

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra ekonomických teorií**



**Diplomová práce**

**Uplatnění občanů na trhu práce po složení zkoušky dle  
Národní soustavy kvalifikací**

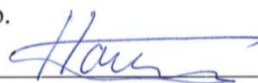
**Bc. Michaela Hourová**

**© 2016 ČZU v Praze**

#### Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Uplatnění občanů na trhu práce po složení zkoušky dle Národní soustavy kvalifikací" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 28.11.2016



---

## Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Pavlu Hrdličkovi, Ph.D. za podnětné rady, připomínky a mimořádnou trpělivost při vedení mé diplomové práce. Děkuji všem respondentům, bez jejichž součinnosti by nemohla vzniknout má praktická část diplomové práce. Dále pak pracovníkům Úřadu práce a paní Mgr. Ireně Bartoňové-Pálkové za jejich čas a sdělené zkušenosti.

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Michaela Hourová

Provoz a ekonomika

Název práce

**Uplatnění absolventů na trhu práce po složení zkoušky dle Národní soustavy kvalifikací**

Název anglicky

**Employment opportunities of the National System of Qualifications graduates on the labour market**

---

### Cíle práce

Hlavním cílem práce je analyzovat uplatnění občanů na trhu práce po složení zkoušky dle Národní soustavy kvalifikací (NSK), které jako nový prvek dalšího vzdělávání přináší zákon č. 179/2006, o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání. Na jeho základě, mohou být občanům uznávány jejich skutečné znalosti a dovednosti bez ohledu na to, zda je získali ve škole, v kursu, v praxi nebo samostudiem.

Dalšími cíli jsou: zhodnotit využití Národní soustavy kvalifikací (NSK) v praxi, vyhodnotit jeho výhody či nevýhody pro nezaměstnaného, pro zaměstnavatele, zaměstnance a stát.

### Metodika

1. Práce bude rozdělena do dvou částí. Teoretická část bude zpracována na základě literární rešerše sekundárních zdrojů dat (studium odborné literatury, legislativní normy). Aktuální informace budou čerpány z internetových zdrojů, výstupů jednotlivých ministerstev, statistik, ročenek a metodik Národní soustavy kvalifikací. Bude přestavena Národní soustava kvalifikací jako celek, bude popsána legislativa upravující Národní soustavu kvalifikací, návaznost Národní soustavy kvalifikací na Národní soustavu povolání (NSP).

2. V další části bude popsána tvorba standardů profesních kvalifikací, proces jejich schvalování a zařazení standardů do Národní soustavy kvalifikací. Pozornost bude také věnována činnosti autorizačních orgánů a autorizačním osobám.

3. Praktická část bude zpracována na základě výstupů z kvantitativního/kvalitativního osob, jenž se zúčastnili zkoušky dle Národní soustavy kvalifikací. Dotazníkové šetření bude cíleno na vybrané skupiny povolání. Dle skutečného stavu uskutečněných zkoušek a množství přezkoušených osob, bude vyhodnocen přínos profesní kvalifikace pro uplatnění těchto občanů na trhu práce. K vyhodnocení přínosu budou využity i řízené rozhovory s autorizovanými osobami v Národní soustavě kvalifikací.

4. Schválená literární rešerše v letním semestru 2014/2015, průběžné konzultace teoretické části práce během tohoto semestru.

Schávená praktická část práce v zimním semestru 2015/2016, průběžné konzultace praktické části práce během tohoto semestru.

**Doporučený rozsah práce**

60 – 80 stran

**Klíčová slova**

trh práce, zaměstnanost, nezaměstnanost, absolvent, pracovní pozice, Národní soustava kvalifikací

---

**Doporučené zdroje informací**

BRČÁK, Josef; SEKERKA, Bohuslav. Makroekonomie. Plzeň : Aleš Čeněk, s.r.o., 2010. 289 s. ISBN 978-80-7380-245-5.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. Řízení lidských zdrojů. 1. vyd. Praha : C.H. Beck, 2012. 559 s. ISBN 978-80-7400-347-9.

JUREČKA, Václav a kol. Makroekonomie. Praha : Grada Publishing, a.s., 2010. 336 s. ISBN 978-80-247-3258-9.

LAYARD, Richard; NICKELL, Stephen; JACKAMAN, Richard. Unemployment. Macroeconomic Performance and the Labour Market. 2. vyd. New York: Oxford University Press, 2005. 565 s. ISBN 0-19-927916-0.

MANKIWI, Gregory. Principles of Macroeconomics. 7. vyd. Stamford: Cengage Learning, 2014, 551 s. ISBN 978-1-285-16591.

---

**Předběžný termín obhajoby**

2016/17 ZS – PEF

**Vedoucí práce**

Ing. Pavel Hrdlička, Ph.D.

**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 14. 11. 2016

# UPLATNĚNÍ OBČANŮ NA TRHU PRÁCE PO SLOŽENÍ ZKOUŠKY DLE NÁRODNÍ SOUSTAVY KVALIFIKACÍ

## **Souhrn**

Diplomová práce je věnována problematice projektu Národní soustavy kvalifikací jako nástroje k uznávání výsledků učení a dalšího vzdělávání a současného stavu uplatnění občanů na trhu práce po složení zkoušky dle Národní soustavy kvalifikací (NSK).

V rámci teoretické části diplomové práce jsou definovány základní pojmy, tj. úplná profesní kvalifikace, profesní kvalifikace, standardy, sektorové rady, trh práce, úřad práce, Národní soustava kvalifikací, Národní soustava povolání, rekvalifikace, celoživotní učení, další vzdělávání atd.

Další část je zaměřena na přehled a rozbor zákonů a prováděcích právních předpisů upravujících předmětnou problematiku a zákonů a prováděcích právních předpisů s touto problematikou souvisejících, včetně dokumentů Evropské unie v oblasti kvalifikací a jejich srovnání s českou úpravou.

Praktická část je zaměřena na jednu profesní kvalifikaci označovanou kódem 69-008-E: Úklidový pracovník administrativních ploch. Bylo provedeno dotazníkové šetření s cílem zjistit důvody absolventů pro jejich zapojení do NSK, přínos pro získání zaměstnání v novém oboru, či udržení jejich pracovní pozice.

Závěr obsahuje zhodnocení využití NSK v praxi, její přínos pro absolventy zkoušky a souhrnné vyhodnocení výsledků dotazníkového šetření.

## **Klíčová slova:**

kvalifikace, profesní kvalifikace, rekvalifikace, Národní soustava kvalifikací, trh práce, nezaměstnanost, další vzdělávání, Úřad práce ČR

## **Summary**

This dissertation deals with the problem of NATIONAL QUALIFICATION SYSTEM (NSK) project. This project has to be an instrument for the acceptability of result of apprenticeship and further education as well as for consideration of contemporary possibility of finding employment on the labour market after passing the exam according to NSK.

In the theoretical part of dissertation are defined the basic terms – i.e. complete vocational qualification, vocational qualification, standards, Sector Council, Labour market, National qualification systém (NSK), national employment systém (NSP), retraining, lifelong learning, subsequent education etc.

The following part is directed on the survey and analysis of law and implementing regulations dealing with this problem and implemennting regulations linked with it, included European Union regulation concerning qualification and comparison of the EU requirements with the czech ones.

Practical part of dissertation is focused on vocational qualification marked by code 69-008-E: cleaning worker (cleaner) of administrative surfaces. Questionnaire survey was made with the aim to evaluate reasons for which graduates took part in the NSK system and the benefit with regard to possibility of obtaining the employment in the new branche or keeping actual labour position .

The conclusion contains the evaluation of the utilization NSK in practice, the benefit of this system for those which passed the examination and the summarizing evaluation of questionnaire survey results.

## **Key words:**

qualification, vocational qualification, retraining, National system of qualification, unemployment, labour market, subsequent education, Labour office of Czech Republic

## Obsah:

<b>1</b>	<b>Úvod .....</b>	<b>11</b>
<b>2</b>	<b>Cíl práce a metodika .....</b>	<b>12</b>
<b>2.1</b>	<b>Cíl práce .....</b>	<b>12</b>
<b>2.2</b>	<b>Metodika .....</b>	<b>13</b>
<b>3</b>	<b>Teoretická východiska .....</b>	<b>14</b>
<b>3.1</b>	<b>Trh práce, nezaměstnanost .....</b>	<b>14</b>
3.1.1	Typy nezaměstnanosti.....	14
3.1.2	Státní politika zaměstnanosti .....	18
3.1.3	Metody měření nezaměstnanosti .....	20
3.1.4	Rekvalifikace .....	26
<b>3.2</b>	<b>Vymezení základních pojmů - vzdělávání.....</b>	<b>28</b>
3.2.1	Stupně vzdělávání .....	28
3.2.2	Profesní kvalifikace .....	29
3.2.3	Národní soustava kvalifikací (NSK).....	32
3.2.4	Národní soustava povolání (NSP).....	34
3.2.5	Národní ústav pro vzdělávání (NÚV).....	35
3.2.6	Kvalifikační a hodnotící standardy .....	37
3.2.7	European Qualifications Framework (EQF).....	39
3.2.8	Autorizované osoby .....	41
<b>3.3</b>	<b>Legislativní rámec .....</b>	<b>43</b>
3.3.1	Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání 43	
3.3.2	Vyhláška MŠMT č. 208/2007 Sb., o podrobnostech stanovených k provedení zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání .....	45
3.3.3	Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (ZZ) .....	46



3.3.4	Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (ŽZ).....	46
3.3.5	Vyhláška č. 176/2009 Sb., .....	47
<b>3.4</b>	<b>Pearsonův <math>\chi^2</math> (Chí kvadrát) test nezávislosti .....</b>	<b>48</b>
<b>4</b>	<b>Praktická část.....</b>	<b>52</b>
<b>4.1</b>	<b>Dotazníkové šetření.....</b>	<b>52</b>
<b>4.2</b>	<b>Vyhodnocení výsledků dotazníkového šetření.....</b>	<b>53</b>
<b>4.3</b>	<b>Testování nezávislosti vybraných parametrů .....</b>	<b>64</b>
4.3.1	Testování závislosti uplatnění po složení zkoušky profesní kvalifikace na dosaženém ukončeném vzdělání. ....	64
4.3.2	Testování závislosti setrvání v získané pozici na věku.....	67
4.3.3	Testování závislosti uplatnění po složení zkoušky profesní kvalifikace na vložených finančních prostředcích .....	70
<b>4.4</b>	<b>Vyhodnocení stanovených hypotéz.....</b>	<b>72</b>
<b>5</b>	<b>Výsledky a diskuse .....</b>	<b>75</b>
<b>5.1</b>	<b>Shrnutí dotazníkového šetření .....</b>	<b>75</b>
<b>5.2</b>	<b>Shrnutí vyhodnocení hypotéz.....</b>	<b>76</b>
<b>5.3</b>	<b>Diskuse .....</b>	<b>76</b>
<b>6</b>	<b>Závěr .....</b>	<b>79</b>
<b>7</b>	<b>Seznam použitých zdrojů .....</b>	<b>80</b>
<b>8</b>	<b>Přílohy.....</b>	<b>85</b>



# 1 Úvod

Pro zpracování diplomové práce bylo zvoleno téma „Uplatnění občanů na trhu práce po složení zkoušky dle NSK“ především proto, že se jedná o stále aktuální problematiku úzce související s aktivní politikou zaměstnanosti, tj. souhrnem opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti.

Doba, ve které žijeme, přináší čím dál častější změny v technologiích, v dělbě práce i vznik úplně nových druhů zboží a služeb. V důsledku globalizace dochází i k mezikontinentálním přesunům jednotlivých výrobních i celých odvětví. Zaměstnavatelé proto vyžadují od svých zaměstnanců neustále nové znalosti a dovednosti. Co se naučili včera, musí už dnes korigovat. A co se naučili ve škole, nemusí už platit vůbec. Člověk se tedy musí učit celý život.

Existuje řada profesí, pro které škola nepřipravuje vůbec nebo dává jen určité všeobecné základy (např. pojišťovnictví, bezpečnostní služby, obsluha různých zařízení a řada dalších). Neznamena to však, že vzdělání ztrácí na významu a že škola přestává být důležitou. Role školy na cestě ke kvalifikaci je stále nezastupitelná, ale už nikoliv dostatečná.

Doklady o školním vzdělání (maturitní vysvědčení, výuční list), jsou všeobecně známé a uznávané. Posuzování dokladů o absolvovaných kurzech dalšího vzdělávání, majících podobu nejrůznějších certifikátů a osvědčení bylo mnohdy problematické. Kromě toho jsou lidé, kteří dobře ovládají určitou práci a přitom nemají ani ten kurz. Tuto dovednost se naučili praxí. Po změně zaměstnavatele na to však nemají žádný doklad.

Čeští zaměstnavatelé se potýkali s tím, že český vzdělávací systém neodpovídal potřebám tuzemských firem, zaměstnavatele mnohdy trápí nedostatek zaměstnanců v určitých oborech (zejména technických profesích). Problém je také v praxi často nedostatečná kvalifikace zaměstnanců. Zároveň bylo zřejmé, že bez úzké spolupráce všech klíčových hráčů v této oblasti – především zaměstnavatelů, personalistů a veřejné správy – se řešení tohoto problému neobejde. Proto vznikl projekt Národní soustavy kvalifikací, který navázal na Národní soustavu povolání a který by měl přispět k řešení těchto problémů na trhu práce.

## 2 Cíl práce a metodika

### 2.1 Cíl práce

Hlavním cílem práce je analyzovat uplatnění občanů na trhu práce po složení zkoušky dle Národní soustavy kvalifikací (NSK), které jako nový prvek dalšího vzdělávání přinesl zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání) [1]. Na jeho základě mohou být občanům uznávány jejich skutečné znalosti a dovednosti bez ohledu na to, zda je získali ve škole, v kurzu, v praxi nebo samostudiem.

Diplomová práce odpovídá na otázky, jak se dnes daří vyzkoušeným osobám na trhu práce, zda získali práci v novém oboru, zda se všem povedlo tímto způsobem změnit svoji profesní kvalifikaci, zda došlo ke zvýšení jejich mzdového ohodnocení, nebo mají stejný výdělek jako před absolvováním zkoušky. Zajímavé je též zjištění, zda zůstali i po absolvování zkoušky u svého zaměstnavatele nebo zaměstnavatele změnili nebo se z nich stali podnikatelé zaměstnávající další osoby anebo jako osoby samostatně výdělečně činné.

