond pro regionální rozvoj, který je zaměřen na modernizování a posilování hospodářství, patří sem např. výstavba silnic a železnic, rozvoj a obnova sportovních areálů atd., dále Fond soudržnosti neboli Kohezní fond, který je určen na podporu rozvoje chudších států, Evropský zemědělský fond pro rozvoj venkova a Evropský námořní a rybářský fond.

Evropský sociální fond, který se zaměřuje na činnosti v oblasti zaměstnanosti a lidských zdrojů, byl součástí již původní Smlouvy o EHS v roce 1957. Prostředky vynakládá do neinvestičních projektů a těmi jsou například rekvalifikace, speciální programy pro osoby se zdravotním postižením, děti, mládež, etnické menšiny, vzdělávací programy pro zaměstnance, rozvoj vzdělávacích programů, zlepšování podmínek pro využívání ICT pro žáky i učitele, stáže studentů, pedagogů a vědeckých pracovníků v soukromém a veřejném sektoru. atd. ESF je považován za hlavní finanční nástroj EU, který je určen k investicím do lidí. Mezi jeho úkoly se řadí podpora zaměstnanosti, díky které pomáhá lidem rozšiřovat vzdělání a dovednosti. Ročně vydává ESF více jak 10 miliard eur ve všech členských zemích, což představuje více jak 10 % z celkového rozpočtu EU. [16]

Činnosti, které ESF podporuje, mají pozitivní dopady na životy spousty lidí. Patří sem pomoc lidem k rozšíření kvalifikace, lepší šance na trhu práce, nalezení lepší rovnováhy mezi rodinným a pracovním životem, podpora žen v průniku do nových profesí, pomoc v návratu do zaměstnání, starším lidem například umožňuje dokončení studia, nebo možnost potvrzení neformálních kurzů a v neposlední řadě podpora absolventů. [17]

Cíle Evropského sociálního fondu

- pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce
- rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce
- sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce
- celoživotní vzdělávání
- rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly
- zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání
- zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce
- boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce [17]

V programovém období 2007 - 2013 realizoval Evropský sociální fond operační programy:

- OP Lidské zdroje a zaměstnanost, který mimo jiné podporoval Soustavu národních kvalifikací,
- OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost,
- OP Praha - Adaptabilita.

V současném programovém období 2014 - 2020 realizuje operační programy:

- OP Zaměstnanost, který je řízený Ministerstvem práce a sociálních věcí,
- OP Výzkum, vývoj a vzdělávání, který je řízen Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy a
- OP Praha - pól růstu ČR, který řídí Magistrát hlavního města Praha. [17]

3.4.5 OP Zaměstnanost

Operační program Zaměstnanost (OPZ) byl schválen Evropskou komisí dne 6.května 2015. Řídící orgán tohoto operačního programu je Ministerstvo práce a sociálních věcí. OPZ podporuje intervence nehmotného charakteru. Tento program má za cíl zlepšit lidský kapitál obyvatel a veřejné správy v ČR a zabývá se oblastmi podpory zaměstnanosti, stejných příležitostí mužů i žen, adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů, dalšího

vzdělávání, modernizací veřejné správy a veřejných služeb, podpory mezinárodní spolupráce a inovací v oblasti zaměstnanosti, sociálního začleňování a veřejné správy. Oproti předchozímu programu (realizovaného v letech 2007 - 2013) se více zaměřuje na vazby dalšího vzdělávání s potřebami trhu práce, větší důraz na integrovaná řešení a transformování a deinstitucionalizace sociální a zdravotní péče. [18]

Tematickými cíli OP je zvýšení zaměstnanosti a kvalitní pracovní síla, zajistit funkční sociální systém a boj proti chudobě, zkvalitnění, zefektivnění a transparentní veřejná správa a instituce.

Mezi podporované oblasti patří:

- Prioritní osa 1: Podpora zaměstnanosti a adaptabilita pracovní síly
- Prioritní osa 2: Sociální začleňování a boj s chudobou
- Prioritní osa 3: Sociální inovace a mezinárodní spolupráce
- Prioritní osa 4: Efektivní veřejná správa
- Prioritní osa 5: Technická pomoc [18]

Podle dokumentu OPZ je současný rozvoj dalšího vzdělávání v ČR ovlivněn nedostatečnou koncepcí, nedostatkem sledování potřeb na trhu práce, jejich předvídání a nedostatečnou podporou dalšího vzdělávání. Především chybí finanční podpora pro účast v dalším vzdělávání, obyvatelé nejsou informováni o přínosech a významu dalšího vzdělávání a o možnostech uplatnitelnosti na trhu práce je nízká, stejně tak nedostatek funkčních kariérních poradenství, které by měli zjišťovat získané kompetence klientů a navrhnout další možnosti zvýšení jejich kvalifikace. Podíl na tom má také rozdělení kompetencí mezi resorty školství (MŠMT) a práce a sociálních věcí (MPSV). Pod MPSV spadají zejména oblasti informovanosti o stávajících a budoucích potřebách trhu práce, poradenství, kvalita vzdělávání s ohledem na trh práce a rekvalifikace. MŠMT má zase na starosti zabezpečení kvality a provázanosti počátečního a dalšího vzdělávání, zabezpečení uznávání a ověřování výsledků neformálního vzdělávání a učení, které má vazbu na profesní kvalifikace, jež jsou obsaženy v Národní soustavě kvalifikací. Zároveň byly identifikované problémy, které se týkají především nízké úrovni znalostí, dovedností a kompetencí pracovníků, dále nesouladu kvalifikační úrovně a kvalifikační struktury pracovní síly s požadavky trhu práce a kvality systému dalšího vzdělávání, která je nedostatečná. Příčiny těchto problémů spočívají v tom, že počáteční vzdělávání nedodává

absolventům dostatečné znalosti a dovednosti, které jsou vyžadované v praxi a ani kvalitní počáteční vzdělání neposkytuje přípravu na celou profesní kariéru (lidé se musí neustále zdokonalovat). Dalšími příčinami je nízká nabídka programů zaměřených na vzdělávání, které by odpovídaly požadavkům zaměstnavatelů, nedostatečné zdroje podniků na průběžné vzdělávání pracovníků, nízký zájem zaměstnanců o změně nebo doplnění své kvalifikace, nefunkční systém dalšího vzdělávání, nízká návaznost na požadavky trhu práce, které se často mění a nízká mobilita pracovní síly, což znamená neochotu stěhovat se za zaměstnáním. [18]

3.5 Evropský kvalifikační rámec

3.5.1 Charakteristika EQF

Evropský kvalifikační rámec (EQF) byl v říjnu 2007 přijat Evropským parlamentem a schválen Evropskou radou v únoru 2008. Zároveň vznikla povinnost členských států zavést do roku 2010 své vlastní národní kvalifikační systémy, které by měly vztah s EQF a zajistit, aby do roku 2012 veškeré doklady o klasifikaci odkazovaly na příslušnou úroveň podle EQF. V České republice zajišťuje přiřazení kvalifikací k EQF Koordinační centrum EQF. Tento přiřazovací proces v ČR včetně jeho výsledků popisuje Národní přiřazovací zpráva ČR. EQF představuje nástroj, který slouží k zajištění jednotného přístupu ke kvalifikaci. Zároveň má sloužit jako pomůcka členským státům, jednotlivcům a zaměstnavatelům ke srovnávání kvalifikací, které byly získány v rámci odlišných systémů vzdělávání a odborné přípravy v členských zemích EU. [19]

Do EQF se zahrnují veškeré oblasti vzdělávání včetně úrovní kvalifikací. Cílem je podpoření mobility občanů EU a snaha usnadnit jejich celoživotní učení. Evropský kvalifikační rámec představuje osm referenčních úrovní, které jsou vymezeny na základě výsledků učení, které jsou při přiřazování určité kvalifikace srovnatelné k příslušné úrovni kvalifikací a kterémukoliv systému kvalifikací.

Na jednání Poradní skupiny pro Evropský rámec kvalifikací, které proběhlo v Bruselu ve dnech 26. a 27. května, se projednávaly budoucí kroky vedoucí k transparentnější podobě kvalifikací v Evropě. Součástí bylo i projednávání propojení národních databází kvalifikací s nástrojem ESCO, což je evropská taxonomie dovedností,

kvalifikací a povolání. Další věcí, která se projednávala bylo projednání referenční zprávy Švýcarska. Švýcarsko představilo své přiřazení rámce kvalifikací k EQF a to jako 29. země Evropy. Zájem o propojení vlastních národních rámců s EQF projevil i mimoevropské státy, mezi kterými byla Austrálie, Nový Zéland a Hongkong.

Do procesu zavedení EQF je zapojeno 36 států Evropy. Většina států národní rámce již vytvořila a představila toto přiřazení jejich úrovní k EQF v Poradní skupině EQF při Evropské komisi. V současnosti chybí ještě přiřazení 7 států, které plánují v nejbližší době své přiřazení k EQF předložit. Země Rumunsko, Řecko či Bulharsko mělo zprávy podmíněně přijaty a musí podat vysvětlení nejasností či nesrovnalostí. Česká republika se rovněž musí vyjádřit k připomínkám. Současně probíhá druhé kolo přiřazování, které se zabývá aktualizacemi a revizemi rámců, aby odpovídaly pravdivě o situaci ve vzdělávacím systému. Je předpokládáno, že interval představení revizí zpráv je pět let. [20]

V České republice byla v roce 2015 ustavena při ministerstvu školství pracovní skupina se zaměřením na vznik českého rámce kvalifikací, sdružující zástupce všech sekcí úřadu i ČŠI a přímo řízené organizace NÚV a NIDV. Cílem pracovní skupiny je snaha dále rozvinout zavedení českého rámce kvalifikací, který by ulehčoval orientaci a koordinaci v systému vzdělávání a umožňoval srozumitelnost českých kvalifikací pro naše i zahraniční občany. Dále by tato poradní skupina měla vytvořit návrh obsahující vypořádání připomínek Poradní skupiny EQF při Evropské komisi, které jak již bylo zmíněno, bylo podáno České republice po představení Národní přiřazovací zprávy. [21]

Výsledky učení jsou v EQF popsány jako kombinace dovedností, znalostí a kompetencí. Znalosti jsou vymezeny jako teoretické nebo faktické. Dovednosti jsou rozděleny na kognitivní, zahrnující logické, tvůrčí a intuitivní myšlení, dále praktické, které zahrnují manuální zručnost a použití metod, nástrojů, materiálů a přístrojů. Kompetence jsou vymezeny ve smyslu stupně samostatnosti a odpovědnosti. V následující tabulce jsou znázorněny kvalifikační úrovně a příslušné stupně vzdělání podle školského zákona. Podrobnější popis kvalifikačních úrovní je uveden v příloze číslo 3. [22]

Tabulka 1 Kvalifikační úrovně podle stupně vzdělání

Kvalifikační úroveň	Stupně vzdělání podle školského zákona
1	Základní vzdělání
2	Střední vzdělání
	Střední vzdělání s výučním listem (dvouleté obory)
3	Střední vzdělání s výučním listem
4	Střední vzdělání s maturitní zkouškou
5	Školský zákon nedefinuje, jde o specializace navazující na maturitu
6	Vyšší odborné vzdělání
	Vysokoškolské bakalářské vzdělání
7	Vysokoškolské magisterské vzdělání
8	Vysokoškolské doktorské vzdělání

Zdroj: vlastní zpracování, www.narodnikvalifikace.cz

3.5.2 Systém vzájemného uznávání kvalifikací

Díky společnému evropskému trhu, do kterého patří členské státy EU, státy EHP a Švýcarsko, je umožněn volný pohyb osob, služeb, zboží a kapitálu. Občané mají tedy možnost získat pracovní místo v kterékoliv zemi tvořící společný evropský trh. To lze uskutečnit pomocí systému uznávání odborných kvalifikací. Díky tomu mohou občané vykonávat v hostitelské zemi povolání, pro které mají kvalifikaci ve svém domovském státě, mají potom tedy stejná práva jako občané, kteří tato povolání v hostitelské zemi vykonávají.

Uznávání kvalifikací posuzuje znalosti, schopnosti občana, které mohou být doloženy dokladem o dosažené kvalifikaci (vzdělání), dokladem o výkonu povolání nebo jiným dokladem. Proces uznávání kvalifikace je ukončen posouzením a rozhodnutím, zda má dotyčná osoba požadované znalosti a schopnosti k výkonu daného povolání. Z uvedených pravidel jsou vyjmuti zaměstnanci státní a veřejné správy (např. policie, armáda, atd.). Uznání o odborné kvalifikaci je potřebné pro občana, který je rodinným příslušníkem některé z uvedených zemí (nebo má v zemi právo pobytu) a chce získat zaměstnání v jiné zemi, než je jeho země původu. Je to tak z důvodu, že je nutné zjistit, zda povolání nebo činnost, o kterou se zajímá, je v dané zemi regulována. Pokud nastane případ, že je povolání v seznamu regulovaných činností, musí nejprve získat uznání své odborné kvalifikace. Druhou možností je, že povolání není v seznamu regulovaných činností, uznání kvalifikace nepotřebuje a má možnost se přímo ucházet o pracovní místo.