Dílním cílem je potvrzení či vyvrácení vyslovených hypotéz. Toto ověření bude vycházet z výsledků dotazníkového průzkumu a provedené analýzy.

Vyslovené hypotézy:

1. Po složení zkoušky NSK budu mít lepší uplatnění na pracovním trhu
2. Po složení zkoušky NSK budu dosahovat větších příjmů
3. Rekvalifikace jsou jen pro nezaměstnané evidované na Úřadu práce
4. Uplatnění na pracovním trhu je závislé na věku
5. Uplatnění na pracovním trhu je závislé na dosaženém vzdělání

Dále je hodnocen fakt, zda občan absolvující zkoušku z profesní kvalifikace, byl ke zkoušce dotlačen tržním ekonomickým portfoliem, tzn. jeho ekonomickou osobní situací, nebo zda zkoušku vykonal dle vlastního uvážení jako zvýšení své osobní kvalifikace, nebo zda byl ke složení zkoušky donucen svým zaměstnavatelem, který nebyl ochoten bez doložení odborných znalostí zaměstnance přijmout do pracovního poměru.

## 2.2 Metodika

Práce bude rozdělena do dvou částí. Teoretická část bude zpracována na základě literární rešerše sekundárních zdrojů dat (studium odborné literatury, legislativní normy, metodiky, internetové zdroje). Jelikož se jedná o živý materiál, který se stále vyvíjí a každým rokem se mění, není příliš mnoho literatury, která by se tomuto tématu věnovala. Aktuální informace budou čerpány z internetových zdrojů, výstupů jednotlivých ministerstev, zejména MŠMT a MPSV, Statistické ročenky trhu práce v ČR.

Praktická část bude zpracována na základě výstupů z kvantitativního výzkumu osob, které se zúčastnily zkoušky dle NSK. Dotazníkové šetření bude cíleno na jednu vybranou konkrétní profesní kvalifikaci. Dle výsledků dotazníkového šetření bude vyhodnocen přínos nově získané profesní kvalifikace pro uplatnění těchto občanů na trhu práce. Dotazníkové šetření bude vyhodnoceno, převedeno do tabulek a bude graficky znázorněno. Výsledky budou slovně hodnoceny.

U vybraných parametrů bude proveden test nezávislosti. Bude použit Pearsonův Chí kvadrát test nezávislosti v kontingenční tabulce. Bude stanovena nulová hypotéza, která se tímto testem potvrdí či vyvrátí. Pro tento test bude stanovena hladina významnosti 0,05. Výsledky budou slovně komentovány [2].

Vyslovené hypotézy budou vyhodnoceny v kontextu dalších vlivů působících na proměnné. Pro vyhodnocení hypotéz budou využity i poznatky z řízených rozhovorů se zástupci zaměstnavatelů a pracovníků Úřadu práce ČR.

### 3 Teoretická východiska

Pro zpracovávanou problematiku jsou jedním z důležitých východisek stav trhu práce, údaje o nezaměstnanosti a struktury nezaměstnaných podle vzdělání v České republice.

Dále jsou v teoretické části definovány základní pojmy tj. počáteční vzdělání, další vzdělání, úplná profesní kvalifikace, profesní kvalifikace, standardy, kvalifikační úrovně, rekvalifikace a další pojmy v celé práci používané tak, jak jsou definovány v zákoně o uznávání výsledků dalšího vzdělávání a v dalších právních předpisech.

Podrobně je popsána Národní soustava kvalifikací (NSK), Národní soustava povolání (NSP), Národní ústav pro vzdělávání (NÚV), tvorba kvalifikačních a hodnotících standardů profesních kvalifikací, proces jejich schvalování a zařazení do NSK. Dále je pozornost věnována dalším orgánům a organizacím účastným v procesu, sektorovým radám, vlastním zkouškám, osvědčením o úspěšném vykonání zkoušky před autorizovanou osobou.

Současně platná právní úprava v zákonech a prováděcích předpisech upravujících předmětnou problematiku a s touto problematikou související, je rozebrána detailněji.

#### 3.1 Trh práce, nezaměstnanost

Trh práce vytváří dva základní faktory - nabídka a poptávka. Nabídka vychází ze strany zaměstnavatelů. Na tento faktor reaguje poptávka, která vzniká na straně zaměstnanců. Na trhu práce nabízejí svou práci zaměstnanci a zaměstnavatelé ji jakožto výrobní faktor poptávají a platí. Významnou roli na trhu práce sehrává výše mezd, míra nezaměstnanosti a samozřejmě také kvalifikace zaměstnanců. Trh práce je trhem nedokonalým z důvodu neúplné informovanosti obyvatelstva, nepružnosti mezd směrem dolů [3].

##### 3.1.1 Typy nezaměstnanosti

**Nezaměstnanost** - o nezaměstnanost se jedná v případě, že vzniká nerovnováha na trhu práce v důsledku příliš nízké poptávky po pracovní síle, anebo je příliš nízká nabídka práce. Podle definice [4] Mezinárodní organizace práce (ILO International Labour Organization) jsou za nezaměstnané považovány osoby, které v referenčním období neměly žádné

zaměstnání, neodpracovaly ani jednu hodinu za mzdu nebo odměnu a aktivně hledaly práci, do které by byly schopny nastoupit nejpozději do dvou týdnů.

Podle Mareše [3, s. 151] není nezaměstnanost jen ekonomickým, ale i sociálním a kulturním problémem. Proto také prostředky vložené do boje s ní i s jejími důsledky nejsou jen ekonomickou, ale i sociální a kulturní investicí. Podle autora musí být investované prostředky nejen ekonomického, ale i sociálního a kulturního charakteru (změna postoje veřejnosti k zaměstnání a nezaměstnanosti, změna životních strategií, vzdělání) a efektivitu jejich vynaložení nelze poměřovat výlučně ekonomickými, ale také sociálními kritérii.

**Typy nezaměstnanosti** - podle příčiny vzniku můžeme dále dělit nezaměstnanost na frikční, strukturální a cyklickou. Frikční nezaměstnanost je taková nezaměstnanost, kdy jsou někteří lidé dočasně nezaměstnaní. Je to přirozený a žádaný jev. Jedná se o osoby, které opustili původní zaměstnání a nějakou dobu si hledají nové pracovní místo. Po nějakou dobu jsou nezaměstnaní, ale pouze z důvodu výběru kvalitní pracovní nabídky. [6]

Strukturální nezaměstnanost je spojena se strukturálními změnami v národním hospodářství, některá odvětví zažívají velký rozmach, jiná naopak útlum. Toto se projevuje propouštěním osob v odvětvích, která se nacházejí v útlumu. V prosperujících odvětvích naopak vznikají nová pracovní místa, avšak s odlišnými požadavky na kvalifikaci pracovníků. Nezaměstnaní na toto musí reagovat změnou své kvalifikace a přizpůsobit se nabídce pracovního trhu. Často jsou nuceni podstoupit rekvalifikaci. Tento typ nezaměstnanosti je jednou z hlavních příčin regionálních rozdílů v míře nezaměstnanosti [5]. Petr Mareš ve své knize Nezaměstnanost jako sociální problém [3, s. 156] uvádí, že jednou z forem nezaměstnanosti je strukturální nezaměstnanost a definuje ji jako nezaměstnanost vyplývající z rozporu mezi strukturou poptávky a nabídky na trhu práce. Často je spojována s technologickou nezaměstnaností, při které dochází k nenávratné ztrátě pracovních míst („job reduction“), jako důsledku nahrazování živé práce technikou [3, s. 156].

Frikční a strukturální nezaměstnanost dohromady tvoří přirozenou míru nezaměstnanosti. Je to stav, kdy je využito všech disponibilních, dostupných a pracovních kapacit. Toto znamená, že počet volných pracovních míst je shodný s počtem nezaměstnaných osob. Jedná se o takovou míru nezaměstnanosti, při které jsou pracovní trhy v rovnováze, neprojevuje se ani nedostatek pracovních sil, ani nedobrovolná nezaměstnanost.

Cyklická nezaměstnanost je závislá na fázi ekonomického cyklu. Je-li celé národní hospodářství ve fázi hospodářského poklesu, dochází ke snížení produkce, tudíž ke snížení poptávky po práci. Rostoucí nezaměstnanost je průvodním jevem hospodářského poklesu. Lidé bez práce jen těžko hledají nové uplatnění v jiném oboru, neb hospodářský pokles se týká všech odvětví. Touto problematikou se zabýval americký ekonom Arthur Okun, který našel a matematicky vyjádřil vztah mezi růstem domácího produktu a mírou nezaměstnanosti, Okunův zákon [6].

Sezonní nezaměstnanost je krátkodobá nezaměstnanost způsobená sezonností některých odvětví, např. zemědělství, stavebnictví, cestovní ruch... Produkce těchto odvětví je závislá zpravidla na počasí nebo ročním období [6].

**Krátkodobá a dlouhodobá nezaměstnanost** je další možnost, jak na nezaměstnanost nahlížet ve vztahu k času. Krátkodobá nezaměstnanost není tak vážný problém, často se jedná o období při změně zaměstnání (frikční nezaměstnanost). Oproti tomu dlouhodobá nezaměstnanost je vážným problémem, jak pro národní hospodářství, tak i pro jedince. Dlouhodobá nezaměstnanost přináší riziko ztráty pracovních návyků, sociálního vyčlenění, riziko ztráty kvalifikace, ztrátu víry v nalezení práce. Na boj proti dlouhodobé nezaměstnanosti stát vynakládá nemalé finanční prostředky v rámci své aktivní a pasivní politiky nezaměstnanosti [7].

**Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost** je další pohled na nezaměstnanost. Dobrovolná nezaměstnanost je taková nezaměstnanost, kdy člověk hledá práci, ale za vyšší mzdu, než která na trhu práce převládá, což je důvodem, proč je nezaměstnaný. Míra dobrovolné nezaměstnanosti je závislá na alternativních příležitostech nezaměstnaných, např. vyšší podpory v nezaměstnanosti. Jsou-li podpory v nezaměstnanosti nízké a doba jejich poskytování je krátká, dobrovolná nezaměstnanost dosahuje nižších hodnot. Příkladem dobrovolné nezaměstnanosti je frikční nezaměstnanost.

Nedobrovolná nezaměstnanost se objevuje u lidí, kteří hledají práci za takovou mzdu, která na trhu práce převládá, někteří by dokonce akceptovali i mzdu nižší, avšak práci přesto nemohou nalézt. Příkladem je cyklická nezaměstnanost [7].



**Negativní dopady nezaměstnanosti** - negativní důsledky a dopady nezaměstnanosti jsou dvojího typu – ekonomické a sociální, vzájemně spolu souvisejí.

**Ekonomické dopady** mají vliv na národní hospodářství, na jeho vývoj a výši státních výdajů na politiku zaměstnanosti. Jedním z ekonomických dopadů je ztráta produktu. Během deprese, kdy je nezaměstnanost vysoká, nevytváří ekonomika tolik, kolik je schopna. Většinou jde hlavně o dopad cyklické nezaměstnanosti. Nevyužité výrobní faktory oslabují národní ekonomiku. Výrobní faktor práce, na sebe ve výrobě váže i další výrobní faktory (stroje, budovy, zařízení) Pokud je využití práce pod svojí přirozenou úrovní, je také pod přirozenou úrovní využití dalších faktorů. Ekonomika se nachází pod svojí produkční hranicí [8].

Pokles příjmů státního rozpočtu. Odvod do státní pokladny nezaměstnaného je roven nule. Naopak výdaje státního rozpočtu jsou vyšší, jednak díky aktivní a pasivní politice státu. Dochází k většímu objemu vyplácených státních transferů v podobě sociálních dávek a podpor v nezaměstnanosti. Zvyšují se výdaje na sociální politiku státu.

Pokles zápujčného kapitálu je spojen s menšími úsporami lidí v době nezaměstnanosti. S menším disponibilním důchodem je i spojena menší spotřeba, klesají úspory i investice. Zápujčný kapitál je tímto ovlivněn a celá ekonomika je brzděna [9].

Pokles lidského kapitálu představuje snižující se hodnotu nezaměstnaného na trhu práce. Při dlouhodobé nezaměstnanosti dochází k dequalifikaci. V praxi to má za následek, že nezaměstnaný ztrácí kontakt se zaměstnáním, snižuje se jeho odbornost, ztrácí návyky, nedoplňuje si vzdělání a tím klesá jeho atraktivita pro potenciálního zaměstnavatele. Jeho hodnota na trhu práce klesá [9].

**Sociální dopady** - v moderní době je práce chápána jako nezbytná součást života lidí. Dochází v ní k seberealizaci a uspokojení potřeb člověka. Dlouhodobě nezaměstnaný člověk ztrácí společenské kontakty a postavení ve společnosti. Často se tito lidé izolují od společnosti. U dlouhodobě nezaměstnaných dochází ke snížení disponibilního důchodu. Tím i k nedobrovolnému poklesu výdajů, ke snižování investic a zmenšení úspor. Pokles disponibilního důchodu má často za následek problémy v rodinném životě – hádky, frustrace, rozpad rodiny, výčitky, zásah do životního stylu všech členů rodiny. Nezaměstnaný také jinak vnímá volný čas. Zpočátku se může zdát, že získaný volný čas je pozitivum. Při dlouhodobé nezaměstnanosti však volný čas ztrácí svoji hodnotu, neboť se

nejedná o vzácný statek. Dochází ke ztrátě pracovních návyků. Je narušen denní režim pracujícího člověka. Nezaměstnanost, především ta dlouhodobá, ovlivňuje psychické a fyzické zdraví občana. Nezaměstnanost bývá psychicky vysilující, frustrující, vyvolává pocit nepotřebnosti až neschopnosti, ničí etické hodnoty, vyvolává pocit osamělosti. Dlouhodobě nezaměstnaní mají často sklon k alkoholismu, ztrácí pracovní návyky. V některých případech se nezaměstnaný snadněji upíná k extrémistickým stranám [10].

### **3.1.2 Státní politika zaměstnanosti**

**Státní politika zaměstnanosti (SPZ)** je součástí celkové sociální politiky státu.

Cílem politiky zaměstnanosti je dosažení vysoké míry zaměstnanosti a přiměřené kvality života k vytvoření stabilní a soudržné společnosti. Jedná se o snahu dosáhnout rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, maximálně účelně využít pracovní síly napomáhající k dosažení ekonomického růstu [6].

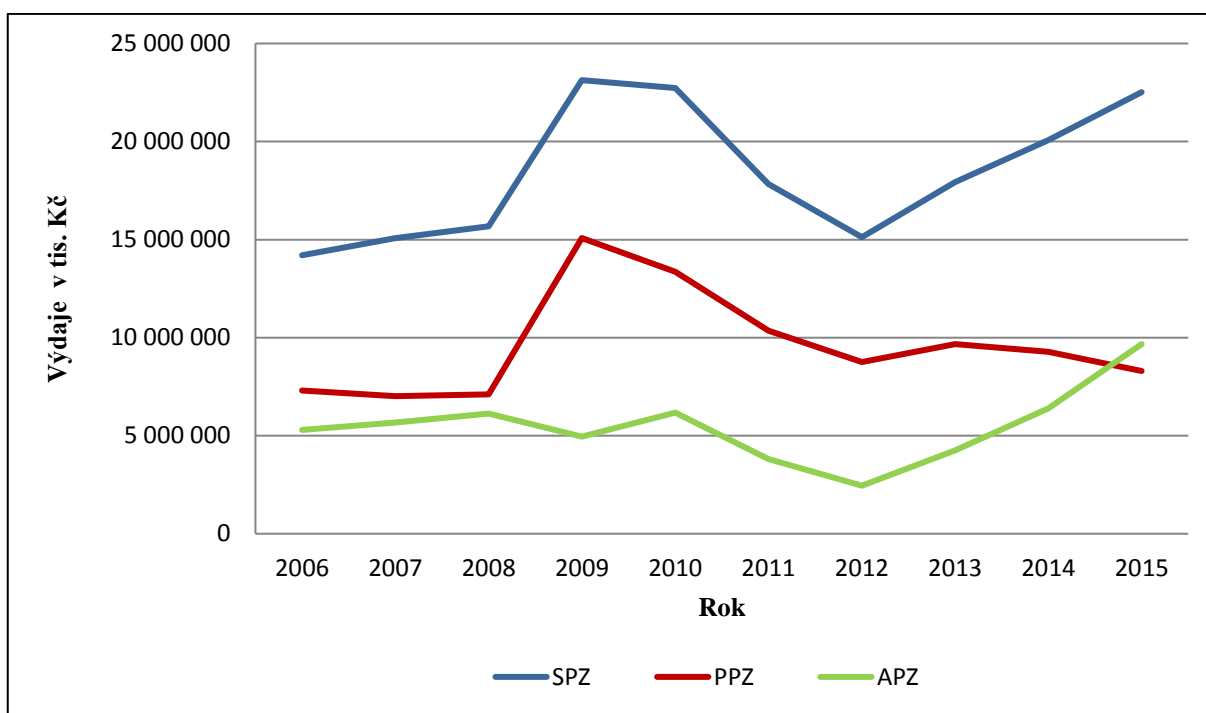
Základní právní normou, která stanoví obsah státní politiky zaměstnanosti na úseku trhu práce a v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů [11], který nabyl účinnosti dnem 1. 10. 2004. Státní politika zaměstnanosti je vytvářena státem v součinnosti s dalšími subjekty činnými na trhu práce a rovněž s těmito subjekty při jejím provádění stát spolupracuje. Významnou roli zde mají zaměstnavatelé, odborové organizace, profesní organizace, ale i např. sdružení osob se zdravotním postižením. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a Úřad práce ČR jsou výkonnými orgány v oblasti státní politiky zaměstnanosti [11, § 2 odst. 1), 2), 3)].

V rámci sociální politiky zaměstnanosti jsou uplatňovány aktivní a pasivní nástroje. Pasivní politika zaměstnanosti (PPZ) zahrnuje různé formy pomoci v nezaměstnanosti. Jedná se především o zprostředkování práce uchazečům o zaměstnání a výplatu hmotného zabezpečení uchazečů o zaměstnání, či při rekvalifikaci. Možnost předčasného odchodu do důchodu. Stanovuje výši a podmínky výplaty sociálních transferů [6].

Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) je souborem nástrojů podporujících vstup nezaměstnaných na trh práce. Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je zachování a vytvoření nových pracovních míst především pro dlouhodobě nezaměstnané a pro rizikové skupiny. Touto politikou se vláda snaží stimulovat nejen zaměstnavatele k vytváření nových

pracovních míst a k jejich zachování, ale i nezaměstnané k aktivnímu a kreativnímu přístupu k řešení jejich nezaměstnanosti. Jedná se součinnost státních orgánů, zaměstnavatelů, nezaměstnaných a různých organizací zajišťujících programy na podporu zaměstnanosti. Kromě sociálně psychologických efektů má APZ i ekonomický přínos. Výdaje na aktivní politiku snižují výdaje na pasivní politiku. V momentě, kdy uchazeč nastoupí znovu do práce, vrací část prostředků vynaložených na APZ zpět do státního rozpočtu formou odvodů ze mzdy, zvyšuje se jeho koupěschopnost a přestává být závislý na sociálních transferech. To vše má kladný vliv na ekonomiku [6].

Graf 1 Výdaje na státní politiku zaměstnanosti v tis. v ČR 2010-2015



Zdroj: Vlastní zpracování dle [14]

SPZ - státní politika zaměstnanosti

PPZ - pasivní politika zaměstnanosti

APZ - aktivní politika zaměstnanosti

### 3.1.3 Metody měření nezaměstnanosti

Nezaměstnanost se dá měřit a porovnávat různými srovnávacími výpočty. Mezi nejpoužívanější patří následující míry nezaměstnanosti.

**Přirozená míra nezaměstnanosti** ( $u^*$ ) v dobře fungující ekonomice je to přirozený jev, je to nejnižší dlouhodobě udržitelná míra nezaměstnanosti. Její výše je v každé ekonomice jiná. Jedná se o přirozený jev i v dobře fungující ekonomice.

**Míra nezaměstnanosti** ( $u$ ) je procentní vyjádření podílu nezaměstnaných ( $U$ ) na ekonomicky aktivním obyvatelstvu ( $L$ ).  $u = U/L * 100$  (%)

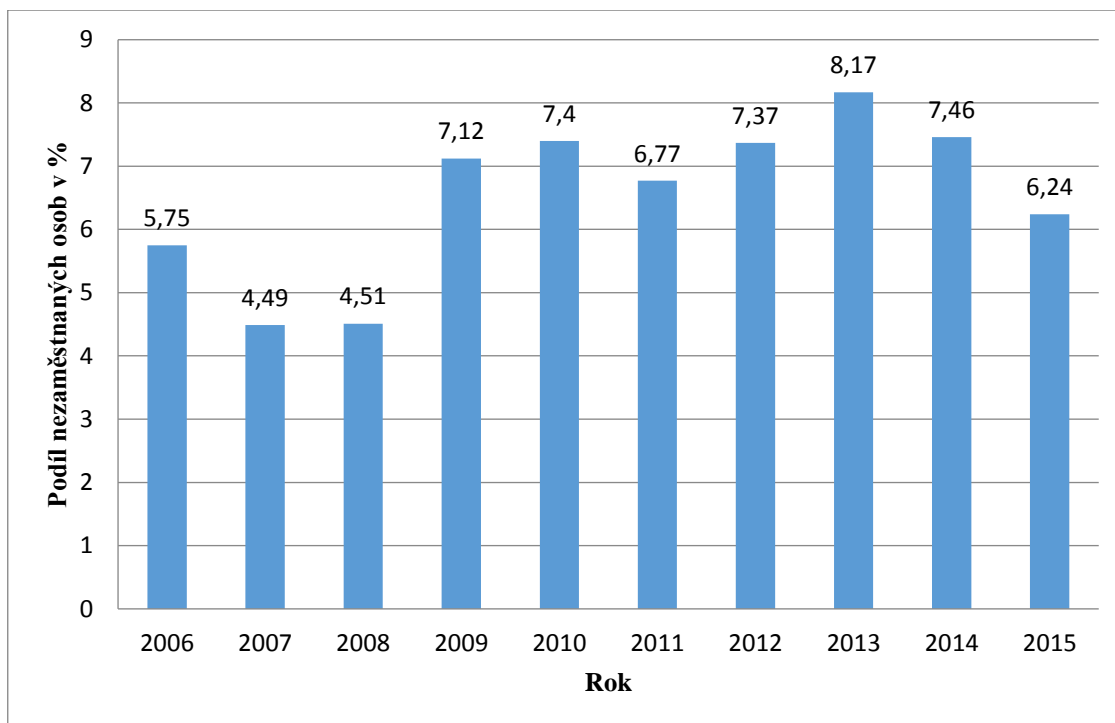
V ČR existují dva odlišné způsoby výpočtu míry nezaměstnanosti. Jedná se obecnou míru nezaměstnanosti a registrovanou míru nezaměstnanosti. Liší se od sebe způsobem zjišťování a použitou metodikou. Vypočtené hodnoty se od sebe nepatrně liší [6].

**Obecná míra nezaměstnanosti** využívá údaje zjištěné Českým statistickým úřadem (ČSÚ) . Konkrétně Výběrové šetření pracovních sil. Šetření probíhá kontinuálně ve všech okresech po celý rok. Získává pravidelné informace o situaci na trhu práce. Míra nezaměstnanosti se vypočítá jako podíl nezaměstnaných k počtu pracovních sil. Tento výpočet dosahuje zpravidla menších hodnot než druhý způsob počítaný dle metodiky Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV). Tento ukazatel slouží hlavně k mezinárodnímu srovnávání. Obecná míra nezaměstnanosti udává průměrnou míru nezaměstnanosti za celé sledované období (rok) [12].

**Registrovaná míra nezaměstnanosti** vychází z údajů zjištěných MPSV. Ministerstvo vychází z údajů zjištěných úřady práce. Mezi nezaměstnané se počítá každý, kdo se zaregistroval na úřadu práce. Tento ukazatel se u nás používá ve větší míře. Většina zveřejňovaných statistik používá tuto míru. Registrovaná míra nezaměstnanosti udává hodnotu platnou na konci sledovaného období [12].

**Podíl nezaměstnaných osob** je zcela nový ukazatel registrované nezaměstnanosti. Od 1.1.2013 nahrazuje ukazatel - registrovaná míra nezaměstnanosti. Vyjadřuje podíl uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let ku všem obyvatelům stejného věku. Na této změně se shodl ČSÚ a MPSV. Dosavadní ukazatele kombinovaly vstupní údaje z různých zdrojů, což vedlo k nepřesnostem a častým záměnám. Výběrové šetření pracovních sil, které evidoval ČSÚ nebyl dostatečně reprezentativní, proto se od něj ustupuje. Jeho využití bude omezeno jen na zabezpečení požadavků vyplývajících z mezinárodních smluv. [13]

Graf 2 Podíl nezaměstnaných osob v % v letech 2006-2015

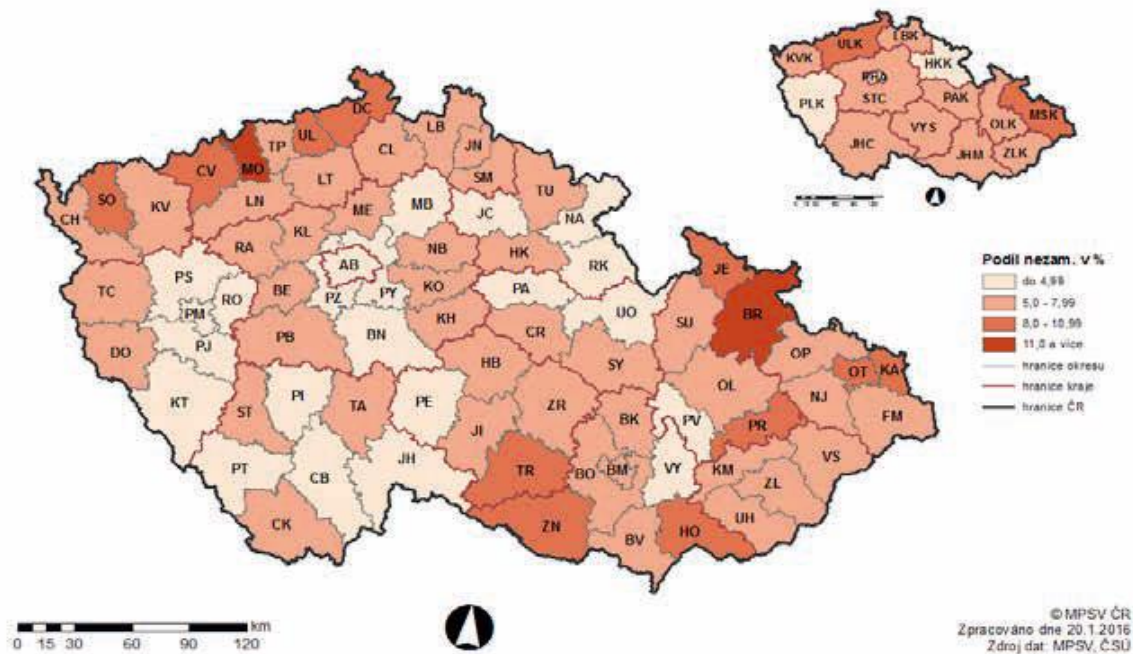


Zdroj: vlastní zpracování dle [15]

Podle údajů ve Statistické ročence trhu práce v České republice 2015 činil podíl nezaměstnaných osob v České republice na konci roku 2015 6,2 %, byl o 1,3 p. b. nižší než na konci roku 2014. U mužů poklesl na 6,1 %, u žen na 6,4 %. Podíl nezaměstnaných osob vyšší než republikový průměr vykázalo 35 okresů, nejvyšší byl v okresech Bruntál (11,6 %), Most (11,1 %), Karviná (11,0 %), Ústí nad Labem (10,4 %), Ostrava-město (10,1 %), Jeseník (9,5 %), Znojmo a Chomutov (oba 9,4 %). Nejnižší byl zaznamenán v okresech Praha-východ (2,6 %), Rychnov nad Kněžnou (2,9 %), Mladá Boleslav (3,5 %), Praha-západ (3,7 %), Benešov (3,8 %), Rokycany (3,9 %), České Budějovice (4,0 %), Jičín, Plzeň-jih a Pelhřimov (všichni 4,1 %). Znáznorněno na obrázku č.1.