Regulované povolání nebo činnost znamená, že k vykonávání tohoto povolání jsou v příslušné zemi právními předpisy stanoveny určité podmínky. Důvodem je zajistit potřebnou kvalitu výkonu, aby například nedošlo k ohrožení zdraví, bezpečnosti občanů a vykonavatele tohoto povolání. Mezi podmínky se může řadit například vzdělání, odborná příprava, praxe, zdravotní způsobilost, finanční způsobilost, bezúhonnost apod. Seznam regulovaných činností si každý stát sestavuje sám a může se výrazně lišit. Zastoupení v něm ale vždy má lékař, zubní lékař, farmaceut, všeobecná zdravotní sestra, porodní asistentka, veterinář, učitel, advokát, auditor. V České republice je uznávání odborné kvalifikace upraveno zákonem č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie a některých příslušníků jiných států a o změně některých zákonů, který byl novelizován zákonem č. 189/2008 Sb. v souvislosti s nutností implementovat do českého právního řádu Směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2005/36/ES ze dne 7. září 2005 o uznávání odborných kvalifikací. Databáze regulovaných povolání obsahuje v ČR přes 390 povolání. Nejvíce se na tom podílí oblast průmyslu a obchodu, dále zdravotnictví, oblast báňského průmyslu, jaderné energie, zemědělství, dopravy a školství. Kompletní databáze regulovaných povolání je umístěna na internetových stránkách Centra uznávání odborných kvalifikací. Toto centrum je součástí Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. [23]

3.6 Národní soustava kvalifikací (NSK)

Vzdělávání a znalosti jsou nenahraditelný faktor sociálního a lidského růstu a také nepostradatelná součást upevňování a obohacování evropského občanství. Podpora celoživotního učení započala již v roce 1957, kdy byla podepsána Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství v Římě. Římská smlouva předpokládala profesní rekvalifikací kvůli měnícím se pracovním místům v důsledku finanční reorganizace a průmyslové výroby. Později v roce 1992 byla při podpisu Maastrichtské smlouvy položena otázka vzdělávání evropských členů zahrnující mobilitu studentů, učitelů v evropských zemích a také uznávání diplomů a dalších vzdělávacích titulů, spolupráce mezi vzdělávacími institucemi a sdílení informací a osvědčených postupů mezi vzdělávacími organizacemi. Při podpisu Lisabonské smlouvy v roce 2007 byl zdůrazněn význam vzdělávání a odborné přípravy jako hlavní pilíř pro růst a byla navržena

opatření pomáhající prohlubovat vazby mezi evropskými zeměmi a jejich obyvateli prostřednictvím výměny studentů, pracovníků a učitelů. [24]

Profesní kvalifikace se v EU začala zdárně vyvíjet. Značí to fakt, že před deseti lety měly zavedené národní kvalifikační rámce pouze tři země a to Francie, Irsko a Velká Británie. V současné době se vyvíjí 40 vnitrostátních rámců kvalifikací. V EU používají všechny členské země kvalifikační rámce obsahující 8 úrovní, ostatní země pracují s kvalifikací o 5, 7, 9, 10 nebo 12 úrovněmi. Z toho vyplývá, že kvalifikační rámce zaznamenávají rychlý rozvoj a zaujímají důležitou roli v Evropské politice vzdělávání a odborné přípravy. V Chorvatsku probíhala například implementace národních kvalifikačních rámců (CROQF) pomocí nově vytvořené národní Rady pro rozvoj lidských zdrojů, která se skládá ze zástupců ministerstev, regionálních struktur, národních agentur, sociálních partnerů a odvětvových rad. Zároveň tato rada dohlíží na politiku v oblasti vzdělávání, odborné přípravy, zaměstnanosti a rozvoji lidských zdrojů. V Německu byla z důvodu zavedení národního kvalifikačního rámce (DQR) zřízena federální vládou iniciativa skládající se ze šesti členů, mezi kterými jsou zástupci ministerstev. Hlavním úkolem této iniciativy bude monitorovat přidělování kvalifikací, dále dohlížet na přímé zapojení ostatních ministerstev, sociálních partnerů, zástupců podniků a organizací. [25]

Se zaváděním profesních kvalifikací bylo zpočátku spjato několik problémů. Například v roce 2009 byla provedena Generálním ředitelství pro vnitřní politiku Unie studie zabývající se začlenění směrnice o uznávání profesní kvalifikace. Tuto studii si vyžádal Výbor Evropského parlamentu pro vnitřní trhu a ochranu spotřebitele. Studie ukázala, že všechny členské státy implementovaly směrnice o profesní kvalifikaci do vlastního vnitrostátního práva, ale s větším zpožděním, které mělo důsledky v prosazování směrnice ve všech členských státech. Stalo se tak kvůli chybějící vzájemná důvěra ve vzdělávacích systémech a proto bylo důležité důvěru posílit. To mělo být dosaženo používáním společného systému a sdělení Komise obsahující návod, jak interpretovat směrnice. Směrnice č. 2005/36/ES o uznávání odborné kvalifikace byla přijata dne 7. září 2005. Hlavními cíli směrnice bylo racionalizovat, zjednodušit a zlepšit pravidla pro uznávání odborných kvalifikací. To znamená, že směrnice se zabývá podporou volného pohybu kvalifikovaných pracovních sil po Evropské unii. Hlavní problémy při implementaci směrnice byly ty, že členské státy nerespektovaly tříměsíční

lhůtu stanovenou ve směrnici, nadále upřednostňovaly vlastní státní příslušníky a záměrně bránily uznávání a přijímání kvalifikovaných odborníků z jiných členských států. Z toho důvodu bylo v této studii vydáno sedm doporučení. [26]

V dokumentu ze Světové konference pedagogických věd konané v roce 2009 je zdůrazněna významná transformace v oblasti vzdělávání právě probíhající v Evropě. Tato transformace vzešla z empatické potřeby nabízet stále větší množství příležitostí k získání příslušných dovedností, znalostí a schopností, které jsou potřeba k plnému zapojení do profesního a společenského života. Dalším podnětem byla potřeba po zvyšování kvalifikace evropské pracovní síly. Hlavní hnací silou v této oblasti jsou zaměstnanci vzdělávající dospělé a jejich kvalifikace. Proto je vysoko na programu zajištění kvalifikovaného personálu pro podporu vzdělávání dospělých, kteří v roce 2009 byli v Evropě pouze ve Švýcarsku a Velké Británii. Pro tento rok je také specifické, že stále větší počet zemí zavedlo právní a institucionální rámce pro uznávání neformálního učení a tak se staly součástí stávajících systémů vzdělávání a odborné přípravy.

Karseth a Solbrekke se v roce 2010 zabývali analýzou nejdůležitějších aspektů na cestě k vizi evropského prostoru vysokoškolského vzdělávání, kdy základním stavebním kamenem jsou rámce kompatibilních kvalifikací. Cílem bylo zjistit, zda mají země stejné pochopení rámců kvalifikací. Ze závěrů plyne, že v oblasti pochopení jsou značné významné nedostatky, které plynou z různých kultur v jednotlivých zemích.

Michaela Tureckiová a Jaroslav Veteška se v roce 2011 zabývali využitím konceptu kompetencí v počátečním a dalším vzdělávání. Pojem kompetence byl v posledních letech velmi používán a vstoupil do vzdělávacích strategií a politik. Autoři uvádí, že je nutné zaměřit se především na propojení jednotlivých stupňů počátečního vzdělávání a to postupně přenést do dalšího profesního, občanského a zájmového vzdělávání. Zároveň poukazují na to, že v současné době jsou jednotlivci sami odpovědní za vlastní rozvoj, ale je nutné dosáhnout lepší vyváženosti mezi profesním a rodinným životem. Proto je nutné vytvořit kvalitní systém celoživotního vzdělávání.

V Evropské unii probíhá pravidelně několik analýz a studií zabývajících se vzdělávání dospělých. Například v roce 2015 byla realizována studie hodnotící současné využívání otevřených výukových zdrojů v oblasti vzdělávání dospělých. Výstupem této

studie je zhodnocení potenciálu vzdělávání dospělých a také doporučení pro politiky členských zemí s ohledem na politiku Evropské unie. Ve studii bylo zahrnuto 12 členských států a několik projektů. Vydaná doporučení obsahovala například národní podporu agentur pro odborné vzdělávání, snížení regulačních překážek, silnější podpora vzdělávání a příprava poskytovatelů kvalifikací. Dále byl doporučen pomocí profesní kvalifikace zlepšit rozvoj zaměstnanců ve firmách, vyšší kvalifikaci lektorů, rozvíjet online profesní rozvoj, členským státům bylo doporučeno zvýšení kontroly kalkulace nákladů na vzdělávání a měly by zvýšit podporu vzdělávání dospělých. [27]

3.6.1 Charakteristika NSK

„Národní soustava kvalifikací je průběžně budovaný, státem podporovaný a občany i zaměstnavateli využitelný registr profesních kvalifikací existujících na pracovním trhu v ČR. Umožňuje zájemcům získat celostátně uznávané osvědčení o jejich profesní kvalifikaci, aniž by museli zasednout do školních lavic. Pomáhá všem, kdo se vydávají na cestu za lepší prací s cílem získat plnohodnotnou kvalifikaci a lepší pracovní uplatnění.“ [28]

Národní soustava kvalifikací je investicí do rozvoje vzdělávání a je spolufinancována Evropským sociálním fondem (ESF) a státním rozpočtem České republiky. Do roku 2015 zajišťuje rozvoj a implementaci NSK stejnojmenný projekt MŠMT financovaný ESF a státním rozpočtem ČR a řešitelem projektu je Národní ústav pro vzdělávání.

Naplňování národní soustavy kvalifikací započalo projektem NSK1, který byl realizován v letech 2005 - 2008 a byl zaměřen na vytvoření profesních kvalifikací na nižších úrovních 1-3. Poslední etapou naplňování národní soustavy a rozvoj jejího používání v praxi zajišťuje projekt NSK2. Zahájení projektu NSK2 bylo v květnu 2009 a je zaměřen na kvalifikace vyšších úrovní, hlavně na 4. úroveň, která odpovídá vzdělání v oborech ukončených maturitní zkouškou. Zároveň jsou ale připravovány kvalifikační standardy pro vyšší úrovně 5-7 profesních kvalifikací, vznik těchto kvalifikačních a hodnotících standardů požaduje trh práce. [29]

3.6.2 Právní úprava NSK

Národní soustava je upravována zákonem č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků

dalšího vzdělávání). Tento zákon nabyl účinnosti 1.8. 2007 s cílem umožnění občanům uznávání kvalifikací (dovedností, znalostí, kompetencí) bez ohledu na to, kde je získali. Zákon upravuje novela č.53/2012 Sb.. NSK obsahuje kvalifikační standardy, které jsou uskupené do jednotlivých úrovní. Je považována za společný systémový rámec pro počáteční i další vzdělávání a pro uznávání výsledků učení, také napomáhá srovnávání kvalifikací získaných a uznávaných v České republice s kvalifikacemi, které jsou uznávány v jiných evropských státech. [28]

Zákon charakterizuje dva druhy kvalifikací. **Úplná profesní kvalifikace**, která je definována jako „odborná způsobilost fyzické osoby vykonávat řádně všechny pracovní činnosti v určitém povolání“. Příkladem může být kadeřník, instalatér, ekonom atd. **Profesní kvalifikace**, která je definována jako „způsobilost fyzické osoby vykonávat řádně určitou pracovní činnost nebo soubor pracovních činností v určitém povolání“. Tyto činnosti mívají nižší rozsah než povolání, příkladem může být montáž výrobku, sportovní masáž, vazba a aranžování květin atd.

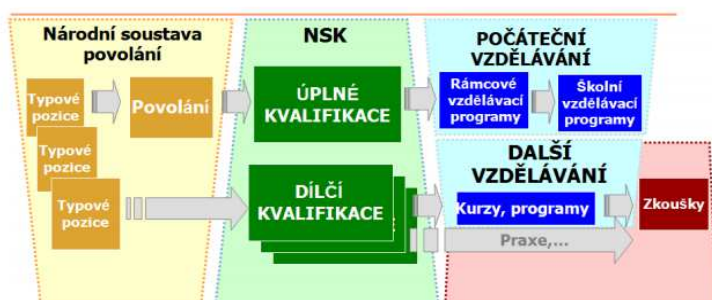
Na zákon č. 179/2006 Sb. navazuje prováděcí vyhláška MŠMT č. 208/2007 Sb., která se zabývá různými aspekty a implementací zákona především v oblasti autorizování osob, které jsou oprávněné ověřovat kvalifikace, v části provádění zkoušek, výdeje osvědčení atd. Dále jsou v ní popsány sektorové rady. Zákon č. 179/2006 Sb. se zabývá kvalifikacemi ve vztahu k zaměstnání, která jsou zahrnuta v Národní soustavě povolání, přičemž vytváření, aktualizování a obsah ustanovuje zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti. [28]

Dále mají pro implementaci zákona význam: vyhláška MŠMT č. 176/2009 Sb., stanovující náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu a organizaci vzdělávání v rekvalifikačním programu. Pro výkon některých kominických činností uvádí profesní kvalifikaci mezi podmínkami také nařízení vlády č. 91/2010 Sb., o podmínkách požární bezpečnosti při provozu komínů, kouřovodů a spotřebičů paliv. Pro získání koncesovaných živností v oblasti určitých služeb bezpečnosti je stanovena podmínka profesní kvalifikace. Došlo také k novelizaci Živnostenského zákona v tom ohledu, že u profesí, které vedou k úplné profesní kvalifikaci je podmínkou, která postačuje i bez zakončení závěrečnou zkouškou a získání výučního listu, pro získání živnostenského oprávnění pro řemeslné živnosti. [29]

3.6.3 Vznik standardů

Proces vzniku standardů započal v roce 2005. Tyto standardy jsou vytvářeny zástupci zaměstnavatelů, což jsou zkušení odborníci, kteří jednají buď v tzv. sektorových radách nebo v jiných reprezentacích zaměstnavatelů. Proces vytváření začíná tím, že jsou nejprve pomocí odborných skupin, které jsou složeny z expertů v daných odvětvích, analyzovány potřeby na trhu práce pro jednotlivá odvětví. Z nich potom vychází návrhy na definování nových profesních kvalifikací. Obsahem standardů jsou také kvalifikační úrovně jednotlivých kompetencí i profesní kvalifikace jako celku. Data vychází z Národní soustavy povolání a metodicky je podporuje odborný pracovník Národního ústavu pro vzdělávání a zároveň má za úkol zajistit soulad standardů s metodikou NSK. Když jsou návrhy dokončené, jsou předkládány sektorové nebo Koordinační radě. Ta může buď souhlasit nebo je vrátit k dopracování. Sektorové rady jsou složeny z týmů odborníků pro dané oblasti, kteří mají pravomoc zástupu zaměstnavatelů v oblastech vývoje kvalifikací mohou na základě vývoje na celosvětovém trhu práce ovlivňovat v České republice oblast profesní přípravy a rozvoje lidských zdrojů. Dokončené návrhy ještě bývají prodiskutovány s dalšími experty v dané oblasti kvůli kvalitě a transparentnosti. Je důležité podotknout souvislost mezi Národní soustavou kvalifikací (NSK) a Národní soustavou povolání (NSP). NSK vymezuje primárně profesní kvalifikace ve vzájemné vazbě na NSP. Popsaná povolání v NSP a profesní kvalifikace v NSK jsou charakterizována kompetencemi neboli způsobilostmi, které jsou začleněny ve společné databázi kompetencí. [30]

Obrázek 2 Vazby mezi NSP, NSK a vzděláváním



Zdroj: Metodika NSK, 2012

3.6.4 Schvalování standardů

Schvalování standardů v NSK je proces poměrně složitý a má za úkol zajištění jejich kvality. Proces je odstartován souhlasem sektorové rady (nebo reprezentace zaměstnavatelů) k podanému návrhu. Tyto návrhy jsou dále předávány NÚV, který posuzuje metodiku, zajišťuje následnou přípravu pro schvalování profesní kvalifikace a dále předává standard do schvalovacího procesu na příslušný orgán, kterým bývá příslušné ministerstvo. Do procesu se zapojuje jak Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) tak zakončovatel schvalovacího procesu Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT). Standardy profesních kvalifikací jsou zveřejněny v informačním systému NSK po odsouhlasení vedení MŠMT.