Obrázek 1 Podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu v okresech a krajích ČR k 31. 12. 2015

**PODÍL NEZAMĚŠTNANÝCH OSOB NA OBYVATELSTVU**  
v okresech a krajích České republiky k 31. 12. 2015



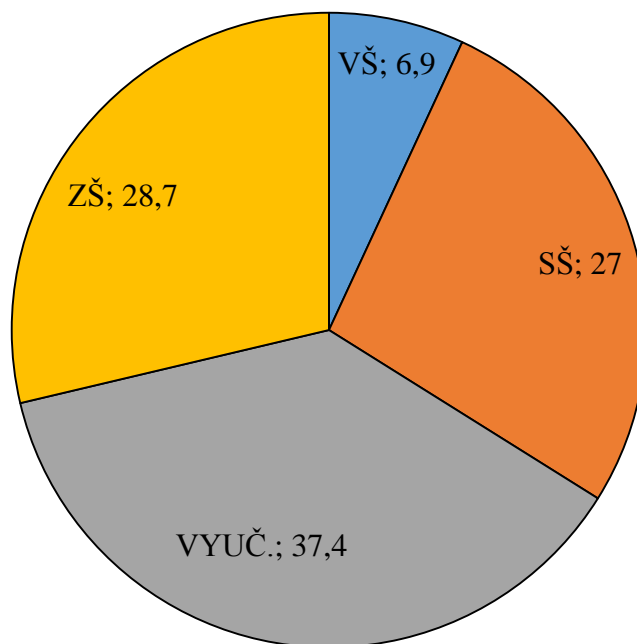
[14]

**Aktuální data** – nezaměstnanost v září 2016 poklesla na 5,2%. K 30. 9. 2016 evidoval Úřad práce ČR celkem 378 258 uchazečů o zaměstnání. To je o 10 216 méně než v srpnu, o 63 634 méně než v září 2015 a nejméně od prosince 2008, kdy jich bylo 352 250. Z celkového počtu lidí bez práce bylo 359 294 dosažitelných uchazečů (jsou schopni okamžitě nastoupit do vhodného zaměstnání). Podíl nezaměstnaných osob klesl na 5,2 % (srpen 2016 – 5,3 %, září 2015 – 6 %). Meziročně se o 32 420 zvýšil počet volných pracovních míst. Zaměstnavatelé jich nabízeli prostřednictvím ÚP ČR 140 993, což je nejvíce od srpna 2008. Tehdy jich bylo 150 907. V mezinárodním srovnání byla podle EUROSTATU míra nezaměstnanosti v ČR za srpen 3,8 %, tedy nejnižší v EU [16].

Trvalým problémem v ČR zůstává umístování uchazečů s nižším vzděláním. Podíl uchazečů bez vzdělání a se základním vzděláním se k 31. 12. 2015, při poklesu jejich počtu o 20,1 tis., meziročně zvýšil z 27,7 % na 28,7 % celkového počtu uchazečů. Podíl vyučených, nejpočetnější kategorie z hlediska dosaženého vzdělání, klesl z 38,5 % na 37,4 %, jejich absolutní počet poklesl o 39,2 tis. Mírně vzrostl pouze podíl uchazečů o zaměstnání s vyšším a vysokoškolským vzděláním, podíl absolventů gymnázií se nezměnil. Obecně na trhu práce nadále platí klesající možnost uplatnění uchazečů s nízkým stupněm vzdělání a naopak rostoucí předpoklady uplatnění se pro uchazeče s vyšším stupněm vzdělání [16].

*Graf 3 Struktura nezaměstnaných podle vzdělání v roce 2015 v %*





■ VYSOKOŠKOLSKÉ ■ SŠ s maturitou ■ VYUČEN bez maturity ■ ZÁKLADNÍ

Zdroj: vlastní zpracování dle: [16]

Graf znázorňuje, že ve struktuře evidovaných uchazečů na konci 4. čtvrtletí 2015 převažovali vyučení (37,4 %) a uchazeči se základním vzděláním a bez vzdělání (28,7 %). Problémem především v okresech s nadprůměrnou mírou nezaměstnanosti je vysoký podíl uchazečů bez vzdělání nebo se základním vzděláním. Nejvyšší podíl této skupiny uchazečů byl v okrese Sokolov (52,9 %), Ústí nad Labem (48,9 %), Teplice (48,6 %) a Cheb (48,4 %), nejnižší v okresech Praha-východ (14,3%) a Žďár nad Sázavou (14,7%). Z pohledu krajů je na tom nejhůře Karlovarský (47,8%) a Ústecký kraj (44,4%). [obrázek 1]

**Úřad práce ČR (ÚP)** je správním úřadem s celostátní působností a je organizační složkou státu, byl zřízen dnem 1. 4. 2011, zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a

o změně souvisejících zákonů, v platném znění [19]. MPSV řídí ÚP a je jeho nadřízeným správním úřadem.

ÚP tvoří generální ředitelství, krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu. Součástí krajských poboček jsou kontaktní pracoviště.

Vykonává státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice a jeho další úkoly jsou vyjmenovány v zákoně o Úřadu práce [19, § 4].

Podrobně jsou služby a činnosti Úřadu práce České republiky v oblasti zaměstnanosti dostupné všem občanům na Integrovaném portálu MPSV [14].

Jeho hlavní činností je poskytování informací z oblasti pracovního trhu nejen v ČR, ale i v Evropské unii, evidence uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst. Úřady práce mají svou nezastupitelnou roli v podpoře dalšího vzdělávání formou rekvalifikace.

#### **3.1.4 Rekvalifikace**

Rekvalifikace je jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jako souhrnu opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti [11, § 104 odst. 1) ].

Zákon o zaměstnanosti [11, § 108, odst. 1)] definuje rekvalifikaci jako získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání [11, § 108 odst. 1)]. Rekvalifikace se provádí v rámci dalšího profesního vzdělávání, tj. mimo počáteční vzdělávání.

Rekvalifikaci smí provádět [11, § 108, odst. 2)] pouze rekvalifikační zařízení, kterými jsou:

- a) zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle tohoto zákona (je udělována akreditace MŠMT),
- b) zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu (např. zákon č. 96/2004 Sb., podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu

nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů, zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách; akreditace uděluje to ministerstvo, do jehož gesce spadá konkrétní právní předpis).

c) škola v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem podle zvláštního právního předpisu (tím se rozumí i zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání) nebo

d) zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu (například vyhláška č. 50/1978 Sb., o odborné způsobilosti v elektrotechnice).

Z hlediska zabezpečování rekvalifikací a jejich úhrady lze rozdělit rekvalifikace [21] na:

**1. rekvalifikace plně zabezpečené KP ÚP (KP)** při splnění zákonem o zaměstnanosti stanovených podmínek. Musí se jednat o uchazeče nebo zájemce o zaměstnání, který je v evidenci KP ÚP a o tom, zda budou zájemci nebo uchazeči zařazeni do příslušného rekvalifikačního kurzu, rozhoduje po prověření žádosti pracovník KP. V kladném případě uzavírá KP s rekvalifikačním zařízením a žadatelem dohodu, v níž se KP zavazuje k úhradě nákladů na rekvalifikaci (kurzovné) a ev. i o výši příspěvku na výdaje s rekvalifikací spojené (jízdné). Během doby, kdy probíhá rekvalifikace, kterou plně zabezpečuje KP, pobírá uchazeč o zaměstnání 60 % předchozího čistého měsíčního příjmu, max. 16 837 Kč,

**2. tzv. zvolené rekvalifikace,** kdy si zájemci nebo uchazeči mohou vybrat vhodný kurz sami. Po schválení odbornou komisí KP vydá potvrzení o úhradě ceny rekvalifikace (kurzovné včetně zkoušky). Cena takto zvolené rekvalifikace nesmí v případě jednoho klienta přesáhnout v období 3 let částku 50 000 Kč. Proplacení rekvalifikace není nárokové a je možné jen za dobu, kdy je člověk v evidenci KP. U zvolené rekvalifikace nevyplácí ÚP ČR podporu při rekvalifikaci ani vedlejší náklady spojené s její realizací,

### **3. rekvalifikace zaměstnanců**

Zaměstnavatelům, kteří provádějí rekvalifikaci v zájmu dalšího pracovního uplatnění svých zaměstnanců, mohou být na základě písemné dohody s příslušným KP, plně nebo částečně hrazeny náklady spojené s touto činností (§ 110 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů). V tomto případě lze hradit pouze náklady na realizaci rekvalifikačního kurzu (kurzovné), nikoli náhradu mzdy, která přísluší rekvalifikovanému zaměstnanci po dobu rekvalifikace realizované v pracovní době, ani např. cestovné nebo náklady na ochranné pracovní prostředky.

V roce 2015 byla rekvalifikace druhým nejvyužívanějším nástrojem aktivní politiky státu (29,8 % v ČR), který slouží k řešení strukturální nerovnováhy na trhu práce mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle. V absolutních číslech však došlo v roce 2015 ke snížení počtu rekvalifikovaných na 38 078 osob, což bylo o 8 376 osob méně než v roce 2014 [21].

## **3.2 Vymezení základních pojmů - vzdělávání**

### **3.2.1 Stupně vzdělávání**

**Počáteční vzdělávání (PV)** je [1, § 2a] předškolní vzdělávání, základní vzdělávání, střední vzdělávání, vzdělávání v konzervatoři a vyšší odborné vzdělávání, uskutečňované podle zvláštního právního předpisu (zákon č. 561/2004 Sb., v platném znění – školský zákon) v mateřských školách, základních školách, středních školách, konzervatořích a vyšších odborných školách, a studium v akreditovaných studijních programech uskutečňovaných podle zvláštního právního předpisu (zákon č. 111/1998 Sb., v platném znění – vysokoškolský zákon) vysokými školami nebo jejich součástmi.

**Další vzdělávání (DV)** - sem patří vzdělávací aktivity, které nejsou počátečním vzděláváním [1, § 2 b)]. Jedná se o negativní vymezení vzdělávání a odlišné od definice uvedené ve Strategii celoživotního učení [11, s. 8 - 9]: Další vzdělávání probíhá po dosažení určitého stupně vzdělání, resp. po prvním vstupu vzdělávajícího se na trh práce. Další vzdělávání může být zaměřeno na různorodé spektrum vědomostí, dovedností a kompetencí důležitých pro uplatnění v pracovním, občanském i osobním životě. Podle mého názoru je definice ve Strategii celoživotního učení výstižnější, ale jednoznačné je, že každý občan se může účastnit dalšího vzdělávání nejdříve po ukončení počátečního vzdělávání a dále pak v průběhu celého svého dalšího života.

Ve strategickém a koncepčním dokumentu MŠMT ČR „Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky na období 2015 – 2020“ nejsou povzbudivé údaje o účasti občanů ČR v dalším vzdělávání: Přes výrazný posun v účasti v dalším vzdělávání v ČR, který nastal mezi lety 2010 a 2011, kdy účast v České republice vzrostla ze 7,5 % na 11,4 %, došlo v letech 2012 – 2014 k poklesu účasti v dalším vzdělávání na 9,4 %, čímž se ČR opět dostala pod průměr 28 členských zemí EU, který naopak v posledních

letech stoupl na 10,6 % [12, s. 69]. Z této skutečnosti si MŠMP stanovilo ambiciózní plán dosáhnout evropské referenční úrovně 15 % dospělých, kteří se mají v roce 2020 účastnit dalšího vzdělávání [12, s. 68].

Základní legislativní úpravu DV představuje zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání, který rozebírám v podkapitole 3.3.1.

**Celoživotní učení (CŽU)** je nadřazeným pojmem počátečního a dalšího vzdělávání, které je užíváno od roku 1996 místo pojmu vzdělávání a to ke zdůraznění nutnosti aktivního přístupu jedince.

Celoživotní učení představuje zásadní koncepční změnu pojetí vzdělávání, jeho organizačního, kdy všechny možnosti učení – ať už v tradičních vzdělávacích institucích v rámci vzdělávacího systému či mimo ně – jsou chápány jako jediný propojený celek, který dovoluje rozmanité a čtené přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním a který umožňuje získávat stejné kvalifikace a kompetence různými cestami a kdykoli během života [22].

Právo každého občana na vzdělání patří dle Listiny základních práv a svobod [22] mezi základní práva a svobody, řadí je mezi hospodářská, sociální a kulturní práva.

### 3.2.2 Profesionální kvalifikace

**Úplná profesionální kvalifikace (ÚPK)** je odborná způsobilost fyzické osoby vykonávat řádně všechny pracovní činnosti v určitém povolání [1, § 2 c].

Potvrzování získání úplné profesionální kvalifikace pro určité povolání

- a) dokladem nebo souborem dokladů o řádném ukončení příslušného akreditovaného bakalářského, magisterského nebo doktorského studijního programu uvedeným v NSK,
- b) dokladem o dosažení příslušného stupně vzdělání nebo stupně vzdělání v příslušném oboru vzdělání uvedeným v NSK a vydaným po absolvování počátečního vzdělávání.

Získání ÚPK pro určité povolání se potvrzuje též

- a) vykonáním závěrečné zkoušky, maturitní zkoušky nebo absolutoria v konzervatoři podle zvláštního právního předpisu (školský zákon) ve školách zapsaných do rejstříku škol a školských zařízení a dokladem o dosažení stupně vzdělání v příslušném oboru vzdělání,

uvedeným v NSK, jemuž předcházelo získání příslušných profesních kvalifikací potvrzených podle tohoto zákona, nebo

b) dokladem o dosažení příslušného stupně vzdělání uvedeným v NSK, vydaným po absolvování počátečního vzdělávání a získáním příslušné profesní kvalifikace, nebo příslušných profesních kvalifikací, které jsou potvrzeny podle tohoto zákona, uvedené v NSK.

[1, § 4, odst. 1), 2)].

Seznam úplných profesních kvalifikací rozlišovaných, potvrzovaných a uznávaných na území ČR schvaluje, mění a zrušuje MŠMT a zveřejňuje je v NSK. Pokud je odborná způsobilost dosažená získáním stupně vzdělání v určitém oboru vzdělání podle zvláštního právního předpisu (Nařízení vlády ČR č. 689/2004 Sb., o soustavě oborů vzdělání v základním, středním a vyšším odborném vzdělávání, v platném znění), je v NSK vždy uváděna jako alespoň jedna úplná profesní kvalifikace [1, § 4, odst. 3].

**Profesní kvalifikace (PK)** je odborná způsobilost fyzické osoby vykonávat řádně určitou pracovní činnost nebo soubor pracovních činností v určitém povolání, popřípadě ve dvou nebo více povoláních, v rozsahu uvedeném v kvalifikačním standardu [1, § 2 d].

Každá profesní kvalifikace má v NSK svůj

kvalifikační standard, což je soubor požadavků pro řádný výkon pracovních činností příslušné profesní kvalifikace. Tyto požadavky jsou definovány výčtem požadovaných odborných kompetencí [25, s. 19].

hodnotící standard profesní kvalifikace stanovuje, jak ověřit, zda uchazeč o určitou profesní kvalifikaci splňuje požadavky (tedy kompetence) stanovené na tuto kvalifikaci v jejím kvalifikačním standardu [25, s. 27].

Pravidla stanovování kompetencí kvalifikačního standardu jsou podrobně popsány v Metodice [25, s. 20 - 24].

Postup při schvalování, změn, popřípadě zrušení kvalifikačních a hodnotících standardů, účastníci při jejich přípravě je stanoven v zákoně o uznávání výsledků dalšího vzdělávání [1, § 7,8].

Typy vztahů profesních kvalifikací k úplným profesním kvalifikacím jsou podrobně popsány v příloze č. 4 v Metodice. Zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání umožňuje

„poskládat“ úplné profesní kvalifikace z kvalifikací profesních - získá-li občan osvědčení o všech těchto profesních kvalifikacích, bude moci na příslušné střední škole složit zkoušku předepsanou pro příslušnou úplnou profesní kvalifikaci [25, příloha č. 4, s. 73].

Přiřazování profesních kvalifikací do kvalifikačních úrovní (viz níže) se provádí podle pravidel vymezených v Metodice [25, s. 18] a je součástí procesu tvorby a schvalování standardů kvalifikací, který je rovněž popsán v této Metodice.

Podmínky hodnocení dosažené odborné způsobilosti vyžadované k získání osvědčení o profesní kvalifikaci, průběh zkoušky jsou stanoveny v zákoně o uznávání výsledků dalšího vzdělávání. [1, § 17-20].

Přihlášku ke zkoušce podává fyzická osoba (žadatelem může být každá osoba starší 18 let, která získala alespoň základy vzdělání nebo účastník rekvalifikace podle zákona o zaměstnanosti) a to na formuláři „Přihláška ke zkoušce ověřující dosažení profesní kvalifikace“ kterékoliv autorizované osobě, uvedené v NSK. Podmínkou pro konání zkoušky je nejen podání přihlášky ke zkoušce, ale i úhrada stanovené částky za zkoušku.

#### *Příloha 1 Přihláška ke zkoušce ověřující dosažení profesní kvalifikace*

Vlastní zkouška (lze ji konat pouze tehdy, byl-li pro danou profesní kvalifikaci schválen kvalifikační i hodnotící standard a byla-li pro danou profesní kvalifikaci udělena autorizace alespoň jedné osobě s autorizací pro profesní kvalifikaci), probíhá u autorizující osoby, nebo před zkušební komisí složené ze 2 nebo 3 členů (pokud tak stanoví hodnotící standard dané profesní kvalifikace). Během zkoušky jsou ověřovány požadované znalosti a dovednosti, uvedené rovněž v hodnotícím standardu. Uchazeč úspěšně vykoná zkoušku, jestliže splní požadavky stanovené hodnotícím standardem.

**Osvědčení o profesní kvalifikaci** je dokladem potvrzujícím úspěšné vykonání zkoušky a získání profesní kvalifikace. Osvědčení je veřejnou listinou, jako např. vysvědčení, výuční listy nebo diplomy o absolutoriu. Má celostátní platnost a bez dalšího osvědčuje skutečnosti v něm uvedené při každém občanskoprávním i pracovněprávním vztahu, tedy i při prokazování dosažené kvalifikace zaměstnavateli. Osvědčení vydává zkoušející autorizovaná osoba, v případě konání zkoušky před komisí předseda zkušební komise.

#### *Příloha 2 Osvědčení o získání profesní kvalifikace*

Náležitosti osvědčení jsou stanoveny v zákoně o uznávání výsledků dalšího vzdělávání [1, § 19]. Součástí osvědčení je název a číselné označení (kód) profesní kvalifikace, výčet získaných odborných způsobilostí, kterých povolání se získaná profesní kvalifikace týká i odpovídající úroveň EQF. Tím ČR naplnila „Doporučení k Evropskému rámci kvalifikací pro celoživotní učení (EQF)“ [26], které vstoupilo v platnost v dubnu 2008. Do roku 2010 měly být národní systémy uvedeny do vztahu s EQF a od roku 2012 všechny doklady o vzdělání dosaženém v členském státě EU obsahují odkaz na příslušnou úroveň EQF.

Celostátně platné osvědčení má svou hodnotu:

- Na trhu práce – osvědčení o profesní kvalifikaci je průkazným dokladem pro zaměstnavatele, co jeho držitel skutečně umí; zaměstnavatelská sféra (zastoupená v sektorových radách) je spolutvůrcem profesních kvalifikací.
- V počátečním vzdělávání – osvědčení o všech profesních kvalifikacích, které jsou uvedeny v informačním systému.
- NSK jako součást úplné profesní kvalifikace, opravňuje žadatele konat závěrečnou nebo maturitní zkoušku dle školského zákona za účelem získání stupně vzdělání.
- V podnikatelské činnosti - profesní kvalifikace získané dle zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání jsou v zákoně o živnostenském podnikání vymezeny jako jeden z možných způsobů dosažení kvalifikačních předpokladů pro výkon některých vázaných a koncesovaných živností. Pro řemeslné živnosti je možné prokazovat sestavami profesních kvalifikací získání úplné profesní kvalifikace, ale bez nutnosti skládat závěrečnou zkoušku na příslušné škole. [27, s. 54]

### **3.2.3 Národní soustava kvalifikací (NSK)**

Je veřejně přístupný registr všech úplných profesních kvalifikací a profesních kvalifikací potvrzovaných, rozlišovaných a uznávaných na území České republiky [1, § 2 e].

Národní soustava kvalifikací (projekt NSK1) obsahovala do roku 2008 především kvalifikace řemeslné a kvalifikace z oblasti služeb. Projekt NSK2 probíhal od roku 2009 do listopadu 2015 a jeho hlavním cílem bylo doplnit kvalifikační soustavu o kvalifikace na



úrovních EQF 2, 3, 4, tj. zejména úrovně maturitní a v závislosti na poptávce trhu práce i o kvalifikace vyšších úrovní [28].

Výroční zpráva Národního ústavu pro vzdělávání 2015 [29, s. 108] uvádí významné charakteristiky NSK na konci roku 2015:

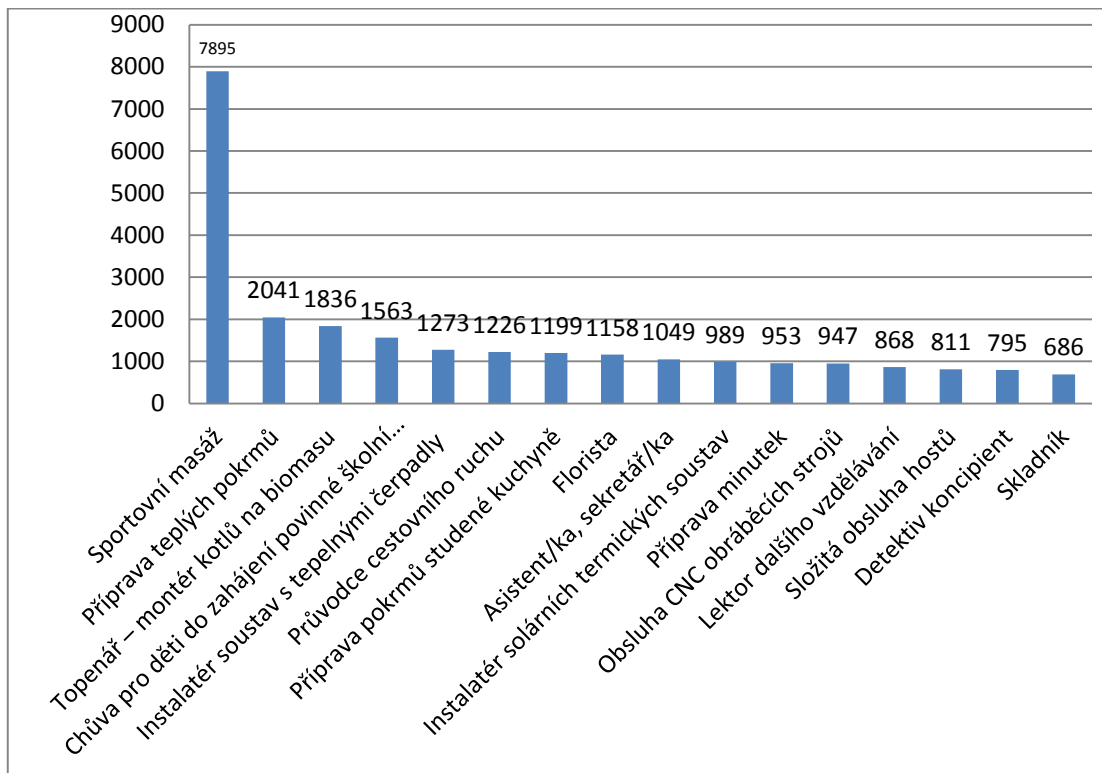
- **134 195 vyzkoušených zájemců**, kteří získali státem uznávané osvědčení o profesní kvalifikaci,
- **921 standardů profesních kvalifikací** schválených MŠMT a zveřejněných v informačním systému,
- **1 134 autorizovaných osob** (odborníků, škol, firem), které mají oprávnění organizovat a provádět zkoušky a vydávat o tom zákonem stanovená osvědčení.

*Tabulka 1 Počty provedených zkoušek profesních kvalifikací ke dni 30.6.2016*

kód PK	Název PK	zkoušky
68-008-E	Strážný	108849
69-037-M	Sportovní masáž	7895
65-001-H	Příprava teplých pokrmů	2041
36-149-H	Topenář – montér kotlů na biomasu	1836
69-017-M	Chůva pro děti do zahájení povinné školní docházky	1563
26-074-M	Instalatér soustav s tepelnými čerpadly	1273
65-021-N	Průvodce cestovního ruchu	1226
65-002-H	Příprava pokrmů studené kuchyně	1199
41-008-H	Florista	1158
62-008-M	Asistent/ka, sekretář/ka	1049
23-099-M	Instalatér solárních termických soustav	989
65-004-H	Příprava minutek	953
23-026-H	Obsluha CNC obráběcích strojů	947
75-001-T	Lektor dalšího vzdělávání	868
65-008-H	Složitá obsluha hostů	811
68-009-M	Detektiv koncipient	795
66-002-H	Skladník	686
62-007-N	Personalista	619
66-003-H	Prodavač	526
41-033-E	Údržba veřejné zeleně	516
36-024-H	Kominík - Revizní technik spalinových cest	479

Zdroj: vlastní zpracování dle [30]

Graf 4 Nejčastěji prováděné zkoušky profesních kvalifikací



Zdroj: vlastní zpracování dle [30]

V grafu není záměrně znázorněna profesní kvalifikace 68-008-E Strážný. Těchto profesních kvalifikací bylo vyzkoušeno více než 100 000 osob. Takto vysoký počet je dán legislativní úpravou. Pro strážné je tato zkouška povinná k výkonu jejich zaměstnání. Počty vyzkoušených osob u dalších kvalifikací se pohybují v řádu 100.

### 3.2.4 Národní soustava povolání (NSP)

NSP je soustavně rozvíjený a na internetu všem dostupný katalog popisů povolání a je nástrojem pro zvýšení mobility pracovní síly na základě potřeb trhu práce, které identifikují zaměstnavatelé a odborníci z trhu práce.

Tvorba a aktualizace NSP je definovaná v zákoně o zaměstnanosti:

Ministerstvo (MPSV) zabezpečuje tvorbu a v souladu s vývojem trhu práce aktualizaci Národní soustavy povolání a zveřejňuje ji v elektronické podobě způsobem umožňujícím dálkový přístup. Na její tvorbě a aktualizaci spolupracuje se správními úřady a územními samosprávnými celky a bere v úvahu návrhy osob působících na trhu práce [11, § 6 odst. 1) f]. Stejně ustanovení zákona uvádí obsah NSP, kterým jsou název a číselné označení povolání vyjádřené kódem, stručný popis povolání, pracovní činnosti v povolání, předpoklady pro výkon povolání, zejména kvalifikační, odborné a zdravotní, další údaje související s povoláním.

NSP je projektem úzce svázaným s NSK. Na veřejně dostupné databázi povolání na internetu si každý občan může najít, jaké požadavky jsou vyžadovány k výkonu určité pracovní pozice. Jde v podstatě o souhrn pracovních činností nutných k výkonu povolání. Tvorba takovéto databáze vychází z podrobné analýzy trhu práce a požadavků zaměstnavatelů prostřednictvím Sektorových rad.

Základním prvkem struktury NSP je povolání [11, § 5 f]. Povoláním je standardizovaný souhrn pracovních činností podle jejich obvyklého seskupení na trhu práce, jejichž výkon předpokládá určitou odbornou a další způsobilost.

NSP vytváří Katalog povolání [30], kde lze nalézt nejaktuálnější informace o povoláních na českém trhu práce. Obsahuje název a číselné označení povolání vyjádřené kódem, stručný popis povolání, pracovní činnosti v povolání, předpoklady pro výkon povolání, zejména kvalifikační, odborné a zdravotní, další údaje související s povoláním.

### **3.2.5 Národní ústav pro vzdělávání (NÚV)**

Národní ústav pro vzdělávání, školského poradenského zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, takto zní celý název instituce, která vznikla [25] 1.července 2011 sloučením Národního ústavu odborného vzdělávání (NÚOV), Výzkumného ústavu pedagogického v Praze (VÚP) a Institutu pedagogicko-psychologického poradenství ČR (IPPP ČR).