Veškeré kvalifikace se skládají z kvalifikačního standardu a hodnotícího standardu. **Kvalifikační standard** popisuje schopnosti, znalosti a dovednosti uchazeče a **hodnotící standard** znamená soubor kritérií a říká, jaké jsou požadavky na uchazeče (zdravotní způsobilost, požadavky k připuštění ke zkoušce, vzdělání atd.). **Kvalifikační standardy profesních kvalifikací** jsou v NSK definovány pomocí kompetencí, které by měly být ve vlastnostech držitele příslušné kvalifikace. Kvalifikační standard představuje souhrn požadavků, které jsou důležité pro výkon pracovní činnosti příslušné profesní kvalifikace. Kompetence jsou vymezeny pomocí Kompetenčního modelu a také jsou součástí centrální databáze kompetencí, která je společná pro NSK a NSP. Každá kompetence musí mít určité základní znalosti, které definuje Kompetenční model. Kompetence musí být sledovatelné, měřitelné (hodnotitelné), trénovatelné (přístupné změně a rozvoji). V NSP se rozlišují tři druhy kompetencí a to: měkké kompetence, které představují například efektivní komunikaci, samostatnost, dále obecné dovednosti, které zahrnují například počítačové dovednosti, anglický jazyk a odborné dovednosti a znalosti, do kterých se zařazuje například navrhování projektů). V NSK jsou zahrnuty odborné kompetence, které se rozdělují se na dvě složky a to „činnostní složka“, která souvisí s požadovanými dovednostmi a „oborová složka“, která představuje okruh požadovaných znalostí. **Hodnotící standardy profesních kvalifikací** určují způsob ověření uchazeče o určitou profesní kvalifikaci. Zkoumají se požadavky (kompetence), které jsou stanoveny na příslušnou kvalifikaci v jejím kvalifikačním standardu. Hodnotící standard tedy v návaznosti na standard kvalifikační stanovuje kritéria hodnocení a způsob, jak ověřit jednotlivé požadavky kvalifikačního standardu. [31]

Hodnotící standard se skládá ze dvou částí:

- část A, která obsahuje požadavky, které jsou určeny pro příslušnou každou kompetenci a způsob ověření těchto požadavků
- část B, která se zabývá dalšími pokyny a požadavky, které se týkají realizace zkoušky a autorizovaných osob

Kritéria hodnocení

Důležitou součástí je i stanovení kritérií hodnocení, což znamená určit pro každou kompetenci, co musí uchazeč u zkoušky splnit kvůli určení disponování příslušnou kompetencí. Při formulování kritérií je důležité dodržet jednoznačnost kvůli jednoznačnému rozhodnutí, zda uchazeč má příslušnou kompetenci nebo ne a zamezit tak více možných výkladů, dále musí být kritéria formulována tak, aby bylo prokazatelné, zda uchazeč splnil příslušné kritérium a poslední vlastností je proveditelnost a srozumitelnost formulovaných kritérií, aby jim porozuměl jak zkoušející tak zkoušený. [31]

3.6.5 Ověřování a uznávání profesních kvalifikací

Ověřování a uznávání profesních kvalifikací je vykonáváno, podle zákona č. 179/2006 Sb., autorizovanými osobami podle hodnotících standardů příslušných profesních kvalifikací. Ověřování profesních kvalifikací je prováděno formou zkoušky, u které musí uchazeč prokázat způsobem, který je uveden v hodnotícím standardu, všechny kompetence, které jsou uvedeny ve standardu kvalifikačním podle pravidel stanovených v hodnotícím standardu. Pokud uchazeč tyto dovednosti prokáže, získá osvědčení o získání profesní kvalifikace. Osvědčení o získání profesní kvalifikace je doklad, který je celostátně platný. Obsahuje údaje o uchazeči, autorizované osobě, která provedla zkoušku, o zkoušce a také popis a výčet odborných způsobilostí, které byly prokázány a uznány. Osvědčení o profesní kvalifikaci (certifikát) je evidováno v NSK a prokazuje, že ten, kdo je držitelem je oprávnění k výkonu povolání, pro které je příslušná kvalifikace určena a je zaměstnavateli uznáván. Autorizovanými osobami jsou fyzické nebo právnické osoby, kterým autorizující orgán přiznal právo organizovat a realizovat zkoušky z příslušné profesní kvalifikace a výdej osvědčení. U každé profesní kvalifikace v NSK je uveden seznam autorizovaných osob včetně kontaktních údajů, díky nimž se může uchazeč u autorizovaných osob přihlásit k vykonání zkoušky. [31]

3.6.6 Získání úplné profesní kvalifikace

Uchazeč může získat úplnou profesní kvalifikaci více způsoby:

- absolvováním vzdělání v určitém oboru a složení příslušné zkoušky (závěrečná zkouška, maturita) podle školského zákona
- podle zákona č. 179/2006 Sb.:

- získáním v NSK požadovaných profesních kvalifikací a následným složením zkoušky, která je předepsaná pro obor vzdělání odpovídající dané úplné profesní kvalifikaci

- získáním v NSK požadovaných profesních kvalifikací a doložením stupně vzdělání, které odpovídá kvalifikační úrovni dané úplné profesní kvalifikaci (pokud neexistuje odpovídající obor vzdělání) [31]

3.6.7 Národní soustava kvalifikací a Evropská unie

Členské země EU přijaly Evropský rámec kvalifikací EQF, který definuje osm úrovní kvalifikací. Každá členská země musí zajistit zařazení každé své kvalifikace do jedné z osmi úrovní. Cílem je záruka zaměstnavatelům v evropských zemích, že kvalifikace zařazená v určité úrovni znamená, že nositel, ať už je z kterékoliv členské země, splňuje podmínky definované úrovněmi EQF.

3.6.8 Vzdělávání a práce

Internetový portál www.vzdelavaniaprace.cz byl vytvořen v rámci projektu Rozvoj a implementace Národní soustavy kvalifikací Národního ústavu pro vzdělávání. Je financován Evropským sociálním fondem skrze operační program a Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy.

Je praktickým nástrojem pro lidi, kteří mají zájem o nové pracovní příležitosti, o další profesní rozvoj, o zlepšení a rozšíření svých dovedností a nabízí různé kurzy, zkoušející a volné pozice k jednotlivých profesním kvalifikacím. Obsahuje informace, co přesně musí uchazeč o zaměstnání umět, kde se má možnost to naučit, kde se dá složit zkouška a kde se může ucházet o novou práci. Portál propojuje tři důležité oblasti, kterými jsou zájemci o práce, nabídky vzdělávání a seznam firem, které hledají zaměstnance. [32]

3.7 Národní soustava povolání (NSP)

Národní soustava povolání sleduje a eviduje požadavky na vykonávání jednotlivých povolání na trhu práce. Tím pádem dochází ke vzniku otevřené, dostupné databáze profesí, které jsou uzpůsobené požadavkům na trhu práce. [33]

NSP má celou řadu výhod, například posiluje úlohu zaměstnavatelů, je důležitým zdrojem informací pro oblast lidských zdrojů a profesního vzdělávání, je považována jako základna pro flexibilitu a mobilitu na trhu práce v Evropské unii. Projekt NSP je stejně jako NSK spolufinancován z Evropského sociálního fondu, ze státního rozpočtu České republiky a realizuje ho konsorcium, které se skládá ze Svazu průmyslu a dopravy České republiky, Hospodářské komory České republiky a TREXIMA, spol. s r. o. (poradenská a konzultační organizace, která se zabývá všemi aspekty lidského faktoru v pracovním procesu). [34]

Obrázek 3 Národní soustava povolání



Zdroj: info.nsp.cz

NSP představuje všem dostupný katalog, který charakterizuje realitu na trhu práce, popisuje podrobně požadavky na zaměstnance ve formě obecných a odborných kompetencí. Zdrojem informací pro zpracování požadavků jsou Sektorové rady, které jsou tvořeny zkušenými odborníky v jednotlivých oblastech trhu práce.

Hlavními přínosy NSP jsou aktuální informace pro zaměstnavatele, pomáhá předávání údajů vzdělavatelům kvůli popisu uplatnitelných kvalifikací, které vytváří základ NSK, zajištění jednoduššího prokazování schopností a kvalifikací, které jsou nutné k výkonu zaměstnání v zemích EU, protože jsou v souladu s metodikou Evropského rámce kvalifikací.

4 Analytická část

4.1 Vybrané kvalifikace

Evropský kvalifikační rámec a národní soustavy kvalifikací v jednotlivých zemích EU byly vytvořeny z důvodů stále se zvyšující mobility. Nejen zaměstnanci mohou pobývat v některé členské zemi EU, ale zároveň stále více studentů má možnost strávit část své docházky v zahraničí, nebo pokračovat v navazujícím studiu v zahraničí. Společnosti působící globálně umožňují svým zaměstnancům získat mezinárodní zkušenost a kariéru.

V následující části budou popsány národní kvalifikace ve vybraných zemích Rakousku, Německu a Francii.

4.2 Rakousko OeAD

OeAD je rakouská agentura pro mezinárodní mobilitu a spolupráci v oblasti vzdělávání, vědy a výzkumu. Mezi její činnosti patří poradenství, propagace a podpora mezinárodní spolupráce v oblasti vzdělávání, vědy a výzkumu, dále kontinuální srovnávání, řízení znalostí a zpracovávání znalostí. Podporuje strategické, rozvojové a implementační opatření a také analyzuje vývoj na mezinárodní úrovni a vypracovává různá doporučení a opatření, která mají být přijata.

Agentura má na starosti spravování programů v oblasti vzdělávání, odborné přípravy, vědy a mobility, pomáhá radit federální vládě v koncepci a rozvoji evropských a mezinárodních iniciativ, informuje a radí institucím a to zejména těm vzdělávacím a rakouským zastupitelským úřadům, nabízí služby pro mobilitu v evropské a mezinárodní spolupráci, propaguje Rakousko po celém světě jako atraktivní lokalitu pro vzdělávání a výzkum, spravuje programy pro spolupráci v oblasti rozvojové spolupráce, představuje rakouské zájmy evropským a mezinárodním institucím jménem federální vlády, informuje širokou veřejnost, podporuje univerzitní kurzy k přípravě studentů, podporuje vnitrostátní orgány zabývající se mezinárodními a evropskými sítěmi a nástroji k zajištění transparentnosti. Rakousko má osmiúrovňovou strukturu kvalifikací, bohužel odlišné pohledy zainteresovaných stran a sociálních partnerů (Die Sozialpartner Österreich) na některé aspekty a technické podrobnosti, vedlo ke zpomalení provedení národní

kvalifikace. Národní databáze kvalifikací je v současnosti ve vývoji s cílem zlepšení poradenství a komunikace v tom, že profesní kvalifikace je jednou ze vzdělávacích cest, je viditelně srovnatelná i se studijními výsledky. Rakousko má relativně vysoký podíl migrantů na trhu práce a také ve vzdělávání. Zvyšování jejich účasti na trhu práce, vzdělávání a zlepšování úrovně kvalifikací a zvyšování rovných příležitostí je hlavním politickým úkolem a středem několika reforem. Rakouský systém kvalifikací je po několika nezdarech teprve v prvotní fázi. Rakousko totiž nemá celkovou strategii pro validaci neformálního vzdělávání ačkoliv existuje několik iniciativ a předpisů, které zajišťují vzdělávání a odbornou přípravu a uznávání výsledků učení získané prostřednictvím neformálního učení. Usílí o integrované vnitrostátní strategie začalo teprve v roce 2013 a je to spojeno s rakouskou soustavou národních kvalifikací a Rakouskou strategií celoživotního učení 2020. Byla zřízena pracovní skupina. Mezi hlavní cíle v současnosti tedy patří větší zapojení a angažovanost široké škály zúčastněných stran. [35]

4.2.1 Německo DQR

DQR (Deutsche Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen) je nástroj pro kvalifikaci německého vzdělávacího systému. Slouží ke snadnější orientaci v německém vzdělávacím systému a také ke srovnání německých kvalifikací v Evropě. DQR byl představen 1.května 2013 na základě společného rozhodnutí několika Spolkových ministerstev. DQR je pod záštitou Spolkového ministerstva školství a výzkumu a Stálé konference, ve spolupráci se Spolkovým ministerstvem hospodářství a energetiky, ministrem pro ekonomické záležitosti, konference federálně-státní koordinační skupiny DQR a se sociálními partnery, obchodními organizacemi a dalšími zúčastněnými stranami v pracovní skupině DQR. V pracovní skupině mají zastoupení různé subjekty z oblasti vzdělávání, vysokoškolského vzdělávání a odborného vzdělávání, zaměstnavatelé, odbory, komory, univerzity, konference rektorů atd. V současné době DQR neobsahuje všechny formální kvalifikace jako například vysokoškolské a proto nejsou zcela spojeny s EQF. Rozhodnutí do jaké úrovně budou zahrnuty bylo doloženo a doplněno během pěti let. DQR má několik cílů, mezi které patří zvýšení transparentnosti v německé kvalifikaci a pomocný nástroj při rozpoznávání německých kvalifikací jinde v Evropě, dále mobilita a podpora žáků a zaměstnanců mezi Německem a dalšími zeměmi EU, zlepšení viditelnosti, rovnocennosti a rozdílů mezi kvalifikacemi, podpora příležitostí

a zajišťování kvality, orientace na zvýšení schopnosti kvalifikací, posílení výsledků učení, zlepšení příležitostí pro ověřování a uznávání neformálního a formálního učení, podpora a zlepšení přístupu k účasti na celoživotním vzdělávání. Webové stránky spolu s databází byly zahájeny v polovině roku 2014. Například tříletý učňovský obor se v Německu přiřazuje k úrovni 4 EQF, zatímco bakalářské vzdělání je vztaheno k úrovni 6 EQF. Podrobnější popis jednotlivých úrovní DQR ve srovnání s EQF je uveden v příloze. Z uvedeného vyplývá, že systém národní kvalifikace není v Německu zatím moc rozšířen. [36]

4.2.2 Francie CNCP

Francouzský národní rámec kvalifikací patří do první generace evropských kvalifikačních rámců. Začal se vytvářet již v roce 2002 se vznikem Národního výboru pro profesní certifikaci (CNCP) a Národního registru odborných kvalifikací (RNCP). Z toho vyplývá, že francouzský kvalifikační rámec je již velmi dobře zavedený, ale během své životnosti se musel několikrát přizpůsobovat, měnit a optimalizovat svojí strukturu. Francouzský kvalifikační rámec vznikl nejprve jako reakce na situaci, kdy se stále více studentů ocitlo bez zaměstnání po ukončení vzdělání. Proto politické reformy ve Francii zdůrazňovaly potřebu klást vyšší priority na zaměstnávání kandidátů hodících se přesně dle požadovaných kritérií na trh práce. Proto byly také vysoké školy nuceny objasnit své kvalifikace a také studijní výsledky jsou od roku 2006 stále více implementovány na profesní kvalifikace. Tento princip ale není aplikován na všeobecné a nižší vzdělávání. [37]

Francouzský systém profesních kvalifikací se vztahuje na všechny odborně nebo profesně orientované kvalifikace včetně těch vysokoškolských a zahrnuje tři hlavní typy kvalifikací:

- ty, které jsou poskytovány francouzskými ministerstvy - ve spolupráci se sociálními partnery prostřednictvím poradního odborného výboru (CPC)
- ty, které jsou poskytovány ze strany poskytovatelů odborné přípravy, komory a ministerstva

- ty, které jsou vymezeny a udělovány sociálními partnery na vlastní odpovědnost a jsou registrovány v RNCP

Kvalifikace mají za cíl posílení celkové kvality a transparentnosti kvalifikací. Všechny kvalifikace zaregistrované v RNCP musí být možné získat prostřednictvím validace neformálního učení. Tato registrace je nutná pro získání finančních prostředků, financování neformálního učení, vykonávání určitých profesí a uzavření programů učňovského vzdělávání. CNCPC se zaměřuje výhradně odborně nebo profesně a nezahrnuje určité kvalifikace jako je všeobecné vzdělání (zejména základní) a všeobecné vyšší vzdělání jako je obecné bakalářské.