NÚV spravuje Národní soustavu kvalifikací, průběžně aktualizuje údaje v jeho informačním systému. Zveřejňuje schválené standardy profesních kvalifikací a poskytuje relevantní informace jak široké, tak odborné veřejnosti včetně autorizovaných osob a zaměstnavatelů. Při své činnosti NÚV úzce spolupracuje s řadou partnerů ze vzdělávací i zaměstnavatelské sféry, zejména provádí implementaci nových nástrojů uznávání, tvoří modelová zadání pro

realizaci zkoušek podle zákona o uznávání dalšího vzdělávání., podílí se na realizaci uznávání podle tohoto zákona (počet osob, AOs), podílí se na systematickém vzdělávání zájemců o autorizaci [25].

Další vzdělávání a procesy uznávání výsledků předchozího učení byly v roce 2015 NÚV rozvíjeny v rámci projektu UNIV 3 [25], který byl realizován od 1. 2. 2012 do 31. 10. 2015. Jeho hlavním cílem bylo zkvalitnit systém rekvalifikací širokou podporou procesu uznávání výsledků předchozího učení a modernizací procesu akreditací.

*Tabulka 2 Vybrané výstupy a výsledky projektu UNIV 3*

<b>Vybrané výstupy a výsledky projektu</b>	
Bylo vytvořeno:	414 programů dalšího vzdělávání
Bylo podpořeno:	6 311 účastníků dalšího vzdělávání
Bylo ukončeno:	719 pilotních ověřování
Bylo ověřeno:	312 profesních kvalifikací
Vzdělávacích seminářů projektu se zúčastnilo:	8 204 osob
Projektem bylo celkem podpořeno:	15 198 osob
Do projektu bylo zapojeno:	400 středních odborných škol a 58 dalších vzdělávacích institucí za všech krajů ČR,

Zdroj: vlastní zpracování dle [27]

### 3.2.6 Kvalifikační a hodnotící standardy

**Kvalifikačním standardem (KS)** profesní kvalifikace se rozumí strukturovaný popis odborné způsobilosti fyzické osoby pro řádný výkon určité pracovní činnosti nebo souboru pracovních činností v určitém povolání, popřípadě ve dvou nebo více povoláních [1, § 2 f]. Kvalifikační standardy profesní kvalifikace (udávají, co by pracovník měl po odborné stránce umět, aby zvládl pracovní činnosti příslušné profesní kvalifikace) a kvalifikační standardy úplné profesní kvalifikace (udávají, co by pracovník měl po odborné stránce umět, aby zvládl pracovní činnosti příslušného povolání), jsou [31] páteří NSK. Z hlediska legislativního postavení nemají standardy pro úplné profesní kvalifikace a profesní kvalifikace stejnou pozici:

Kvalifikační standard profesní kvalifikace je zákonem stanovenou normou pro profesní kvalifikace.

Kvalifikační standard úplné profesní kvalifikace je obsahovým východiskem pro tvorbu kurikula oborů vzdělání (rámcových vzdělávacích programů), resp. úpravy vzdělávacích cílů; dále je východiskem pro určování vztahu jednotlivých profesních kvalifikací k příslušné úplné profesní kvalifikaci. Tento vztah je založen na ekvivalenci kompetencí (způsobilostí) v kvalifikačních standardech příslušných profesních a úplných profesních kvalifikací.

Kvalifikační standardy pro profesní a pro úplné profesní kvalifikace mají společné jádro v odborných kompetencích (způsobilostech) vycházejících z pracovních činností vykonávaných v příslušných povoláních, resp. užších „jednotkách práce“.

Kvalifikační standardy schvaluje, mění, popřípadě zrušuje MŠMT (ministerstvo) v dohodě s příslušným autorizujícím orgánem. Návrh kvalifikačního standardu nebo jeho změny připravuje organizace ministerstva ve spolupráci s Národní radou pro kvalifikace, Ministerstvem práce a sociálních věcí a předkládá je ministerstvu ke schválení. Organizace ministerstva při přípravě spolupracuje rovněž s profesními komorami, zájmovými a profesními sdruženími, organizacemi zaměstnavatelů, odbornými společnostmi, sdruženími právnických osob vykonávajících činnost škol zapsaných do rejstříku škol a školských zařízení a reprezentací vysokých škol. Schválení, změna a zrušení kvalifikačních standardů se oznamuje ve Věstníku MŠMT. Kvalifikační standardy zveřejňuje organizace ministerstva zařazením do Národní soustavy kvalifikací [1, § 7].

**Hodnoticí standard (HS)** profesní kvalifikace je soubor kritérií, organizačních a metodických postupů a materiálních a technických předpokladů stanovených pro ověřování dosažení odborné způsobilosti vykonávat řádně určitou pracovní činnost nebo soubor pracovních činností v určitém povolání, popřípadě ve dvou nebo více povoláních [1, § 2 g]. Vymezení kvalifikací a tvorba standardů jsou obsaženy v Metodice [4].

### 3.2.7 European Qualifications Framework (EQF)

Od roku 2008 jsou v evropských zemích přiřazovány v tzv. přiřazovacích procesech všechny kvalifikace k osmi úrovním jednotného Evropského rámce kvalifikací (European Qualifications Framework – EQF). Cílem EQF je srozumitelnost a porovnatelnost kvalifikací v evropských zemích. Pravidla určování kvalifikační úrovně profesní kvalifikace jako celku jsou podrobně popsána v Metodice [25, s. 24].

Gestorem procesu přiřazování je Koordinační centrum EQF ČR (KC EQF – ustavené v roce 2009), [25], zřízené při NÚV, jako jedno z Národních koordinačních středisek (National Coordination Points), [26, s. 33] vzniklých v členských státech na základě doporučení o zavedení EQF s cílem podporovat spolu s ostatními národními orgány implementaci EQF, tzn. udržovat jasný vztah mezi národními kvalifikačními systémy a EQF a tento vztah dále zkvalitňovat a vnášet do něj transparentnost. Z tohoto poslání vyplývají následující úkoly pro koordinační střediska zmíněné v doporučení o zavedení EQF:

- Opatřit úrovně kvalifikací v rámci národního systému kvalifikací odkazy na úrovně EQF.
- Zajistit, aby se při tom používala transparentní metodika pro snadné porovnání úrovní a zveřejnit výsledná rozhodnutí.
- Poskytovat zainteresovaným stranám přístup k informacím a pokyny, jak národní kvalifikace prostřednictvím systémů kvalifikací přiřazovat k EQF.
- Podporovat účast všech příslušných zainteresovaných stran, včetně institucí v oblasti vysokoškolského vzdělávání a odborného vzdělávání a přípravy, sociálních partnerů i odborníků v oblasti srovnávání a využívání kvalifikací na evropské úrovni.

V příloze č. 3 Metodiky jsou uvedeny deskriptory pro jednotlivé kvalifikační úrovně NSK i jejich vztahy s úrovněmi Evropského rámce kvalifikací (EQF) a se stupni vzdělání podle školského zákona“. [25, s. 67-72].

O celém přiřazovacím procesu a jeho výsledcích byla sepsána v Koordinačním centru pro EQF při NÚV, Národní pořizovací zpráva [32], kterou schválila vláda ČR. NSK je plně kompatibilní s EQF, jak je konstatováno v Národní pořizovací zprávě ČR [32, s. 39]: Přes formální odlišnost bylo porovnáním deskriptorů popisujících jednotlivé úrovně kvalifikací NSK s deskriptory EQF zjištěno, že osm úrovní kvalifikačního rámce NSK dobře odpovídá osmi úrovním Evropského rámce kvalifikací pro celoživotní učení. Deskriptory definující

úrovně v evropském rámci kvalifikací jsou uvedeny v Příloze II Národní pořizovací zprávy ČR [32].

### Výsledek přiřazovacího procesu

V první etapě přiřazovacího procesu v České republice byly přiřazeny k úrovním EQF úrovně českých kvalifikací získávaných:

- v systému počátečního základního a středního vzdělávání,
- v systému terciárního vzdělávání,
- v systému uznávání výsledků dalšího vzdělávání dle zákona č. 179/2006 Sb. (kvalifikace v registru NSK).

Tabulka 3 Úrovně kvalifikací EQF

Úroveň EQF	Dosažené vzdělání v ČR
8	vysokoškolské – doktorský studijní program
7	vysokoškolské – magisterský studijní program
6	vysokoškolské – bakalářský studijní program, vyšší odborné vzdělání (vč. konzervatoří)
5	programy krátkého cyklu (v ČR se teprve budou vytvářet)
4	střední vzdělání s maturitní zkouškou (všeobecné, s odborným výcvikem, odborné)
3	střední vzdělání s výučním listem (délka studia 3 roky)
2	základní vzdělání, střední vzdělání bez výučního listu, střední vzdělání s výučním listem (délka studia 2 roky)
1	základy vzdělání (základní škola speciální)

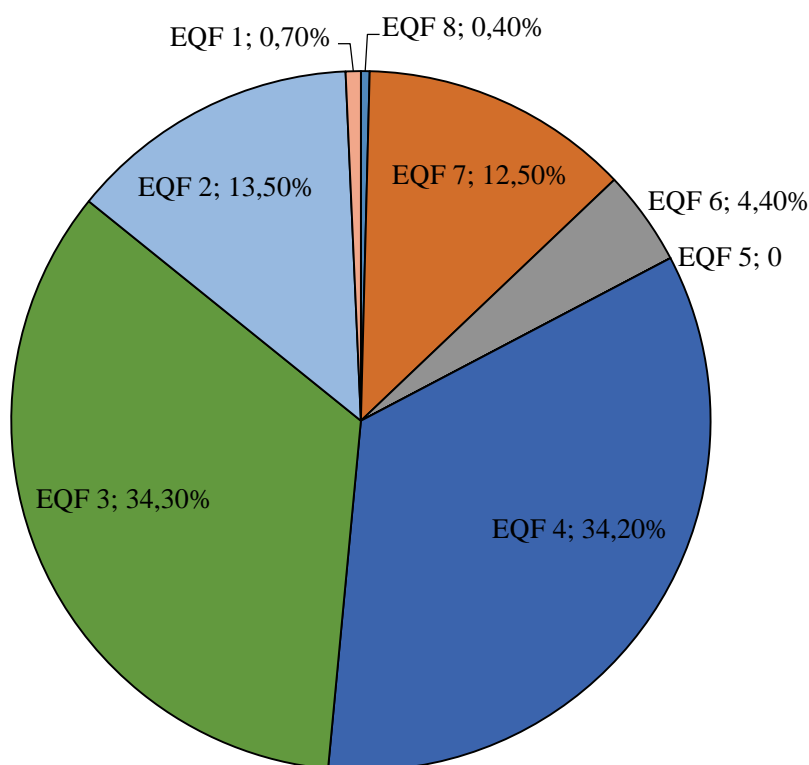
Zdroj: vlastní zpracování dle [32]

Tím jsou do vztahu s úrovněmi EQF uvedeny kvalifikace získávané v ČR, jež odpovídají definici pojmu kvalifikace podle glosáře v doporučení o zavedení EQF, kde se kvalifikací



rozumí [32, s. 14] formální výsledek hodnocení a validace, který je získán v okamžiku, kdy příslušný subjekt stanoví, že jedinec dosáhl výsledků učení podle daných standardů.

Graf 5 Rozložení populace v ČR 15+ podle dosažené úrovně EQF v %



Zdroj: vlastní zpracování dle [32]

Z grafu je zřejmé, že nejvíce – 34 % populace ČR dosahuje úrovně 4, tj. středního vzdělání s maturitní zkouškou, následuje úroveň 3 se 34,3 % - střední vzdělání s výučním listem, úroveň 8 pouze 0,4 %.

### 3.2.8 Autorizované osoby

**Autorizace** - oprávnění fyzické nebo právnické osoby ověřovat způsobem vymezeným v příslušném hodnotícím standardu dosažení odborné způsobilosti fyzické osoby vymezené

v příslušném kvalifikačním standardu profesní kvalifikace, pro kterou bylo oprávnění uděleno [1, § 2 h].

Zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání [1, § 9,10,11,13] upravuje udělení autorizace, podmínky pro udělení autorizace fyzickým osobám, podmínky pro udělení autorizace právnickým osobám a společná ustanovení k udělování autorizace (lze ji udělit pro profesní kvalifikaci, pro kterou je schválen kvalifikační i hodnotící standard, uděluje se na dobu 5 let s možností prodloužení, udělená autorizace je nepřevoditelná a nepřechází na právní zástupce).

**Autorizovanou osobou** (AOs) fyzická nebo právnická osoba, které byla udělena autorizace podle tohoto zákona [1, § 2 i].

Zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání [1, § 14] stanoví povinnosti AOs písemně informovat autorizující orgán, který jí udělil autorizaci, o změnách, které nastaly v době platnosti autorizace a které se týkají údajů o plnění podmínek pro udělení a to do 15 dnů ode dne, kdy se autorizovaná osoba o takové změně dozvěděla a další povinnosti zde vyjmenované.

**Autorizovaným zástupcem** (AZ) fyzická osoba, jež je členem, společníkem, osobou, vykonávající funkci orgánu, členem orgánu nebo zaměstnancem autorizované právnické osoby nebo je k ní v jiném pracovněprávním nebo jiném smluvním vztahu a je oprávněna touto autorizovanou osobou, aby jejím jménem prováděla ověřování dosažení odborné způsobilosti podle tohoto zákona [1, § 2 j].

Do funkce autorizovaného zástupce [1, § 12] může být tatáž fyzická osoba ustavena pouze pro jednu autorizovanou právnickou osobu nebo podnikající fyzickou osobu a AZ nemůže být pro stejnou profesní kvalifikaci současně autorizovanou fyzickou osobou. Musí splňovat [1, § 10 odst. 1) a – e)] podmínky bezúhonnosti, prokázání získání odborné způsobilosti vyžadované k získání osvědčení o dané profesní kvalifikaci, prokázat nejméně 5 let v povolání, pro jehož výkon je potřebná odborná způsobilost, kterou v případě autorizace pro příslušnou profesní kvalifikaci bude ověřovat u jiných osob předložit čestné prohlášení o seznámení se s aktuálním vývojem v oblasti dané profesní kvalifikace a jí odpovídajících povolání.