CNCP si nechalo v roce 2014 provést prostřednictvím Mezinárodního střediska průzkum o tom, zda zúčastněné strany si jsou vědomy kvalifikačních rámců. Z průzkumu vyplynulo, že 79 % dotazovaných znalo francouzský rámec kvalifikací, 43 % respondentů odpovědělo, že jim chybí znalosti v oblasti EQF. Zaměstnavatelé tedy obecně postrádají porozumění kvalifikačním rámcům a není pro ně příliš důležitý.

Tabulka 2 Francouzská národní kvalifikace

Pětiúrovňová struktura	EQF
I - Doktorské studium	8
I - Magisterské studium	7
II - Bakalářské studium	6
III	5
IV	4
V	3
Není definováno	2
Není definováno	1

Zdroj: Vlastní zpracování, French national commission of professional certification, 2012

Tabulka ukazuje na omezení struktury kvalifikací na pět úrovní. Nejvyšší stupně vzdělání zahrnují doktorské, magisterské a bakalářské studium. Několik zemí zastoupených v ERK vyjádřilo nesouhlas s tím, že není definována první a druhá úroveň EQF. Členové a poradní skupiny tvrdily, že absence na nejnižších úrovních by mohly bránit migrantům, kteří jsou nejčastěji držitelé kvalifikací na těchto úrovních, vstoupení na trh práce vzhledem k tomu, že ekvivalenty oficiálně neexistují. [37]

4.3 Využívání NSK v praxi

V následující části práce bude nejprve uvedeno všeobecně využívání Národní soustavy kvalifikací a dále bude využití NSK analyzováno u vybraných firem. Do praktické části byly systematicky vybrány společnosti jak se sídlem pouze v České republice tak i společnosti s pobočkami po celé EU (světě). Konkrétně se jedná o společnosti Takenaka Europe, Schrag, Preciosa, Fatra, MOTOR JIKOV Group a Toyoda Gosei. Protože je na trhu práce celá řada profesí, je v diplomové práci zkoumán především trh s manuálními činnostmi. Pro hodnocení byly vybrány země Česká republika (NSK), Francie (CNCP), Německo (DQR) a Rakousko (OEAD). Soustavu národních kvalifikací ovšem využívá například také Švýcarsko, které není členem Evropské unie.

V roce 2012 si nechala agentura CzechInvest zpracovat průzkum z něhož vyplynulo, že ve více jak polovině českých firem schází pracovníci s technických vzděláním. Absenci takových pracovníků nejvíce pociťují strojírenské firmy. Z průzkumu nadále vyplynulo, že řešením takové situace je užší spolupráce se vzdělávacími institucemi. Ministr průmyslu a obchodu v té době řekl, že je tato situace především důsledkem dlouhodobě nízkého počtu absolventů vysokoškolských technických oborů. Firmy tento nedostatek řeší prací přes čas, přeskolováním, ale také nabíráním čerstvých absolventů takových oborů. Méně jak polovina zaměstnavatelů využívá odborné praxe, brigády nebo spolupráce se vzdělávacími institucemi, středními, vysokými a vyššími odbornými školami. A právě Petr Očko (ředitel sekce fondů EU, výzkumu a vývoje Ministerstva průmyslu a obchodu) vidí řešení v užší spolupráci firem a vzdělávacích institucí. Firmy by tak mohly využívat služeb Národní soustavy kvalifikací a to tak, že buď implementují NSK přímo do svého personálního systému, využívají ji příležitostně anebo NSK využijí jako inspiraci.

Touto problematikou se například zabýval projekt Pospolu, který trval tři roky a byl zaměřen na spolupráci škol a firem. Projektem se zabýval Národní ústav pro vzdělávání a bylo do něj zapojeno 38 středních odborných a vyšších odborných škol a více než sto firem. Učitelé těchto škol absolvovali stáž ve firmě a studenti absolvovali odborných výcvik ve firmách.

V současné době má Osvědčení o profesní kvalifikaci více než sto tisíc občanů, což by se dalo přirovnat k úbytku počtu devatenáctiletých absolventů, kteří vstupují na trh

práce. Firmy, které implementují NSK do svého personálního řízení, mohou získat ocenění. Takto certifikované společnosti používají NSK zejména při přijímání nových pracovníků, při popisu pracovních míst, je inspirací také v oblasti hodnocení, při vytváření kompetencí a při vzdělávání zaměstnanců. I přes neustálý vývoj NSK je stále mnoho firem, které tento systém neznají a proto ho také nemohou ani využívat, naopak ale z dostupných průzkumů je patrné, že si firmy k NSK cestu postupně nacházejí. [38]

V roce 2015 si nechala Národní soustava kvalifikací zpracovat průzkum od společnosti IPSOS a bylo zjištěno, že téměř 60 % lidí z Libereckého kraje by bylo ochotno kvůli lepšímu uplatnění vyměnit obor i pracovní pozici. Zaměstnanci si nejvíce stěžovali na neodpovídající mzdy, nemožnost povýšení a stereotyp. Jako problém se jeví také fakt, že většina lidí pracuje v jiném oboru, než vystudovali, ale na jeho změnu nemají odvahu. Tuto změnu ale mohou provést pomocí NSK a také v tomto kraji tomu pomáhá jeden z významných zaměstnavatelů jablonecká Preciosa, která NSK využívá především proto, že díky ní přesně ví, co od uchazeče očekávat. Využívání NSK společností Preciosa bude rozebráno dále v práci. [38]

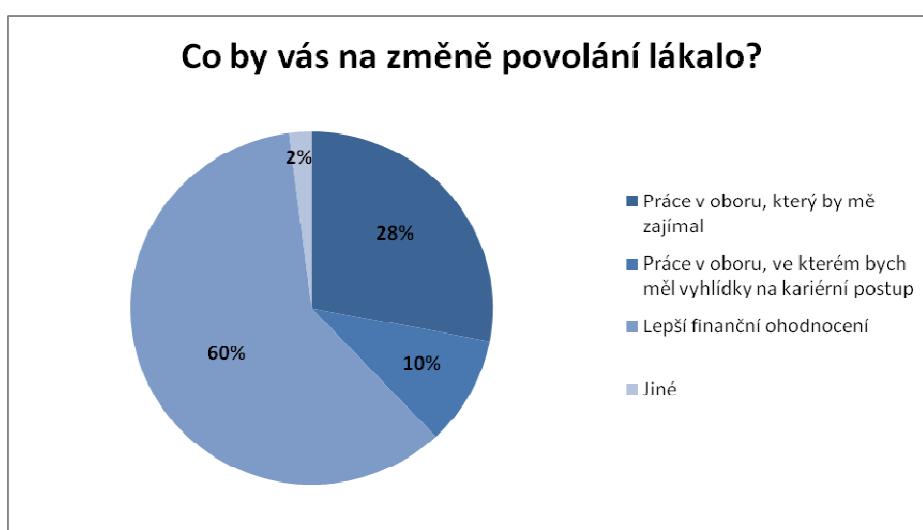
Průzkum byl v roce 2015 proveden i v celé České republice. Bylo zjištěno že skoro dvě třetiny lidí by kvůli lepšímu pracovnímu uplatnění změnilo pracovní pozici. Lidem by tedy mohlo pomoci osvědčení o získané profesní kvalifikace, které umožňuje komukoliv získat kvalifikaci a následně zaměstnání v oboru, který je perspektivní a o který konkrétně má člověk zájem. Velkou výhodou je, že toto osvědčení lze získat během několika týdnů. [39]

Výhody profesních kvalifikací zaznamenávají také společnosti, například sklárna MOSER vidí v NSK příležitost, díky které se dostávají ke kvalifikované pracovní síle. Personální ředitelka jmenované společnosti Světlana Hančová uvádí: *„Pokud přijde uchazeč s osvědčením o profesní kvalifikaci sklář a brusič skla, tak jej v podstatě ihned bereme. Takový člověk je pro nás totiž zákudou, že ovládá potřebné znalosti a dovednosti.“* a dodává: *„V naší společnosti využíváme standardy profesních kvalifikací při zaškolování nových zaměstnanců právě v profesích sklář a brusič skla. V tomto roce budeme standard využívat i pro zaškolení nových zaměstnanců na pozici technolog pro ruční sklářskou výrobu. Osobně si jako personalistka o uchazeči s certifikátem v rámci NSK řeknu, že tento člověk je schopen na sobě zapracovat a obětovat čas na doplnění kvalifikace.“*

Z toho důvodu by byl přijíman pozitivně a pravděpodobně by zaměstnání v dané profesi, kterou hledáme, získal.“ [40]

Na otázku „*Co by vás na změně povolání lákalo?*“ odpovědělo nejvíce lidí odpovědí lepší finanční ohodnocení, dále práce v oboru, který by mě zajímal a práce v oboru, ve kterém by lidé měli vyhlídky na kariérní postup.

Graf 1 Co by vás na změně povolání lákalo?

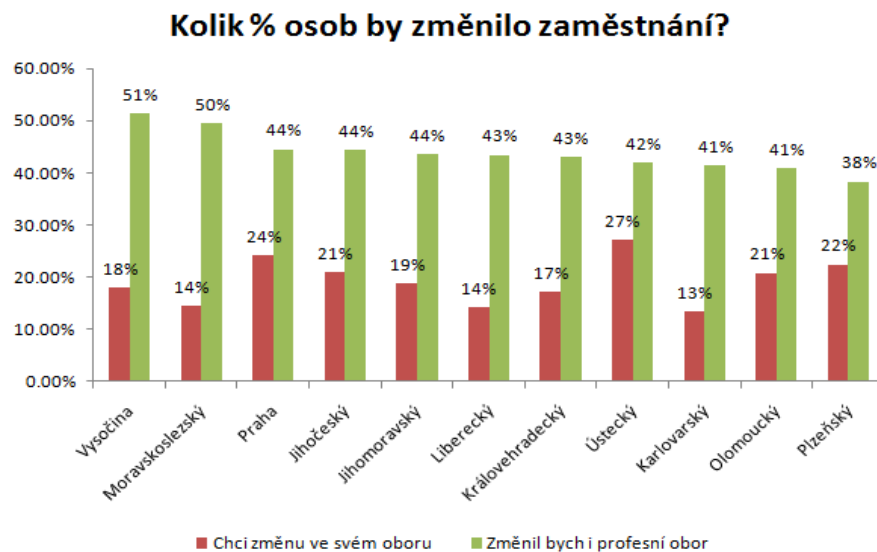


Zdroj: Vlastní zpracování, Tisková zpráva NSK

Dále bylo zjištěno kolik procent osob by bylo ochotno změnit zaměstnání v jednotlivých krajích v ČR, procento lidí pracujících ve vystudovaném oboru podle krajů a procento spokojených zaměstnanců v krajích ČR.

Z následujícího grafu vyplývá, že nejvíce lidí by zaměstnání změnilo v kraji Vysočina, dále v Moravskoslezském kraji a na třetím místě v Praze. Naopak nejméně lidí by své zaměstnání změnilo v kraji Plzeňském.

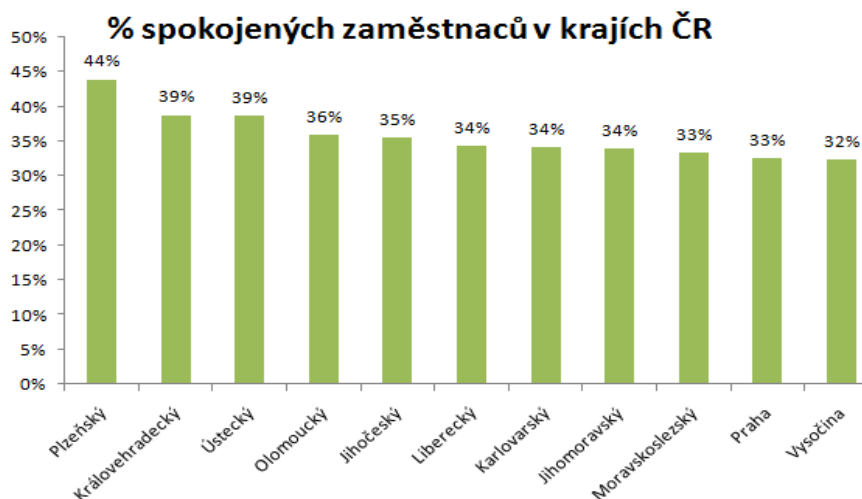
Graf 2 Procento osob ochotných změnit své zaměstnání



Zdroj: Tisková zpráva NSK

Na to navazuje graf vyjadřující procento spokojených zaměstnanců v jednotlivých krajích, kdy bylo zjištěno, že nejvíce spokojených zaměstnanců je v kraji Plzeňském, Královéhradeckém a celkem překvapivě v kraji Ústeckém. Zcela adekvátně k předchozímu grafu jsou na posledních třech místech ve spokojenosti zaměstnanců v kraji Vysočina, Praha a v Moravskoslezském.

Graf 3 Procento spokojených zaměstnanců v krajích ČR



Zdroj: Tisková zpráva NSK

4.3.1 NSK v číslech

V předchozích pěti letech se v ČR do projektu NSK zapojilo více než 3500 expertů z praxe, jejichž hlavní představitelé utvořili 29 sektorových rad. Dále finální počet vytvořených profesních kvalifikací překročí číslo 1100. K březnu 2015 bylo schváleno téměř 700 profesních kvalifikací a v současné době přibylo na trh práce přes 111 000 kvalifikovaných pracovníků v aktuálních oborech, po kterých je vysoká poptávka u zaměstnavatelů. Rovněž nástroje NSK využívá ve svém personálním řízení více jak 1100 firem. Nejvíce firem, které využívají profesní kvalifikaci je z Prahy, Moravskoslezského a Jihomoravského kraje a to nejvíce v oblastech strojírenství, bezpečnosti, managementu a administrativě, stavebnictví, potravinářství a krmivářství, textilním, oděvním a kožedělným průmyslu a v oblasti gastronomie a cestovního ruchu. [41]

K firmám, které profesní kvalifikaci využívají se řadí také například státní podnik Česká pošta, která zajišťuje nejen doručování zásilek, ale i služby ve zprostředkování informací, zboží, plateb tradičními i elektronickými formami. Ředitel úseku řízení lidských zdrojů Ivan Feninec uvedl: „NSK nám pomáhá zmírňovat hranici požadovaného vzdělání a klást větší důraz na praxi zaměstnanců. Nejaktuálnější profesní kvalifikace pro poštovní obor jsou Poštovní doručovatel a Pracovník přepážky.“ [42]

Veřejná zakázka NSK sice končí, ale tento systém je dobře nastartovaný a bude jistě pokračovat dál, protože se stává adekvátní a rovnocennou možností k získání kvalifikace v počátečním vzdělávání a představuje záruku kvalitní komunikace a spolupráce mezi vzdělavateli, zaměstnavateli a státem. [41]

Nejvíce zkoušek je zaznamenáno v oboru strážný, u kterého bylo provedeno 89 tisíc zkoušek především kvůli zákonné povinnosti pro všechny, kteří na této pozici pracují bez osvědčení. Nejvíce firem využívajících NSK pochází z Prahy a to 16 %, dále v Moravskoslezském kraji 15 % a v kraji Jihomoravském 13 %. V následujícím grafu je zobrazeno TOP 10 kvalifikací dle počtu provedených zkoušek (kromě pozice strážného). Nejvíce kvalifikací proběhlo na pozici Sportovní masáž, dále Příprava teplých pokrmů, Florista, Průvodce cestovního ruchu, Příprava pokrmů studené kuchyně, Detektiv koncipient, Příprava minutek, Složitá obsluha hostů, Skladník, Obsluha CNC strojů.

Graf 4 TOP 10 kvalifikací dle počtu zkoušek



Zdroj: vlastní zpracování, NSK

Od roku 2013 jsou v NSK nově i kvalifikace 6. a 7. úrovně. Patří sem profese jako Manažer kvality, Lektor dalšího vzdělávání, Manažer BOZP, Zemědělský poradce pro ochranu rostlin, Ekonom práce, Manažer projektu, Manažer programů a komplexních projektů, Inženýr chemie, Technik kvality, Auditor systémů řízení, Základy managementu kvality, Specialista vzdělávání a rozvoje zaměstnanců atd.

Například zkoušku profese Manažer projektu provádí společnost Bohemia EU Planners. Od října 2013 se zaměřují na poskytování odborných informací z odvětví projektového řízení, což je obohaceno také o znalosti z prostředí EU. Účastníky tohoto kurzu bývají zpravidla podnikatelé malých a středních podniků, zaměstnanci neziskových organizací nebo uchazeči o zaměstnání evidovaní na Úřadu práce, kteří si kurz vybrali jako možnost rekvalifikace. Zakončení kurzu probíhá složením závěrečné zkoušky, která se skládá z písemného testu, dále z případové studie a ústního pohovoru.

V následující tabulce jsou uvedeny náklady na tento projekt v České republice v jednotlivých letech jeho realizace. Náklady jsou vynaloženy na několik klíčových aktivit projektu.

Tabulka 3 Náklady na projekt v Kč

Rok	Náklady na projekt (v 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
Celkem	941 000 000

Zdroj: Vlastní zpracování, NSK II

První klíčovou aktivitou je zpracování kvalifikačních a hodnotících standardů. Tato aktivita má trvání po celou dobu trvání projektu a konkrétní náklady na ni jsou 396 000 000 Kč. Druhou klíčovou aktivitou je vytváření NKS jako registru úplných a dílčích kvalifikací, jejíž obsahem je především vedení NSK a její postupné naplňování. Tato aktivita také trvá po celou dobu trvání projektu a vynaložené finanční prostředky jsou 17 300 000 Kč. Třetí aktivitou je vytváření vnějších vazeb NSK, kdy je důležité propojení se souvisejícími rámci nebo soustavami především s EQF. Aktivita trvá po celou dobu projektu a náklady jsou ve výši 9 800 000 Kč. Další klíčovou aktivitou je zapojování zástupců zaměstnavatelů do procesu NSK, kdy je úkolem zapojit do přípravy, ověřování a posuzování zástupce hospodářské sféry. S tím se pojí několik procesů: nominace expertů a reprezentantů zaměstnavatelů do sektorových rad, periodické vymezování dílčích kvalifikací, příprava návrhů standardů, revize a úpravy již dříve zpracovaných standardů, zajištění zpětné vazby z procesu ověřování standardů, posouzení návrhů standardů a výběr expertů z hospodářské sféry. Aktivita má dobu trvání po dobu celého projektu (po výběrovém řízení) a náklady na ni jsou 198 000 000 Kč. Pátou aktivitou je zabezpečení kvality ověřování a uznávání dílčích kvalifikací, kdy je hlavním úkolem návrh a ověření nástroje k zajišťování kvality procesů oběhování a uznávání dílčích kvalifikací tedy realizaci zkoušek. Aktivita má trvání od 2. roku projektu do jeho konce s celkovými náklady 20 800 000 Kč. Šestou aktivitou je zabezpečení informovanosti a informačních toků, které se zabývá především propagačními akcemi, inovacemi informačního systému

NSK atd. Doba trvání je po celou dobu projektu s náklady 193 900 000 Kč. Sedmou aktivitou je řízení a ekonomika projektu jejíž obsahem je především řízení projektu z obsahového, personálního, ekonomického a technicko-organizačního hlediska spolu s realizací činností. Mezi důležitou součástí patří řízení vnějších vztahů a usměrňování činností dodavatelů, dalších externích pracovníků a organizování všech výběrových řízení. Další důležitou částí je uspořádání čtyř národních konferencí a absolvování dvou cest do evropských zemí s vyspělým kvalifikačním systémem za účelem výměny zkušeností a užší zapojení do evropské spolupráce. Doba trvání je po celou dobu projektu s celkovými náklady 104 600 000 Kč. Celkové náklady na projekt jsou tedy ve výši 941 000 000 Kč. [43]

V současnosti pracuje více jak 33 zemí na komplexních vnitrostátních rámcích kvalifikací, které pokrývají všechny typy úrovní. Zatím bylo přijato 29 vnitrostátních rámců kvalifikací. 30 zemí přijalo (navrhovalo) všech 8 kvalifikačních úrovní. Provozní fáze dosáhlo 18 zemí. V 7 jsou již vnitrostátní kvalifikace plně funkční, konkrétně se jedná o Belgii, Dánsko, Francii, Irsko, Maltu, Nizozemsko a Velkou Británii. Omezené množství kvalifikací využívá 5 zemí a to v České republice, Anglii, Severním Irsku a ve Švýcarsku, Francii a Itálii. Devět zemí odkazuje úrovně EQF na osvědčeních, diplomech nebo dokladech Europassu. [44]

4.3.2 Výhody NSK pro firmy

NSK poskytuje záruku souladu obsahu kvalifikací s potřebami praxe. To znamená, že obsah kvalifikace souhlasí s potřebami praxe z důvodu sestavování zástupci zaměstnavatelů a odborníky. Dále poskytuje záruku aktuálnosti obsahu kvalifikací, protože obsah kvalifikací je stále průběžně porovnáván a upravován podle potřeb trhu práce.

NSK také firmám pomáhá při přijímání zaměstnanců. Pokud je uchazeč o pracovní místo držitelem profesní kvalifikace, tak zaměstnavateli stačí vyhledat na internetu standard konkrétní kvalifikace, kde najde informace, které uchazeč zná a ovládá. Rovněž pokud zaměstnavatel pošle svého současného zaměstnance na kurz, který je zakončení zkouškou z profesní kvalifikace, tak přesně ví, jaké výstupní dovednosti bude zaměstnanec mít. Také se může firma inspirovat při popisu svých pracovních pozic a získává tak zdarma

významné personální know-how. Při plánování adaptace nebo při rozvoji zaměstnanců se může společnost inspirovat konkrétními kompetencemi, které jsou stanoveny ve standardech kvalifikací. Zaměstnavatel může rovněž využít NSK při hodnocení a při odměňování zaměstnanců tím, že se opře o kritéria hodnocení stanovená v kvalifikačních standardech.

Z dlouhodobé perspektivy má NSK přínos v celkovém zkvalitnění pracovní síly, také může posílit pozici zaměstnavatelů na trhu práce a firmy si díky ní mají možnost vybírat z kvalitnější nabídky pracovních sil. Další výhodou je možnost ovlivňování obsahu kvalifikací jednotlivými zaměstnavateli prostřednictvím svých návrhů.

Firmy mohou přistupovat k NSK třemi způsoby a to tak, že převezmou NSK pro svůj personální systém a budou využívat všechny její součásti, budou brát NSK pouze jako inspiraci v personální činnosti, nebo budou NSK využívat pouze příležitostně a svůj personální systém neovlivní. Na schématu v příloze č. je ukázáno k čemu se dá NSK využít a záleží pouze na firmě, kterou cestu si zvolí.

Národní soustava kvalifikací se objevuje i v aktivitách Úřadu práce. Jedná se konkrétně o oblast rekvalifikací, kdy buď probíhá výběrové řízení poskytovatele klasifikace dle zákona o veřejných zakázkách nebo dle metodiky operačního programu, nebo si může uchazeč o zaměstnání vybrat poskytovatele kvalifikace sám, kdy Úřad práce uhradí za uchazeče kurzovné a posuzuje, zda se díky rekvalifikaci zvýší jeho šance na pracovní uplatnění. [45]

4.4 Vybrané společnosti

4.4.1 Takenaka Europe

Takenaka je japonská společnost, která má ve světě dlouholetou tradici (přes 400 let) a v evropských zemích je již více jak 40 let. Společnost se zabývá designem, engineeringem a konstrukcí. V Evropě byla v roce 1973 nejprve založena v německém Düsseldorfu jako dceřiná společnost Takenaka Corporation. Pobočky společnosti se nachází v Barceloně, Londýně, Düsseldorfu, Paříži, Bruselu, Amsterdamu, Praze, Miláně, Wroclawi, Žilině, Budapešti a Bukurešti. Ostatní pobočky má především v Asii a od roku 1960 také v USA konkrétně v Chicagu. Ve 13 evropských zemích dokončila více

než 1500 projektů v oblasti jak komerčních, průmyslových i obytných staveb. V Evropě má více jak 300 zaměstnanců. [46]

Celosvětově společnost své zaměstnance vybírá především na základě vzdělání v požadovaném oboru (architekti, elektroinženýři apod.) a dosažené praxe, rovněž je důležitá znalost anglického jazyka a výhodou také praxe v zahraničí. Na výběru uchazečů se podílejí členové personálního oddělení a hlavně vedoucí jednotlivých oborů činností společnosti. Pokud uchazeč disponuje bohatými zkušenostmi z praxe a má určité kompetence v požadovaném oboru je při náboru upozaděno jeho dosažené vzdělání. Společnost byla nucena kvůli světové krizi v roce 2009 propustit téměř 40 % zaměstnanců a v současnosti většinou přibírá nové na konkrétní projekty, kdy jsou zaměstnání na dobu určitou. Velmi častou situací bývá, že jsou na konkrétní projekty přijati bývalí zaměstnanci. Při výběru zaměstnanců se konkrétně na profesní kvalifikaci nezaměřují, ale kdyby ní uchazeč disponoval určitě by k tomu bylo přihlédnuto.

4.4.2 Schrag

Schrag je německá společnost, která je lídrem na trhu u průmyslových a komerčních budov. Vyrábí vaznice a šrouby, lišty, silné konstrukce a podobně. Nejprve se firma specializovala na výrobu a odbyt hraněných profilů pro průmyslové a komerční stavby, které provozuje v Německu v několika výrobních závodech. Postupně přibývalo několik poboček a to v Polsku, Slovensku, Rakousku, Švýcarsku a České republice. Firma zaměstnává více než 450 pracovníků ve 13 pobočkách. Své zaměstnance se snaží podněcovat k nejvyšším výkonům z důvodu uspokojení vysokých požadavků na kvalitu, rychlost a spolehlivitu. [47]

Společnost v České republice při náboru svých zaměstnanců soustavu kvalifikací nevyužívala a není tomu tak ani ve většině jejich zahraničních poboček. Při interpretaci možností využití profesní kvalifikace ve firmě se společnosti při plánování adaptace, rozvoje a vzdělávání pracovníků zamlouvala možnost opřít se o konkrétní kompetence, které jsou stanoveny ve standardech kvalifikací jako žádoucí. K profesní kvalifikaci přihlížejí v Německu, kdy toto osvědčení uznávají jako potvrzení o vzdělání a kompetencích.

4.4.3 Preciosa Group, a.s.

Preciosa je tradiční česká výrobní společnost v oblasti sklářského průmyslu, je klíčovým dodavatelem světového bižuterního průmyslu. Firma má celosvětovou působnost a je zastoupena na všech významných trzích. Zakládá si na tradici, fortelu, kvality, spolehlivosti a novátorství. Svou budoucnost si zakládá na co nejefektivnějším využití nejmodernějších technologií a vědeckých poznatků ve všech oborech. Preciosa Group zahrnuje: Preciosa Crystal Components, Preciosa Cubic Zirconia and Gems, Preciosa Lighting, Preciosa Jewellery and Decoration, Preciosa Traditional Czech Beads, Vinolok - Member of Preciosa Group. [48]

Zaměstnanci společnosti musí být především pilní, zruční a mít také tvůrčí schopnosti. Společnost se v roce 2015 stala členem Sektorové rady pro sklo, keramiku a zpracování minerálů. Své zkušenosti se zaměstnanci v tomto oboru implementuje přímo do charakteristik profesních kvalifikací. Národní soustavu kvalifikací využívá především při nabírání nových zaměstnanců (např. u povolání brusič skla) a zdůrazňuje ji i při inzerci nových pracovních míst, také NSK využívá při definování pracovní pozice. Tím se společnost snaží také o šíření podvědomí o této možnosti, využívá katalog NSK jako pomoc při definici kvalifikací na pracovní pozice a inspiruje se i popisem profesí z katalogu NSP.

4.4.4 Fatra, a.s.

Fatra patří do kategorie významných světových zpracovatelů plastů a je nedílná součást plastikářského průmyslu. Společnost si zakládá na provozu moderních technologií na zpracování plastů ve výrobních centrech v Napajedlech a Gropyni a více jak 75 % produkce směřuje na zahraniční trhy. Mezi produkty společnosti patří vinylové podlahové krytiny, hydroizolační fólie a doplňky, technické fólie, PVC granulát, plastové profily, svařované výrobky, paropropustné fólie a lamináty, BOPET fólie a lamináty, fólie a desky z PE, PET a EVA, vstřikované výrobky, vstřikování plastů a tvarované výrobky. [49]

Společnost zaměstnává více jak 1100 zaměstnanců a využívala NSK při inzerování volných pracovních míst, při náborovém procesu, při popisu kvalifikačních požadavků na uchazeče a při plánování školení nových zaměstnanců a také v rámci stáží studentů

z Univerzity Pardubice a VOŠE Zlín. Pomocí NSK také vytvořili plán na vzdělávání u techniků a manažerů. Společnost se naší také o šíření podvědomí o profesních kvalifikacích a tak seznamuje studenty a budoucí personalisty při konzultacích bakalářských a diplomových prací s tématy orientované na řízení lidského kapitálu. NSK podniku pomohla také při tvorbě firemního katalogu pracovních míst, rekvalifikačních programů a školení s využitím informačních technologií.