**Autorizujícím orgánem** ústřední správní úřad příslušný k rozhodování o udělení, prodloužení platnosti nebo odnětí autorizace na základě skutečnosti, že do jeho působnosti uvedené v příloze k tomuto zákonu náleží povolání, popřípadě pracovní činnosti, jejichž výkonu se příslušná profesní kvalifikace týká, nebo jehož působnost je danému povolání, popřípadě pracovním činnostem, nejbližší; v případě sporu určí příslušnost autorizujícího orgánu pro určité povolání Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen "ministerstvo") v dohodě s Ministerstvem práce a sociálních věcí [1, § 2 k].

*Příloha 3 Příslušnost ústředních správních úřadů k autorizaci pro povolání*

### **Sektorové rady (SR)**

SR jsou nezávislá a zaměstnavateli organizovaná sdružení odborníků. Jejich cílem je vytvořit systém odrážející skutečné potřeby a požadavky zaměstnavatelů na své zaměstnance, jejich dovednosti a možnosti vzdělávání. Sektorové rady sdružují významné odborníky v oblasti lidských zdrojů ze všech odvětví a sektorů [33].

V současné době v ČR existuje celkem 29 sektorových rad [33], které svým zaměřením pokrývají kompletně a reprezentativně české hospodářství.

*Příloha 4 Sektorové rady*

## **3.3 Legislativní rámec**

### **3.3.1 Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání**

Cílem zákona o dalším vzdělávání, je umožnit občanům, aby jim mohly být uznávány jejich skutečné znalosti, dovednosti a kompetence bez ohledu na to, že jak je získali (ve škole, v kurzu, v praxi, samostudiem aj.) Není zde podstatná vzdělávací cesta, ale osvojení požadovaných kompetencí. Ustanovuje Národní soustavu kvalifikací a definuje, co je jejím obsahem, jak a kým jsou kvalifikace popisovány a schvalovány, podle jakých pravidel probíhá ověřování a uznávání kvalifikací. Také stanovuje způsoby, jak lze prostřednictvím těchto kvalifikací dospět ke stupni vzdělání ve smyslu školského zákona [25, s. 5].

Zákon stanovuje pravidla pro ověřování a uznávání kvalifikací, které nelze získat podle žádného jiného právního předpisu (tzn. především zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním,

základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, zákona č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie, zákona č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta a další právní předpisy stanovující podmínky pro získání odborné způsobilosti v různých oblastech.

Z textu zákona o uznávání dalšího vzdělávání se odvíjí také institucionální základ pro procesy týkající se NSK a vývoje kvalifikací v ČR.

*Tabulka 4 Zapojené instituce, jejich role a odpovědnost*

<b>Zapojené instituce a uskupení</b>	<b>Jejich role a odpovědnost</b>
Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy	Koordinuje činnost ústředních správních úřadů (ministerstev) vykonávanou podle zákona o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání.
	Schvaluje, mění, zrušuje a vydává seznam úplných profesních a profesních kvalifikací (schvaluje obsah a podobu Národní soustavy kvalifikací) včetně obsahu kvalifikačních a hodnoticích standardů.
	Finančně zabezpečuje činnost Národní rady pro kvalifikace.
Autorizující orgány podle zákona 179/2006 Sb. (ústřední správní úřady, zejména ministerstva)	Udělují autorizaci fyzickým a právnickým osobám - na základě splnění požadavků stanovených zákonem.
	Prodlužují a odnímají udělené autorizace.
	Kontrolují dodržování podmínek hodnocení.
	Evidují údaje stanovené zákonem a podstupují je pro centrální evidenci Národnímu ústavu odborného vzdělávání.
	Podílejí se na přípravě kvalifikačních a hodnoticích standardů a jejich změn.

Fyzické a právnické osoby - autorizované osoby (tzn. školy, profesní sdružení, firmy, podniky, poskytovatelé dalšího vzdělávání - veřejné vzdělávací instituce nebo soukromí výděleční poskytovatelé vzdělání atd.)	Provádějí hodnocení výsledků dalšího vzdělávání na základě udělené autorizace.
Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Národní ústav odborného vzdělávání, Ministerstvo práce a sociálních věcí, Národní rada pro kvalifikace	Navrhují kvalifikační standardy.
Komory zaměstnavatelů, profesní komory, zájmová a profesní sdružení, odborné společnosti, sdružení právnických osob vykonávajících činnost škol a reprezentací vysokých škol	Spolupracují na přípravě kvalifikačních a hodnoticích standardů.
Národní rada pro kvalifikace	Pracuje jako poradní orgán Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy pro oblast kvalifikací: Projednává záležitosti týkající se přípravy Národní soustavy kvalifikací a jejího uplatnění v praxi. Posuzuje další záležitosti týkající se kvalifikací nebo dalšího vzdělávání, které jí předloží Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, a vydává k nim stanovisko.

Zdroj: vlastní zpracování dle [25]

### **3.3.2 Vyhláška MŠMT č. 208/2007 Sb., o podrobnostech stanovených k provedení zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání**

Je prováděcím právním předpisem [34, § 1] k zákonu o uznávání výsledků dalšího vzdělávání, stanovící podrobnosti obsahu, struktury a způsobu vedení NSK

Z hlediska naplňování NSK je důležité, že ve vyhlášce [34, § 1] jsou zakotveny sektorové rady složené ze zástupců profesních komor, zájmových a profesních společností, organizací zaměstnavatelů, odborných společností, sdružení právnických osob, které vykonávají činnost školy nebo školského zařízení podle zvláštního právního předpisu, nebo reprezentace vysokých škol, které se podílely na přípravě návrhu kvalifikačního nebo hodnotícího standardu dané profesní kvalifikace nebo jeho změny.

### **3.3.3 Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (ZZ)**

Zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání definuje kvalifikace ve vztahu k povoláním. Ta jsou součástí NSP, jejíž tvorbu, aktualizaci a obsah definuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti:

Zabezpečuje tvorbu a v souladu s vývojem trhu práce aktualizaci Národní soustavy povolání a zveřejňuje ji v elektronické podobě způsobem umožňujícím dálkový přístup. Na její tvorbě a aktualizaci spolupracuje se správními úřady a územními samosprávnými celky a bere v úvahu návrhy osob působících na trhu práce [11, § 6 odst. 1) f)].

### **3.3.4 Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (ŽZ)**

Jeho souvislost s NSK je vyjádřena přímo v zákoně o ŽZ:

Odborná způsobilost pro řemeslné živnosti se prokazuje dokladem nebo doklady o získání všech profesních kvalifikací tak, jak jsou pro odpovídající povolání stanoveny v Národní soustavě kvalifikací [35, § 6 odst. 1) f)].

Profesní kvalifikace umožňuje i získání Živnostenského listu (dle podmínek konkrétního povolání). Pro řemeslné živnosti (dle přílohy č. 1 ŽZ, např. řeznictví a uzenářství, pekařství, cukrářství) se požaduje složení celé úplné profesní kvalifikace, pro živnosti volné (dle přílohy č. 4 ŽZ, např. provozování kulturních, kulturně-vzdělávacích a zábavních zařízení, pořádání kulturních produkcí, zábav, výstav, veletrhů, přehlídek, prodejních a obdobných akcí), stačí profesní kvalifikace [35 přílohy č. 1 a 4].

Již nyní však je propojení ŽZ s NSK zřejmé u koncesovaných živností [35 příloha č. 3] v oblasti bezpečnostních služeb „ostraha majetku a osob“ a „služby soukromých detektivů,

kde je možnost získat živnostenské oprávnění na základě profesní kvalifikace. Díky tomu v minulých letech strmě vzrostl počet zkoušek v profesi strážný a detektiv koncipient.

### **3.3.5 Vyhláška č. 176/2009 Sb.,**

kteřou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace a způsob ukončení vzdělávání v rekvalifikačním zařízení – prováděcí vyhláška k zákonu o zaměstnanosti, nabyta účinnosti od 5. 8. 2009 a přinesla zásadní změnu v provázání rekvalifikací se zákonem o uznávání dalšího vzdělávání, tedy k propojení rekvalifikací s NSK. Jak stanoví vyhláška [36, § 3] vzdělávání v rekvalifikačním zařízení podle § 108 odst. 2 písm. a) zákona o zaměstnanosti je úspěšně ukončeno vykonáním závěrečné zkoušky podle rekvalifikačního programu (dále jen „závěrečná zkouška“), nejpozději do 15 dnů po ukončení výuky. Je-li závěrečná zkouška stanovena jiným právním předpisem nebo připravuje-li vzdělávání účastníka k získání kvalifikace podle jiného právního předpisu, koná se závěrečná zkouška podle ustanovení tohoto právního předpisu.

Jinými právními předpisy se rozumí např. vyhláška č. 50/1978 Sb., o odborné způsobilosti v elektrotechnice, ve znění vyhlášky č. 98/1982 Sb. a zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání. Rekvalifikační kurzy navázané na NSK musí tedy být po skončení vzdělávacího programu zakončeny standardizovanou zkouškou dle NSK, tzn., že zkoušky provádějí autorizované osoby, a to v souladu s hodnoticími standardy příslušných PK. Samotné zakončení rekvalifikačního kurzu se tak svou formou neliší od ostatních zkoušek realizovaných dle zákona o uznávání dalšího vzdělávání. U zkoušky musí uchazeč způsobem stanoveným v hodnoticím standardu prokázat všechny odborné způsobilosti uvedené v kvalifikačním standardu podle kritérií, způsobů ověření a dalších pravidel stanovených v hodnoticím standardu.

Pokud uchazeč některou z odborných způsobilostí uvedených v kvalifikačním standardu nesplní, zkoušku nelze považovat za úspěšně složenou. V takovém případě nelze osvědčení o získání profesní kvalifikace uchazeči vydat. Zkoušený tedy získá pouze doklad o absolvovaném vzdělávání, tedy potvrzení o účasti v akreditovaném vzdělávacím programu [36]

### 3.4 Pearsonův $\chi^2$ (Chí kvadrát) test nezávislosti

Karl Pearson (1857-1936) byl anglický matematik a filozof. Patří mezi zakladatele matematické statistiky. Kromě jiných přínosů matematické statistice přispěl zobrazením testu nezávislosti, dnes nazývaným Pearsonův  $\chi^2$  test nezávislosti [37].

Test se využívá ve statistických analýzách při zkoumání závislosti a její síly mezi kvalitativními znaky. Kvalitativní znaky mohou být alternativní, či množné. Alternativní znaky se zkoumají v asociační tabulce, množné znaky v kontingenční tabulce [38].

#### Testování v kontingenční tabulce

Tabulka 5 Příklad kontingenční tabulky

Tříděný znak		Znak Z					Součet	
		$z_1$	$z_2$	...	$z_j$	...		$z_s$
Znak Y	$y_1$	$n_{11}$	$n_{12}$				$n_{1s}$	$n_{1*}$
	$y_2$	$n_{21}$						$n_{2*}$
	:							:
	$y_i$				$n_{ij}$			$n_{i*}$
	:							:
	$y_r$	$n_{r1}$					$n_{rs}$	$n_{r*}$
Součet		$n_{*1}$	$n_{*2}$	...	$n_{*j}$	...	$n_{*s}$	$n_{*} = n$

Zdroj: Vlastní zpracování dle [2]

- $y_i$       obměny nezávisle proměnného znaku Y
- $z_j$       obměny závisle proměnného znaku Z
- $n_{ij}$      podmíněné četnosti
- $n_{*j}$      nepodmíněné (okrajové, marginální) četnosti znaku Z
- $n_{i*}$      nepodmíněné (okrajové, marginální) četnosti znaku Y
- $n$         počet členů v souboru

Do každého pole kontingenční tabulky se vyplní dvojice četností, četnost pozorovaná (skutečná)  $n_{ij}$  a četnost vypočtená (teoretická)  $n'_{ij}$ . Vypočte se jako podíl součinu okrajových četností příslušného řádku a sloupce a rozsahu souboru.

Vzorec (3.1)

$$n'_{ij} = \frac{n_i n_j}{n}$$



Z vypočtených četností vyplývá, že závislost mezi slovními znaky je tím vyšší, čím jsou rozdílnější vypočtené a pozorované četnosti [39].

#### **Podmínky použití $\chi^2$ testu nezávislosti:**

- rozsah souboru větší než 40
- podíl teoretických četností menších než 5 nesmí překročit 20%
- žádná z teoretických četností nesmí být  $< 1$
- pro zajištění předchozích podmínek lze přistoupit ke sloučení slabých skupin (sloupců, či řádků) Musí být dodržena logika a snadná interpretace

#### **Postup testování statistických hypotéz:**

- znaky se uspořádají do kontingenční tabulky  $k \times m$ . Vychází se z rozdílu empirických (skutečných) četností a teoretických (očekávaných) četností
- stanoví se hypotéza  $H_0$  : mezi sledovanými znaky neexistuje závislost a alternativní hypotézy
- volba hladiny významnosti  $\alpha$  (volíme  $\alpha = 0,05$ )
- volba testového kritéria  $T$
- stanovení kritického oboru  $W = < t_{1-\alpha}; \infty )$
- výpočet testovacího kritéria a porovnání s kritickým oborem  $W$
- potvrzení nebo zamítnutí nulové hypotézy

[38]

Pokud testovací kritérium  $T$  náleží do kritického oboru  $W$ , hypotézu  $H_0$  zamítáme, v opačném případě ji nelze zamítnout. Při tomto rozhodování může nastat některý z následujících případů:

- $H_0$  platí a test ji nezamítá. Rozhodnutí je správné.
- $H_0$  neplatí a test ji zamítá. Rozhodnutí je správné.
- $H_0$  platí a test ji zamítá. Říká se, že nastala chyba 1. druhu.
- $H_0$  neplatí a test ji nezamítá. Říká se, že nastala chyba 2. druhu.

[38]

### Hladina významnosti $\alpha$

Má-li nějaký jev jen velice malou pravděpodobnost, že nastane, chováme se, jako kdyby nemohl vůbec nastat. Velikost této pravděpodobnosti značené  $\alpha$  volíme obyčejně 0,05.

Jedná se o pravděpodobnost chyby 1. druhu, která udává výši rizika, s jakým se nulová hypotéza zamítá, i když platí. [38]

### Test nezávislosti chí-kvadrát $\chi^2$

Tento test nezávislosti ověřuje, zda četnosti pozorované a vypočtené se odlišují. Tento ukazatel se značí  $\chi^2$  a je určen vztahem:

Vzorec (3.2)

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{(n_{ij} - n'_{ij})^2}{n'_{ij}}$$

Vypočtená hodnota  $T$  je porovnávána s  $\chi^2_{\alpha(k-1)(m-1)}$ . Písmeno  $k$  představuje počet obměn prvního znaku a  $m$  počet obměn druhého znaku. Je-li  $\chi^2 > \chi^2_{\alpha(k-1)(m-1)}$ , nulovou hypotézu o nezávislosti se zamítá [2].