4.4.5 Motor Jikov Group a.s.

Společnost Motor Jikov má bohatou historii, která sahá až do roku 1899 a je českou akciovou společností se čtyřmi dceřinými podniky se strojírenským a slévárenským zaměřením. Firma působí v oblasti slévárenství, obrábění, montáží a podpůrných procesů a je zaměřena především na automobilový a spotřební průmysl. Většina produkce směřuje na zahraniční vyspělé mezinárodní trhy, kdy hlavní odběratelé produktů jsou světové a nadnárodní koncerny automobilového průmyslu. Společnost klade velký důraz především na spokojenost zákazníka, kvalitu, vývoj nových produktů a vzdělávání zaměstnanců, zároveň si zakládá na silném inovačním potenciálu a široký záběr výroby a služeb. [50]

Společnost Motor Jikov byla první společností implementující NSK do všech personálních procesů. To znamená, že ji využívá při inzerování volných pozic, místo vzdělání akceptuje osvědčení o zkoušce z profesní kvalifikace, díky ní popisuje pracovní pozice a také ji využívá do adaptačního plánu. Rovněž jsou autorizovanou osobou v oblasti strojírenských profesí a svým zaměstnancům nabízí získání kvalifikace jako benefit, čímž se zvyšuje jejich hodnota.

V následujícím obrázku je názorně ukázána inzerce pracovního místa Brusíč odlitků. V části požadujeme je požadované vzdělání střední odborné nebo vyučen v jakémkoliv oboru, rovněž je přímo uvedeno: *„Kvalifikaci lze prokázat i osvědčením o zkoušce z profesní kvalifikace dle Národní soustavy kvalifikací.“* Příklady dalších takových inzercí jsou uvedeny v příloze.

Obrázek 4 Inzerce pracovního místa Brusič odlitků Motor Jikov Group a.s.

Brusič odlitků

Firma:

MOTOR JIKOV Slévárna a.s.

Profil pracovního místa:

Název pracovní pozice:	Brusič odlitků
Místo výkonu práce:	České Budějovice
Předpokládaný nástup:	leden 2016
Zkušební doba:	3 měsíce

Hlavní pracovní náplň:

provádí broušení odlitků
provádí ruční opravy odlitků

Požadujeme:

Požadované vzdělání:	střední odborné, vyučen v jakémkoliv oboru
Jazykové znalosti:	ne
Požadovaná praxe:	
PC znalosti:	
ŘP sk.:	
Další specifikace:	zodpovědnost za odvedou práci spolehlivost, flexibilita, samostatnost loajálnost vůči firmě

Kvalifikaci lze prokázat i osvědčením o zkoušce z profesní kvalifikace dle Národní soustavy kvalifikací.

Nabízíme:

možnost dalšího vzdělávání a zvyšování kvalifikace
dobré platové podmínky včetně systému odměn

Zaměstnanecké benefity:

5 týdnů dovolené
odměny za pracovní věrnost firmě
příspěvek na penzijní připojištění
sociální výpomoc v mimořádných životních situacích
bezúročné půjčky na bytové účely
příspěvek na závodní stravování

Zdroj: MOTOR Jikov

4.4.6 Koito s.r.o.

Koito je japonská firma, která se zabývá výrobou automobilové osvětlovací techniky tak, aby přesně odpovídaly tvaru vozidel, kterými jsou například Porsche, Nissan, Audi a Renault. Společnost vznikla v březnu 2001 jako druhý výrobní závod v Evropě a využívá celosvětovou propojenou síť v oblasti automobilového průmyslu a má 12 výrobních základem v osmi zemích. V Evropě má Koito zastoupení ve Velké Británii

a v České republice. V současnosti má 850 zaměstnanců. Koito je považováno za špičkového dodavatele svých produktů. [51]

Bylo zjištěno, že společnost přihlíží při výběru pracovníků k dosažené praxi, vzdělání, do vyšších pozic ke znalosti anglického jazyka. Společnost profesní kvalifikaci zná a do jisté míry se jí inspiruje při inzerci pracovních míst a uznává při přijímání pracovníků jako adekvátní k dosaženému vzdělání ve škole. Jako výhodu profesní kvalifikace považuje to, že je přesně dané a ihned podle profesní kvalifikace rozpoznatelné co uchazeč umí a jakými dovednostmi disponuje.

4.4.7 Toyota Gosei

Společnost Toyota Gosei Czech s.r.o. byla založena v roce 2001 a majiteli jsou japonské koncerny Toyota Gosei Co. a Toyota Tsusho Co., které patří do největší průmyslové skupiny světa Toyota. Toyota Gosei Co. má dceřinné společnosti v Japonsku, Evropě, Severní Americe, Asii a Austrálii. Společnost vyrábí plastové, polyuretanové a pryžové komponenty do automobilů zvyšující pohodlí a komfort vozidel a vyrábí součástky do automobilů značek Toyota, Opel, Suzuki, Subaru, Mercedes, Fiat, Peugeot a další. [52]

Společnost si velmi zakládá na rozvoji a vzdělávání svých zaměstnanců. Pro roky 2014 a 2015 společnost připravila projekt rozšiřující výrazně možnosti odborného rozvoje zaměstnanců. Rovněž se v roce 2013 zařadila do Dotačního programu realizovaným Evropskou unií, díky kterému bylo v již zmiňovaných letech provedeno 43 školení a odborných seminářů pro zaměstnance. Také se společnost zaměřuje na podchycení talentovaných zaměstnanců a pomáhá jejich kariéernímu rozvoji. Díky tomuto propojení má společnost za cíl dosáhnout maximální efektivitu, výkon a současně spokojenost zaměstnanců. Profesní kvalifikaci tedy používá ve svém personálním systému, popisuje pomocí ní firemní pozice a náplň práce, při adaptaci nových zaměstnanců, při plánu rozvoje a vzdělávání, při motivaci pracovníků s využitím kompetencí a kritérií hodnocení ve standardech, při přijímání zaměstnanců atd.

4.5 Další společnosti využívající NSK

Dalšími společnostmi využívající profesní kvalifikaci je například společnost Continental Barum, která je zasoupena v sektorové radě chemie a podílí se na tvorbě profesních kvalifikací za gumárenskou pracovní skupinu. Profesní kvalifikaci využívá ve strojírenské oblasti pro divizi výroby vulkanizačních forem. Profesní kvalifikaci využívá rovněž společnost Synthesia a.s., která se také podílela na jejím vzniku v ČR. Při přijímání zaměstnanců přihlíží k profesní kvalifikaci u chemických a dělnických profesích. Oproti tomu například společnost Žďas a.s. využívá NSK u personálních prací, například popis pracovních míst, při vnitropodnikovém školení apod. Ve stejné oblasti využívá NSK také společnost Jihostroj a.s., navíc jsou ale členy sektorové rady pro strojírenství. K popisu kvalifikačních požadavků při obsazování pracovních míst a dále při dalším vzdělávání se NSK inspiroje společnost Spojené slévárny s.r.o. a podobně ji využívá také EGEM s.r.o., která spatřuje výhody hlavně v tom, že přijímání nových zaměstnanců přináší menší rizika, protože držitelé osvědčení již mají určité zkušenosti. K NSK mají ale také své výhrady a to především v oboru elektrotechniky, kde by bylo vhodné mít kvalifikace podrobněji rozdělené a tak by byli její držitelé více specializováni.

5 Zhodnocení a diskuze

Cílem práce je zhodnotit a porovnat vliv profesní kvalifikace na získání pracovního místa ve vybraných zemích Evropské unie. Ke zhodnocení vybrány členské země EU Rakousko, Německo, Francie a Česká republika. Francie má systém kvalifikací velmi propracovaný, protože byla mezi prvními zeměmi, které systém národní soustavy kvalifikací začaly vyvíjet. V Rakousku je po několika nezdarech soustava profesní kvalifikace teprve v raném vývoji. V Německu je národní soustava kvalifikací také teprve ve vývoji, ale jsou dál než v Rakousku. Ze zjištěných informací tedy vyplývá, že systém národní kvalifikace je v České republice oproti vybraným zemím velmi dobře rozvinut.

Vybrané společnosti Koito, Schrag, Takenaka a Toyoda Gosei mají pobočky jak v České republice tak i v zahraničí. Společnost Schrag ze svých poboček nejvíce přihlíží k profesní kvalifikaci v Německu, ačkoliv tam není systém národních kvalifikací ještě příliš vyvinut. V České republice a ostatních pobočkách k NSK moc nevyužívá. Ovšem při interpretaci výhod přišlo společnosti nejzajímavější využití soustavy NSK při plánování adaptace, rozvoje a vzdělávání pracovníků, kdy je možnost opřít se o konkrétní kompetence stanovené ve standardech kvalifikací. Společnost Takenaka ve svých pobočkách nejvíce klade důraz na dosaženou praxi, znalost cizích jazyků a potom na vzdělání. Společnost Koito se profesní kvalifikací inspiroje při inzerci pracovních míst a uznává ji při přijímání pracovníků. Výhodu vidí v tom, že díky profesní kvalifikaci společnosti ihned ví, co uchazeč umí a jaké má znalosti. Společnost Toyoda Gosei si zakládá na rozvoji svých zaměstnanců a tak pomocí profesní kvalifikace popisuje firemní pozice a náplň práce, dále při adaptaci nových zaměstnanců, při plánu rozvoje a vzdělávání apod.

Z vybraných ryze českých společností používají profesní kvalifikace jak Fatra, Preciosa tak i Motor Jikov, kteří implementovali do svého personálního řízení profesní kvalifikaci jako první v České republice. Například společnost Fatra a.s. spatřuje NSK jako pozitivní, ale rezervy vidí v oblasti spolupráce s odbornými učiteli, školami a v přípravě žáků a učňů v praktické přípravě na výkon povolání.

Dalšími společnostmi využívající profesní kvalifikace jsou například společnosti Continental Barum, Synthesia a.s., Žďas a.s., Jihostroj a.s. a EGEM s.ro.

Z výsledků lze tedy říci, že ve vybraných zahraničních zemích nemá získání profesní kvalifikace vysoký vliv na získání pracovního místa. Zejména v Rakousku je vývoj soustavy profesní kvalifikace teprve v začátcích a v Německu se také teprve vyvíjí. I přes velmi propracovaný systém ve Francii toto dokazuje i provedený výzkum, kdy většina dotazovaných profesní kvalifikaci zná, polovině chybí znalost EQF a dále z výzkumu vyplynulo i to, že zaměstnavatelé postrádají porozumění kvalifikačním rámcům a není pro ně příliš důležitý. Přesto je ale ve Francii evidováno více než 6 000 kvalifikací, které jsou zveřejněny v Úředním věstníku a nejvíce pracovníků získalo osvědčení v technických a zemědělských oborech. Je škoda, že i přes velmi propracovaný systém s vysokým množstvím kvalifikací, není soustava kvalifikací dotáhnutá do konce a mnoho lidí nezná výhody spojené s jejím získáním.

Naopak v České republice je systém Národní soustavy kvalifikací propracovaný více jak ve většině členských zemích EU. Dokazuje to jak velké množství expertů z různých oborů zapojených do tohoto projektu tak i fakt, že mnoho i celosvětově známých českých firem se profesními kvalifikacemi řídí a používá je ve svých personálních činnostech. V České republice se NSK využívá zejména při manuálních pracích, kde má osvědčení o takové kvalifikaci určitě velký vliv na získání pracovního místa. V uplynulých letech se tedy do projektu NSK zapojilo více jak 3500 expertů z praxe, kteří utvořili 29 sektorových rad. Počet profesních kvalifikací překročil hodnotu 1100 a osvědčení o profesní kvalifikaci má více než 111 000 pracovníků. NSK v ČR využívá také více než 1100 zaměstnavatelů a to především v Praze, Moravskoslezském a Jihomoravském kraji. Mezi nejvíce žádané oblasti se řadí strojírenství, bezpečnost, management, administrativa, stavebnictví nebo potravinářství.

Vybrané společnosti o profesní kvalifikaci věděly a většina z nich se jí do jisté míry inspiruje. V České republice tedy má taková soustava smysl a určitě má vliv na získání pracovního místa. Celkové náklady na projekt byly ve výši 941 000 000 Kč. Je to sice vysoká částka, ale zcela jistě se to vyplatilo, protože má Česká republika propracovanější a fungující systém kvalifikací než v ostatních státech.

Obecně lze ale v České republice doporučit zvýšení propagace Národní soustavy kvalifikací ve firmách, protože jim zavedení NSK do svých personálních systémů přinese jistě výhody a usnadnění výběru zaměstnanců. Ve zmíněné oblasti propagace by mohlo

pomoci pořádání odborných seminářů, kam by tvůrci národních kvalifikací zvali zástupce vybraných firem a tam by jim poskytovali informace o profesních kvalifikacích a interpretovali by výhody, které jsou spojeny se zavedením do personálních systémů firem.

Dále lze doporučit zaměření se na zvýšení spolupráce s odbornými učilišti, školami a také zapojení se do přípravy žáků a učňů při praktické přípravě na pozdější výkon povolání, protože po těchto oborech je na trhu práce velký zájem. Bylo by dobré také zvýšit informovanost studentů o možnostech změny nebo prohloubení svých kvalifikací po skončení studia a následném získání praxe.

V zahraničí bude velmi záležet na plánu vývoje soustav kvalifikací a jeho následném plnění a to především v zemích, kde je systém teprve v začátcích. Nebude ovšem záležet pouze na plnění plánu, ale důležitá bude propagace a interpretace profesních kvalifikací v jednotlivých zemích. Příkladem může být právě Francie, kde je systém už několik let dobře zaběhnutý, ale přesto mu firmy moc nerozumí a nepřihlížejí k profesním kvalifikacím, což je určitě škoda. V této oblasti tedy selhala komunikace mezi tvůrci profesních kvalifikací a veřejností, proto by zejména oblast propagace měla být určitě zlepšena. Vybrané země EU by se tedy mohli v systému profesní kvalifikace do jisté míry inspirovat Českou republikou, zejména v oblasti zapojení vysokého počtu expertů z praxe.

6 Závěr

Tato diplomová práce se věnuje tématu: „Zhodnocení vlivu profesní kvalifikace na získání pracovního místa ve vybraných zemích Evropské unie“. Toto téma je v současnosti velmi aktuální a diskutované. Z důvodu vydatelných rozdílů ve vzdělávacích systémech musely členské státy přizpůsobit své národní kvalifikace společnému unijnímu Evropskému rámci kvalifikací. Jeho hlavními cíly je podpora mobility pracovní síly a zpřístupnění celoživotního vzdělávání široké veřejnosti.

Členské země začaly tedy postupně vytvářet své národní kvalifikační rámce, které jsou rovněž přizpůsobené tomu evropskému. Osvědčení o profesní kvalifikaci dokládá, co uchazeč o zaměstnání zná, chápe, umí a jaké má schopnosti. Výhodou této soustavy je především široké spektrum zúčastněných subjektů, obsáhlé konzultace a vstupy zahraničních odborníků. Národní soustavy kvalifikací rovněž umožňují uchazečům změnit kdykoliv svou pracovní profesi, ať už z důvodu nespokojenosti se svým současným zaměstnáním nebo z důvodu práce v jiném oboru, než který má zaměstnanec vystudovaný.

Společnosti mohou soustavu kvalifikací využívat mnoha způsoby. Buď ji mohou implementovat přímo do svého personálního systému, využívat ji příležitostně nebo se jí inspirovat. Do svého personálního systému ji uvedla v ČR jako první společnost Motor Jikov Group, dále například sklářská společnost Preciosa, Fatra a spousta dalších. Mnoho společností se soustavou kvalifikací inspiroje například v popisech pracovních míst, při hodnocení zaměstnanců, při adaptaci zaměstnanců atd.

Systém profesní kvalifikace je z vybraných zemí nejvíce propracován ve Francii, kde ale bohužel není příliš úspěšný kvůli nedostatku informací o něm. V ostatních vybraných zemích Rakousku a Německu je systém teprve v začátcích a bude záležet na dobrém naplánování jeho realizace. V České republice vlastní osvědčení o získání profesní kvalifikace více jak 111 000 osob a stále více společností ji využívá. Tento projekt sice končí, ale má příznivé vyhlídky do budoucna a určitě bude pokračovat dál, protože ji stále více osob považuje za rovnocennou možnost k získání kvalifikace a protože disponuje zárukou kvalitní komunikace a spolupráce mezi vzdělavateli, zaměstnavateli a státem.

7 Seznam použitých zdrojů

- [1] Co ovlivňuje trh práce? *Budoucnost profesí* [online]. 2015 [cit. 2015-07-22]. Dostupné z: <<http://www.budoucnostprofesi.cz/chybejici-profese/co-ovlivnuje-trh-prace-.html>>
- [2] SEKERKA, Bohuslav. *Makroekonomie*. Praha: Profess Consulting, 2007. ISBN 978-80-7259-050-6.
- [3] BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013, 187 s. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3.
- [4] PALÍŠKOVÁ, Marcela, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. Vyd. 1. V Praze: C.H. Beck, 2014, xxiii, 203 s. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-270-0.
- [5] *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*
- [6] Zelenka, M. (2008), *Přechod absolventů škol ze vzdělávání na pracovní trh*. Praha: SVP PdF UK.
- [7] EVROPSKÁ KOMISE. *Struktury systémů vzdělávání a profesní přípravy v Evropě*. 2009/2010.
- [8] Mužík, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. Pracovní text [online], 2009 [cit. 2015-09-25] Dostupný na www: <<http://www.uklizeno.cz/docmuzik/doc/profesni.pdf>>
- [9] Hořánková, V. a kol.: *Metodická příručka poradce pro volbu povolání*, Sociologické nakladatelství, Praha 1995, 131 s., 1. vydání, ISBN: 80-85850-21-4
- [10] Politiky EU. *Business info*. [online]. 2014 [cit. 2015-07-22]. Dostupné z: <<http://www.businessinfo.cz/cs/legislativa-pravo/politiky-eu.html>>
- [11] BALDWIN, Richard E a Charles WYPLOSZ. *Ekonomie evropské integrace*. 4. vyd. Překlad Stanislav Šaroč. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4568-8.
- [12] FIALA, Petr a Markéta PITROVÁ. *Evropská unie*. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury, 2009, 803 s. ISBN 978-807-3252-236
- [13] Zaměstnanost a sociální věci. *Euroskop* [online]. 2014 [cit. 2015-07-23]. Dostupné z: <<https://www.euroskop.cz/688/sekce/zamestnanost-a-socialni-veci/>>
- [14] Zaměstnanost a sociální věci. *Euroskop* [online]. Centrum pro studium demokracie a kultury, 2014 [cit. 2015-07-23]. Dostupné z: <<https://www.euroskop.cz/688/sekce/zamestnanost-a-socialni-veci/>>
- [15] Vzdělávání, odborná příprava, mládež. *Europa* [online]. [cit. 2016-01-07]. Dostupné z: http://europa.eu/pol/educ/index_cs.htm
- [16] Informace o fondech EU. *Strukturální fondy* [online]. [cit. 2015-07-29]. Dostupné z: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Informace-o-fondech-EU>>

- [17] EU, Evropská komise. *Evropský sociální fond: investice do lidí : prezentace a náplň činnosti*. Lucemburk: EUR-OP, 2012. ISBN 978-927-9237-997.
- [18] OP Zaměstnanost. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. [cit. 2015-07-29]. Dostupné z: <<http://www.esfcr.cz/op-zamestnanost-2014-2020>>
- [19] Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky na období 2015-2020. *MŠMT* [online]. [cit. 2015-08-07]. Dostupné z: <<http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/dlouhodoby-zamer-vzdelavani-a-rozvoje-vzdelavaci-soustavy-3>>
- [20] Co je nového ve vývoji Evropského rámce kvalifikací? *Národní ústav pro vzdělávání* [online]. [cit. 2015-07-30]. Dostupné z: <<http://www.nuv.cz/cinnosti/analyzy-trhu-prace-rozvoj-kvalifikaci-dalsiho-vzdelavani/evropsky-ramec-kvalifikaci-eqf/co-je-noveho-ve-vyvoji-evropskeho-ramec-kvalifikaci-eqf>>
- [21] Pracovní skupina pro vznik českého rámce kvalifikací. *Národní ústav pro vzdělávání* [online]. [cit. 2015-08-03]. Dostupné z: <<http://www.nuv.cz/cinnosti/analyzy-trhu-prace-rozvoj-kvalifikaci-dalsiho-vzdelavani/evropsky-ramec-kvalifikaci-eqf/pracovni-skupina-pro-vznik-ceskeho-ramec-kvalifikaci>>
- [22] Evropský rámec kvalifikací. *Národní ústav pro vzdělávání* [online]. [cit. 2015-07-30]. Dostupné z: <<http://www.nuv.cz/p/evropsky-ramec-kvalifikaci-eqf?lang=1>>
- [23] Co je třeba vědět o systému vzájemného uznávání odborné kvalifikace ve státech EU. *MŠMT* [online]. [cit. 2015-08-16]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/uploads/UOK/Brozura_Co_je_treba_vedet_o_systemu_vzajemneho_uznavani_odborne_kvalifikace_ve_statech_EU_CZ_.pdf>
- [24] Konstantinidou, D. T.; Pampouri, A. A. European policies on lifelong learning and the use of EQF, Europass and counseling in higher education institutions in Greece. *15th International Academic Conference, Rome* [Online]. [cit. 2016-01-15].
- [25] KUALA LUMPUR GLOBAL NATIONAL QUALIFICATIONS FRAMEWORK INVENTORY. [Online]. [cit. 2016-01-15].
- [26] Rytz, B. K.; Sylvest, J.; Pedersen, K. G. Study on Transposition of the Directive on the recognition of professional qualifications. *DIRECTORATE GENERAL FOR INTERNAL POLICIES OF THE UNION DIRECTORATE A: ECONOMIC AND SCIENTIFIC POLICIES* [Online]. [cit. 2016-01-15]. Dostupné z: <<http://www.europarl.europa.eu/committees/en/supporting-analyses-search.html>>
- [27] Sero Consulting Ltd, UK; et al. ADULT EDUCATION AND OPEN EDUCATIONAL RESOURCES. *DIRECTORATE-GENERAL FOR INTERNAL POLICIES POLICY DEPARTMENT B: STRUCTURAL AND COHESION POLICIES* [Online]. [cit. 2016-01-15]. Dostupné z: <<http://www.europarl.europa.eu/committees/en/supporting-analyses-search.html>>
- [28] Představení. *Národní kvalifikace* [online]. [cit. 2015-08-04]. Dostupné z: <<http://www.narodnikvalifikace.cz/predstaveni>>
- [29] Časté dotazy. *Národní kvalifikace* [online]. [cit. 2015-08-04]. Dostupné z: <[http://www.narodnikvalifikace.cz/caste-dotazy/\\$1785](http://www.narodnikvalifikace.cz/caste-dotazy/$1785)>

- [30] Analýzy trhu práce. Rozvoj kvalifikací a dalšího vzdělávání. *Národní ústav pro vzdělávání* [online]. [cit. 2015-08-03]. Dostupné z: <<http://www.nuv.cz/cinnosti/analyzy-trhu-prace-rozvoj-kvalifikaci-dalsiho-vzdelavani/nsk-1>>
- [31] *Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků (2012): Metodika naplňování Národní soustavy kvalifikací* [online]. [cit. 2015-08-13]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/uploads/NSK2/publikace/Methodika_naplnovani_NSK_2012.pdf>
- [32] O projektu. *Vzdělávání a práce* [online]. [cit. 2015-08-16]. Dostupné z: <<http://vzdelavani prace.cz/oProjektu.html>>
- [33] Národní soustava povolání. *MPSV* [online]. [cit. 2015-08-16]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/10819>>
- [34] Národní soustava povolání. *NSP* [online]. [cit. 2015-08-16]. Dostupné z: <<http://info.nsp.cz/>>
- [35] Austria, European inventory on NQF, 2014. *Europa* [online]. [cit. 2016-01-20]. Dostupné z: <<http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/national-qualifications-frameworks>>
- [36] Germany, European inventory on NQF, 2014. *Europa* [online]. [cit. 2016-01-20]. Dostupné z: <<http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/national-qualifications-frameworks>>
- [37] France, European inventory on NQF, 2014. *Europa* [online]. [cit. 2016-01-20]. Dostupné z: <<http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/national-qualifications-frameworks>>
- [38] Národní soustava kvalifikací se osvědčila v praxi. *Novinky* [online]. [cit. 2016-01-15]. Dostupné z: <<http://www.novinky.cz/kariera/355461-narodni-soustava-kvalifikaci-se-osvedcila-v-praxi.html>>
- [39] 6 z 10 lidí na Liberecku by klidně změnilo své povolání i obor. Národní soustava kvalifikací jim to umožňuje. *Národní kvalifikace* [online]. [cit. 2016-01-11]. Dostupné z: <<http://www.narodnikvalifikace.cz/Clanky/6-z-10-lidi-na-liberecku-by-klidne-zmenilo-sve-povolani-i-obor-narodni-soustava-kvalifikaci-jim-to-umoznuje>>
- [40] Dvě třetiny lidí by klidně změnily své povolání i obor. *Národní kvalifikace* [online]. [cit. 2015-08-16]. Dostupné z: <<http://www.narodnikvalifikace.cz/Clanky/dve-tretiny-lidi-by-klidne-zmenily-sve-povolani-i-obor-pomahaji-jim-i-profesni-kvalifikace>>
- [41] Národní soustavu kvalifikací využívá přes 1100 zaměstnavatelů. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2016-01-15]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/20520>>
- [42] Tisková zpráva NSK2, 2/2015
- [43] Návrh individuálního národního projektu. Rozvoj a implementace Národní soustavy kvalifikací. *MŠMT* [online]. [cit. 2016-01-07]. Dostupné z: <www.msmt.cz/file/3064_1_1/>
- [44] National qualifications frameworks. *Europa* [online]. [cit. 2016-01-10]. Dostupné z: <<http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/national-qualifications-frameworks>>

[45] Již více než 150 firem prokazatelně využívá systém Národní soustavy kvalifikací, dvanáct z nich se s námi podělilo o své zkušenosti z praxe. *Národní kvalifikace* [online]. [cit. 2015-08-16]. Dostupné z: <<http://www.narodnikvalifikace.cz/Clanky/nsk2-jiz-vice-nez-150-firem-prokazatelně-vyuziva-system-narodni-soustavy-kvalifikaci-dvanact-z-nich-se-s-nami-podelilo-o-sve-zkusenosti-z-praxe>>

[46] *Takenaka* [online]. [cit. 2015-12-16]. Dostupné z: <<http://www.takenaka.eu/>>

[47] *Schrag* [online]. [cit. 2015-12-16]. Dostupné z: <<http://www.schrag.cz/firma.html>>

[48] *Preciosa* [online]. [cit. 2015-12-16]. Dostupné z: <<http://www.preciosa.com/cs/>>

[49] *Fatra* [online]. [cit. 2015-12-16]. Dostupné z: <<http://www.fatra.cz/>>

[50] *Motor Jikov* [online]. [cit. 2015-12-16]. Dostupné z: <<http://www.motorjikov.com/>>

[51] *Koito* [online]. [cit. 2015-12-16]. Dostupné z: <<http://www.koito-czech.cz/>>

[52] *Toyoda Gosei Group* [online]. [cit. 2015-12-16]. Dostupné z: <<http://www.tgcz.cz/>>

Další použité zdroje

BENEŠ, Milan, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Andragogika: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2008, 135 s. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-2580-2.

HRADIL, Jan, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Uznávání odborných kvalifikací v rámci volného poskytování služeb v právu Evropské unie*. Vyd. 1. Praha: Naše vojsko, 2011, 502 s. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-206-1245-8.

MUŽÍK, Jaroslav, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Profesní vzdělávání dospělých*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012, 263 s. Vzdělávání dospělých. ISBN 978-80-7357-738-4.

SVOBODOVÁ, Dagmar, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Profesní poradenství: vybrané kapitoly*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2015, 160 s. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-5092-7.

PAVELKA, Tomáš. *Makroekonomie: základní kurz*. 2. vyd. Praha: Melandrium, 2007, 278 s. ISBN 978-808-6175-522.

Seznam obrázků

Obrázek 1. Profesní rozvoj.....	17
Obrázek 2 Vazby mezi NSP, NSK a vzděláváním.....	33
Obrázek 3 Národní soustava povolání	37
Obrázek 4 Inzerce pracovního místa Brusíč odlitek Motor Jikov Group a.s.	54

Seznam Tabulek

Tabulka 1 Kvalifikační úrovně podle stupně vzdělání.....	27
Tabulka 2 Francouzská národní kvalifikace.....	41
Tabulka 3 Náklady na projekt v Kč	48

Seznam Grafů

Graf 1 Co by vás na změně povolání lákalo?.....	44
Graf 2 Procento osob ochotných změnit své zaměstnání.....	45
Graf 3 Procento spokojených zaměstnanců v krajích ČR.....	45
Graf 4 TOP 10 kvalifikací dle počtu zkoušek.....	47

Seznam Příloh

Příloha 1 Typy nezaměstnanosti	66
Příloha 2 Funkce úřadu práce.....	66
Příloha 3 Kvalifikační úrovně EQF.....	67
Příloha 4 Využití NSK	69
Příloha 5 Národní soustava kvalifikací v Německu	70
Příloha 6 Inzerce místa Soustružník na NC stojích.....	71
Příloha 7 Inzerce pracovního místa Programátor (technolog)	72

8 Přílohy

Příloha 1 Typy nezaměstnanosti

Pro zjišťování příčin nezaměstnanosti se rozlišuje nezaměstnanost **frikční**, která vzniká z důvodu neustálého pohybu lidí mezi pracovními příležitostmi. Dále nezaměstnanost **strukturální**, která souvisí s některými odvětvími či výrobami. Vyvolává ji nedostatečná poptávka po určité produkci statku. **Cyklická** nezaměstnanost zase souvisí se sníženým výkonem ekonomiky. Do příčin nezaměstnanosti se dají rovněž započítat například sezónní práce, především v zemědělství.

Příloha 2 Funkce úřadu práce

- a) sledování a hodnocení stavu na trhu práce, vytvoření koncepce vývoje zaměstnanosti v příslušném územním obvodu, přijímání opatření k ovlivnění nabídky a poptávky
 - b) informování občanů o příležitostech získání zaměstnání, odborné přípravy, rekvalifikace, informování zaměstnavatelů o uchazečích o zaměstnání
 - c) zprostředkování vhodných zaměstnání uchazečům
 - d) poskytování občanům poradenské služby, které jsou spojené s hledáním zaměstnání, rekvalifikací atd.
 - e) vedení evidence uchazečů, evidence volných míst, pracovních povolení, které byly vydány cizincům nebo osobám bez státní příslušnosti
 - f) rozhodování o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, přiznání, odejmutí, zastavení nebo vrácení hmotného zabezpečení
 - g) organizace, zabezpečení a usměrňování rekvalifikací uchazečů o zaměstnání
 - h) výdej a odejmutí povolení k zaměstnávání osob, které nejsou státními občany České republiky a Evropské unie
 - i) spolupráce s institucemi, které ovlivňují trh práce
 - j) vyřizování stížností občanů
 - k) kontrola dodržení právních předpisů, které jsou závazné včetně mzdových předpisů
- udílení pokut v důsledku zjištění jejich porušení
- hospodaření s finančními prostředky, které jsou určeny na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a provoz úřadů práce

Příloha 3 Kvalifikační úrovně EQF

Úroveň 1

Znalosti jsou v této úrovni definovány jako základní všeobecné. Dovednosti rovněž základní, které jsou požadovány k provádění jednoduchých úkolů a kompetence zahrnují práci nebo studium pod přímým dohledem ve strukturovaném prostředí.

Úroveň 2

Znalosti jsou vymezeny jako základní faktické v oboru práce nebo studia. Dovednosti jsou v této úrovni základní kognitivní a praktické, které jsou požadovány při použití souvisejících informací jejichž účelem je plnění úkolů a řešení běžných problémů s použitím jednoduchých pravidel a nástrojů. Kompetence jsou v této úrovni sice vymezeny jako práce pod dohledem, ale je zde už zahrnut určitý stupeň samostatnosti.

Úroveň 3

Tato úroveň obsahuje znalost zásad procesů a obecných pojmů v oboru práce nebo studia a dovednosti zahrnující řadu kognitivních a praktických dovedností, které jsou vyžadovány při plnění úkolů a také řešení problémů výběrem a použitím základních metod, nástrojů, materiálů a informací. Co se týče kompetencí, zahrnují odpovědnost při plnění úkolů a nutnost své chování přizpůsobovat okolnostem.

Úroveň 4

Znalosti jsou již faktické a teoretické v širokých souvislostech v oboru práce nebo studia. Dále dovednosti, které jsou vymezeny jako řada kognitivních a praktických dovedností požadovaných při řešení specifických problémů v oboru práce nebo studia a kompetence zahrnující schopnost řídit sebe samého v rámci pokynů v oblastech práce nebo studia, které jsou obvykle předvídatelné, ale mohou se měnit. Dohlížení na běžnou práci jiných osob a nesení odpovědnosti za hodnocení a zlepšování pracovních či vzdělávacích činností.

Úroveň 5

Znalosti zahrnují rozsáhlé a specializované faktické a teoretické znalosti v oboru práce nebo studia a zároveň uvědomování si hranic těchto znalostí. Dovednosti jsou v této úrovni již pokročilé, které prokazují zvládnutí oboru a smysl pro inovace, jež jsou požadovány při řešení složitých problémů, které nelze předvídat. Kompetence spočívají v řízení složitých technických nebo odborných činností či projektů a nesení odpovědnosti

za rozhodování v kontextu nepředvídatelné pracovní nebo vzdělávací náplně a za řízení odborného rozvoje jednotlivců a skupin.

Úroveň 6

Znalosti jsou definovány jako pokročilé v oboru práce nebo studia, ale již zahrnují kritické chápání teorií a zásad. Dovednosti jsou pokročilé a prokazující zvládnutí oboru a smysl pro inovace, které jsou požadovány při řešení složitých problémů, které jsou nepředvídatelné. V kompetenci je vedení složité technické nebo odborné činnosti či projektů s čímž souvisí určitý stupeň odpovědnosti za rozhodování v kontextu nepředvídatelné pracovní nebo vzdělávací náplně a nést odpovědnost za řízení odborného rozvoje jednotlivců a skupin.

Úroveň 7

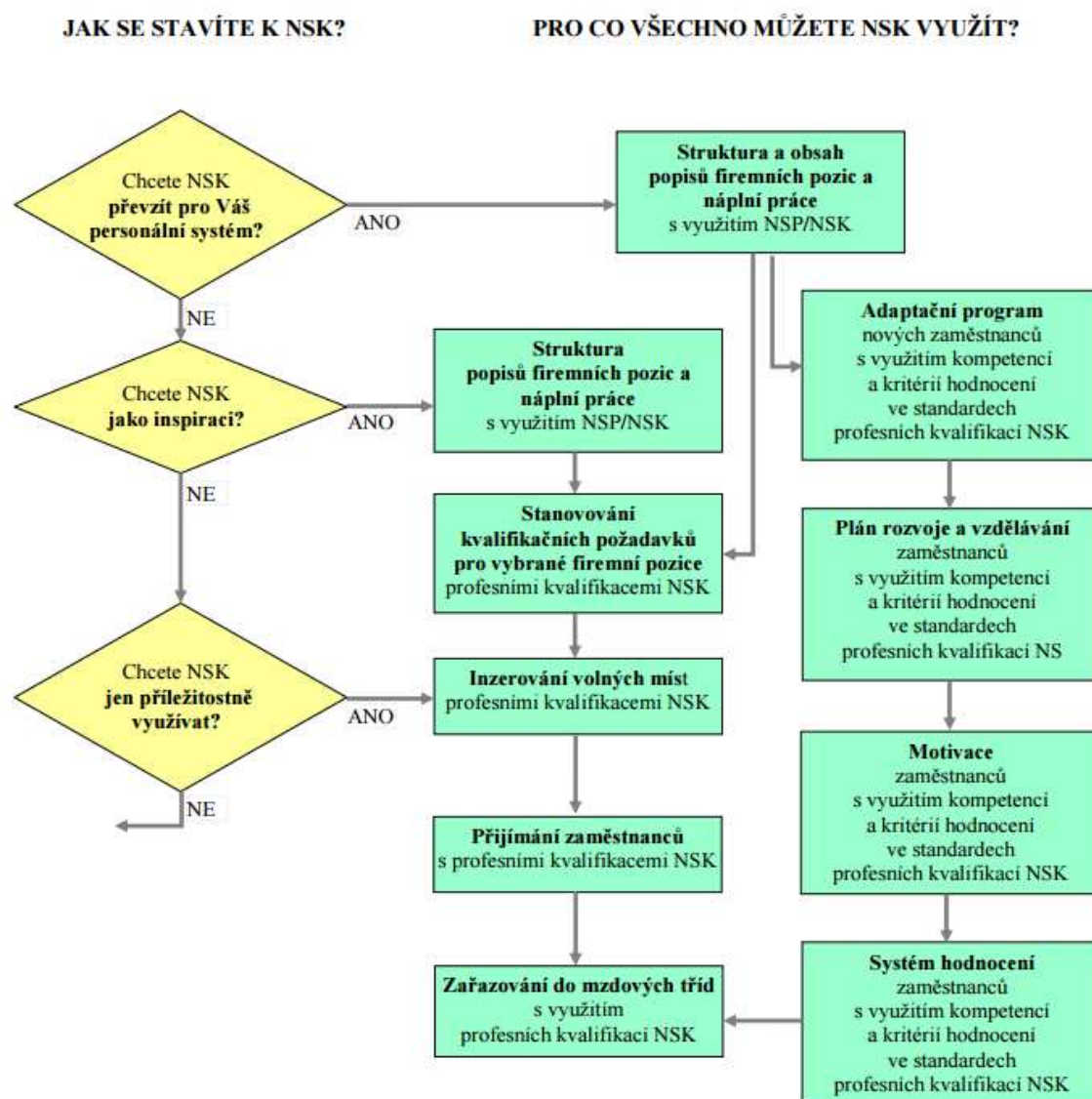
Znalosti jsou vymezeny jako vysoce specializované, z nichž jsou některé v popředí znalostí v oboru práce nebo studia, které dále slouží jako základ originálního myšlení nebo výzkumu. Zahrnuje kritické uvědomění si znalostí v oboru a na rozhraní mezi různými oblastmi. Dovednosti vymezují speciální dovednosti, které jsou požadované při řešení problémů ve výzkumu nebo při inovacích, jejichž cílem je rozvíjení nových znalostí, postupů a integrace poznatků z různých oblastí. V kompetencích je řízení a transformování pracovních nebo vzdělávacích kontextů, které jsou složité, nepředvídatelné a vyžadující strategické přístupy. Nesení odpovědnosti za přispění k profesním znalostem a postupům nebo za posuzování strategických výkonů týmu.

Úroveň 8

Pro tuto úroveň jsou typické znalosti na špičkové úrovni v oboru práce nebo studia a na rozhraní mezi obory. Dále dovednosti vysoce pokročilé a specializované techniky, včetně syntézy a hodnocení, které jsou požadovány při řešení kritických problémů ve výzkumu nebo inovacích a při rozšiřování a novém definování stávajících znalostí nebo odborných postupů. Kompetence zahrnují vykazování značné autority, inovační potenciál, samostatnost, akademickou a odbornou integritu a trvalé odhodlání přicházet

s novými myšlenkami a vyvíjení nových postupů na vynikající úrovni v oboru práce nebo studia, včetně výzkumu.¹

Příloha 4 Využití NSK



Zdroj: Podpora Národní kvalifikace

¹Kvalifikační úrovně EQF. NUOV. [online]. [cit. 2016-01-15]. Dostupné z: <<http://www.nuov.cz/kvalifikacni-urovne-eqf>>

Příloha 5 Národní soustava kvalifikací v Německu

DQR levels	Qualifications	EQF levels
8	Doctoral studies	8
7	Master, strategic IT professional (certified)* <i>Strategischer IT Professional (Geprüfter)</i>	7
6	Bachelor, commercial specialist (certified) (<i>Fachkaufmann (Geprüfter)</i>), business management specialist (certified) (<i>Fachwirt (Geprüfter)</i>), master craftsman (certified), (<i>Meister (Geprüfter)</i>), operative IT professional (certified)]* (<i>Operativer IT Professional (Geprüfter)</i>), <i>Fachschule (State-certified...)</i> , <i>Fachschule ((Staatlich Geprüfter...))</i>	6
5	IT specialist (certified) (<i>IT-Spezialist (Zertifizierter)</i>), service technician (certified)* (<i>Service-techniker (Geprüfter)</i>)	5
4	Dual VET (three-year and three-and-a-half-year training courses), full-time vocational school (assistant occupations) (<i>Berufsfachschule</i>), full vocational qualification (full-time vocational school) (<i>Berufsfachschule</i>)	4
3	Dual VET (two-year training courses), full-time vocational school (general education school leaving certificate obtained on completion of grade 10 at <i>Realschule</i> or, under certain circumstances, at other lower secondary school types) (<i>Berufsfachschule (Mittlerer Schulabschluss)</i>)	3
2	Vocational training preparation (<i>Berufsausbildungsvorbereitung</i>), employment agency measures (<i>Maßnahmen der Arbeitsagentur</i>), year of pre-vocational training (<i>Berufsvorbereitungsjahr</i>), introductory training for young people (<i>Einstiegsqualifizierung</i>), full-time vocational school (<i>Berufsfachschule</i>), basic vocational training, (<i>Berufliche Grundbildung</i>)	2
1	Vocational training preparation (<i>Berufsausbildungsvorbereitung</i>), employment agency measures (vocational preparation schemes) (<i>Maßnahmen der Arbeitsagentur (Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen)</i>), year of pre-vocational training (<i>Berufsvorbereitungsjahr</i>)	1

(*) The *Arbeitskreis* DQR agreed that additional further vocational training qualifications should be allocated in accordance with the procedures described in the DQR manual.
Source: BMBF and KMK, 2013.

Zdroj: NQF developments Germany, 2014

Příloha 6 Inzerce místa Soustružník na NC stojích

Soustružník na NC strojích

Firma:

MOTOR JIKOV Strojírenská a.s.

Profil pracovního místa:

Název pracovní pozice:	Soustružník na NC soustruh
Místo výkonu práce:	Soběslav
Předpokládaný nástup:	ihned
Zkušební doba:	3 měsíce

Hlavní pracovní náplň:

obsluha, případně seřízení soustruhů a NC soustruhů

Požadujeme:

Požadované vzdělání:	střední odborné – strojírenské obory
	Kvalifikaci lze prokázat i osvědčením o zkoušce z profesní kvalifikace dle Národní soustavy kvalifikací

Jazykové znalosti:

Požadovaná praxe:	vhodné i pro absolventy
PC znalosti:	základy práce s PC

ŘP sk.:**Další specifikace:**

Kvalifikaci lze prokázat i osvědčením o zkoušce z profesní kvalifikace dle Národní soustavy kvalifikací.

Nabízíme:

práci na moderních strojích a zařízeních
práci se špičkovým výpočetním systémem
dobré platové podmínky včetně systému odměn
možnost dalšího vzdělávání a zvyšování kvalifikace

Zaměstnanecké benefity:

5 týdnů dovolené
odměny za pracovní věrnost firmě
příspěvek na penzijní připojištění
sociální výpomoc v mimořádných životních situacích
bezúročně půjčky na bytové účely
příspěvek na závodní stravování

Zdroj: Motor Jikov Group

Příloha 7 Inzerce pracovního místa Programátor (technolog)

Programátor (technolog)

Firma:

MOTOR JIKOV Fostron a.s.

Profil pracovního místa:

Název pracovní pozice:	Programátor (technolog)
Místo výkonu práce:	České Budějovice
Předpokládaný nástup:	květen 2014
Zkušební doba:	3 měsíce

Hlavní pracovní náplň:

Znalost problematiky CNC obrábění
Zkušenost s přípravou programů v prostředí CAM

Požadujeme:

Požadované vzdělání:	úplně středoškolské vzdělání s maturitou
Jazykové znalosti:	AJ výhodou
Požadovaná praxe:	2 roky
PC znalosti:	uživatelsky PC
ŘP sk.:	B
Další specifikace:	loajálnost vůči firmě , technická odbornost, odolnost vůči stresu spolehlivost, zručnost, flexibilita a samostatnost 2 směnný provoz

Kvalifikaci lze prokázat i osvědčením o zkoušce z profesní kvalifikace dle Národní soustavy kvalifikací.

Nabízíme:

práci na moderních strojích a zařízeních
práci se špičkovým výpočetním systémem
dobré platové podmínky včetně systému odměn
možnost dalšího vzdělávání a zvyšování kvalifikace

Zaměstnanecké benefity:

5 týdnů dovolené
odměny za pracovní věrnost firmě
příspěvek na penzijní připojištění
sociální výpomoc v mimořádných životních situacích
bezúročné půjčky na bytové účely
příspěvek na závodní stravování

Zdroj: Motor Jikov Group