### Pearsonův kontingenční koeficient - $C$

Tento koeficient určuje intenzitu vzájemné závislosti dvou proměnných a určíme jej ze vztahu:

Vzorec (3.3)

$$C = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + n}}$$

[39]

Jsou-li zkoumané znaky nezávislé, hodnota koeficientu je rovna 0. Naopak při úplné závislosti se hodnota koeficientu blíží 1.

Stupnice hodnocení těsnosti závislosti:

$0 < C \leq 0,3$  slabá závislost

$0,3 < C \leq 0,8$  střední závislost

$0,8 < C < 1$  silná závislost

[2]

### **Korelace vs. kauzalita**

Korelace znamená vzájemný lineární vztah mezi dvěma veličinami. Pokud se jedna z nich mění, mění se korelativně i druhá. Pokud je mezi dvěma procesy prokázána korelace, je pravděpodobné, že na sobě závisejí, nelze z toho však ještě usoudit, že by jeden z nich musel být příčinou a druhý následkem. Existence korelace neprokazuje existenci kauzality neboli příčinnosti. Kauzální vztah je taková vazba, kdy je prokázán vztah mezi příčinou a jejím následkem [40].

## **4 Praktická část**

### **4.1 Dotazníkové šetření**

#### **Průzkum**

V rámci této kapitoly bude prezentován uskutečněný dotazníkový průzkum s respondenty, kteří absolvovali rekvalifikační kurz zakončený zkouškou dle Národní soustavy kvalifikací se záměrem rozpoznání přínosu zkoušky pro jejich další pracovní uplatnění.

#### **Předmět průzkumu**

Předmětem průzkumu bylo zjištění vlivu nově získané kvalifikace po složení zkoušky dle NSK u vybraných absolventů. Cílem průzkumu bylo zjištění, zda absolvování zkoušky naplnilo jejich potřeby a představy a jaké přínosy pro ně absolvování zkoušky mělo.

#### **Objekt průzkumu**

Objektem průzkumu byli lidé, kteří absolvovali rekvalifikační kurz a následně složili zkoušku dle Národní soustavy kvalifikací. Výběr respondentů byl zaměřen na vybraný obor dle klasifikace NSK: Úklidový pracovník administrativních ploch (kód: 69-008-E).

#### **Technika sběru dat**

Pro sběr dat bylo použito metody dotazníkového šetření. Celkem bylo pro respondenty připraveno 11 otázek. Z toho první dvě otázky byly identifikační. Podoba otázek byla volena variabilně, kdy se v dotazníku nacházely jak otázky uzavřené (s přesně daným počtem variant odpovědí). Volba dotazníku byla učiněna z důvodu možnosti zachovat anonymitu respondentů, oslovení velkého počtu respondentů i bez osobního setkání, vysoká míra standardizace a snadnost vyhodnocování výsledků.

Prostřednictvím autorizovaných osob byli osloveni všichni účastníci této profesní zkoušky. Nejdříve byli respondenti vyzváni k vyslovení souhlasu na účasti v průzkumu a teprve po jejich schválení jim byl emailem odeslán odkaz na dotazník.

Dotazník byl respondentům zasílán emailem. Provedení dotazování byl věnován celý měsíc září a říjen 2016. Následně byly dotazníky zkompletovány, převedeny do tabulek v programu MS Excel, vyneseny do grafů a tabulek a vyhodnoceny četnosti jednotlivých odpovědí na uvedené otázky.

## 4.2 Vyhodnocení výsledků dotazníkového šetření

Celkem se výzkumu z oslovených 240 respondentů zúčastnilo 148 respondentů. Návratnost činila 61 %. Po zkontrolování všech odpovědí bylo 22 odevzdaných dotazníků vyřazeno, z důvodu nekompletního vyplnění. V následujícím vyhodnocení jsou použita data od 126 respondentů, to jest 48 % ze všech oslovených. Vyplnění dotazníku zabralo v průměru 5-6 minut. Respondenti mohli vždy zvolit pouze jednu odpověď.

*Příloha 5 Dotazník*

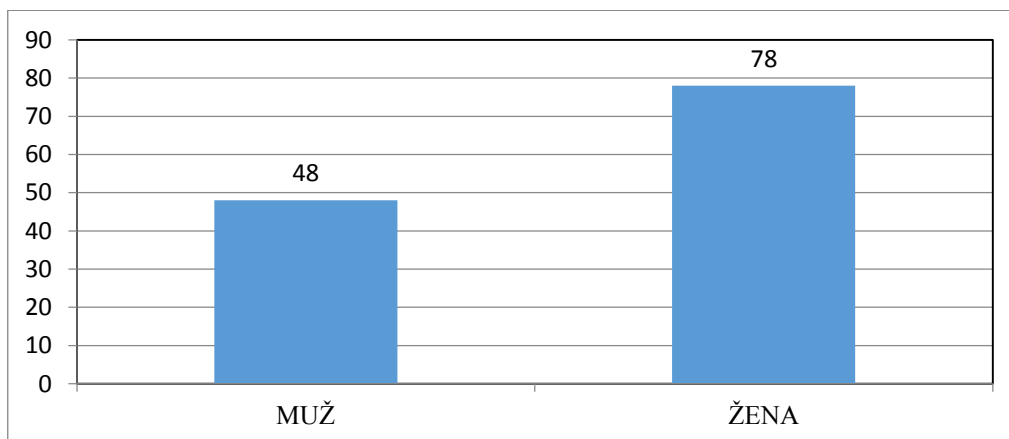
### Otázka č. 1 Uveďte své pohlaví

*Tabulka 6 Pohlaví*

<i>Možnosti odpovědí</i>	<i>Responzí</i>	<i>Relativní četnost</i>
MUŽ	48	38%
ŽENA	78	62%
<i>Celkový počet</i>	<i>126</i>	<i>100%</i>

*Zdroj: vlastní dotazníkové šetření*

*Graf 6 Pohlaví*



*Zdroj: vlastní dotazníkové šetření*

Mezi všemi respondenty bylo 62 % žen a 48 % mužů.

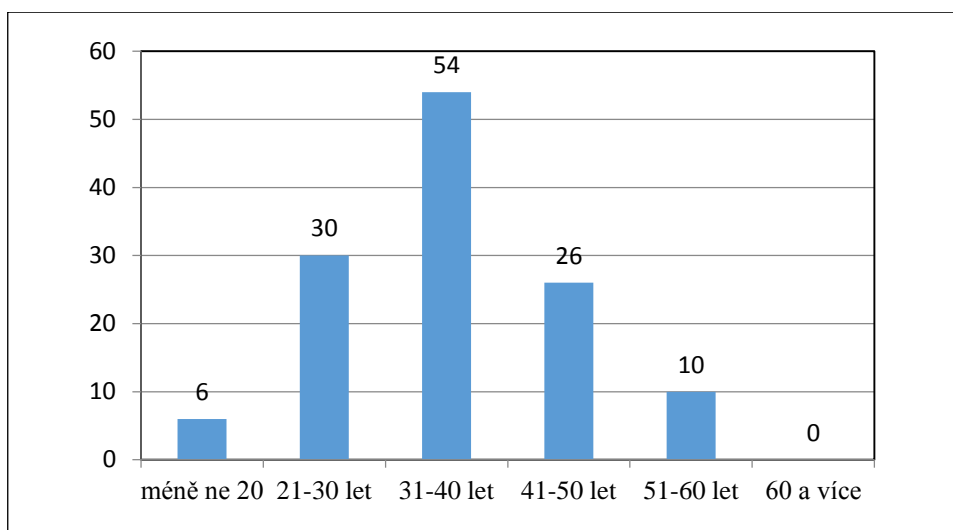
## Otázka č. 2 Uved'te věkovou skupinu, do které patříte

Tabulka 7 Věková skupina

<i>Možnosti odpovědí</i>	<i>Responzí</i>	<i>Relativní četnost</i>
méně ne 20	6	5%
21-30 let	30	24%
31-40 let	54	43%
41-50 let	26	21%
51-60 let	10	8%
60 a více	0	0%
<i>Celkový počet</i>	<i>126</i>	<i>100%</i>

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Graf 7 Věková skupina



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Z grafu č. je patrné, že nejvíce respondentů bylo z věkové skupiny od 31 do 40 let (43 %). Druhá v pořadí nejpočetnější věková skupina je od 21 do 30 let (24 %) a dále od 41 do 50 let (21 %). Nejméně dotazovaných bylo v rozmezí 51 a 60 roku (8 %) a ve věku 20 a méně let (5 %).

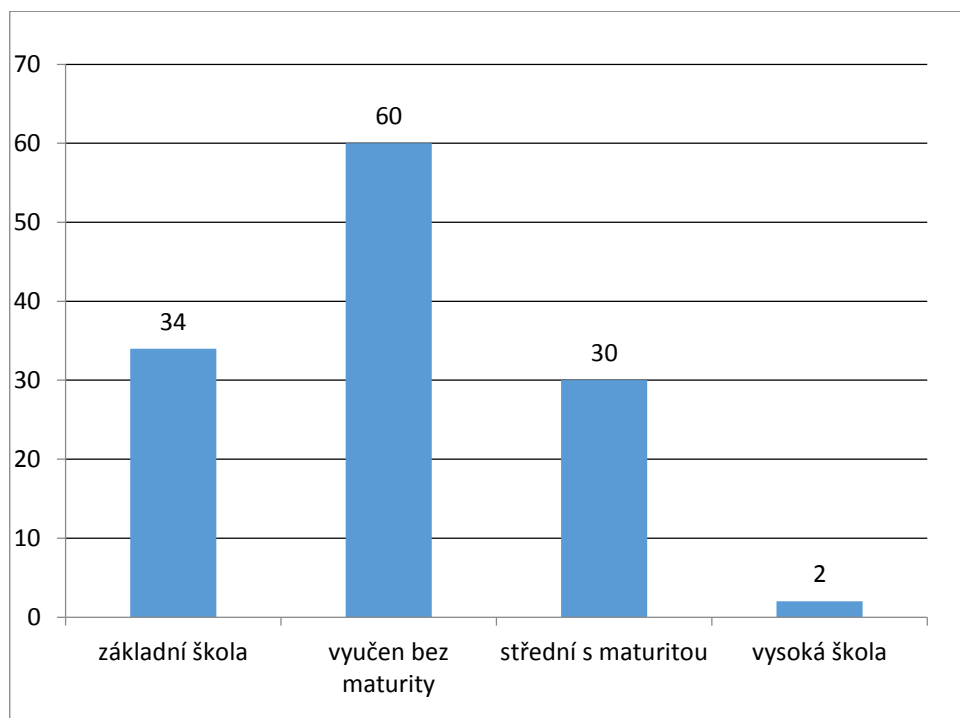
### Otázka č. 3 Vaše nejvyšší dosažené vzdělání

Tabulka 8 Dosažené vzdělání

Možnosti odpovědí	Responzí	Relativní četnost
základní škola	34	27%
vyučen bez maturity	60	48%
střední s maturitou	30	24%
vysoká škola	2	2%
Celkový počet	126	100%

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Graf 8 Dosažené vzdělání



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Odpovědi na otázku směřující na nejvyšší dokončené vzdělání nám ukazují, že 48% respondentů má střední vzdělání bez maturity, 27 % základní vzdělání, 24% ze všech respondentů dosáhlo středního vzdělání s maturitou a 2% má vysokou školu.

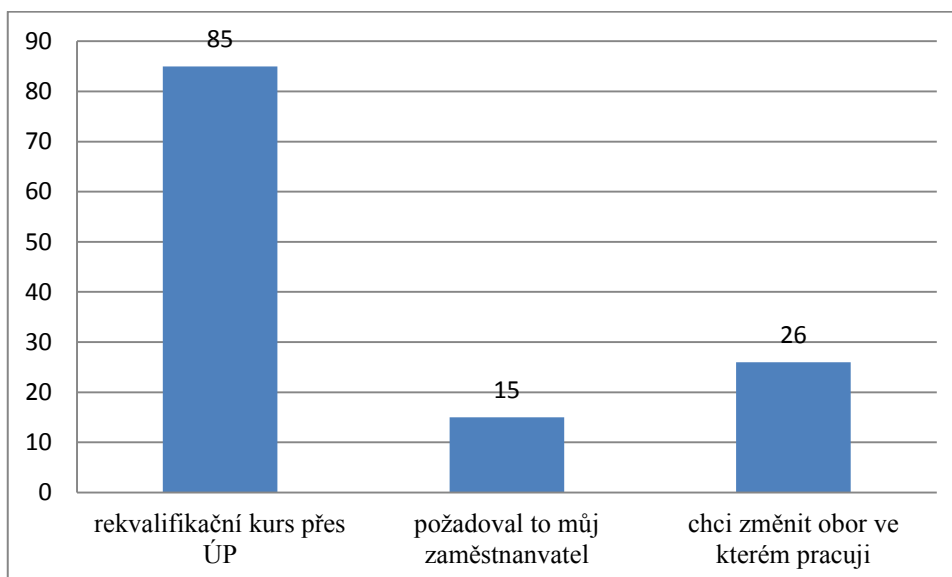
#### Otázka č. 4 Proč jste se na zkoušku profesní kvalifikace přihlásil?

Tabulka 9 Důvod rekvalifikace

Možnosti odpovědí	Responzí	Relativní četnost
rekvalifikační kurs přes ÚP	85	67%
požadoval to můj zaměstnavatel	15	12%
chci změnit obor ve kterém pracuji	26	21%
Celkový počet	126	100%

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Graf 9 Důvod rekvalifikace



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Z grafu je patrné, že více než 2/3 respondentů se na rekvalifikaci přihlásila díky tomu, že mu byla zprostředkována Úřadem práce. Zbylou 1/3 tvoří osoby které chtějí změnit obor své činnosti a zaměstnanci, kteří potřebují kvalifikaci získat pro vykonávání své stávající práce.

#### Otázka č. 5 Výsledek závěrečné zkoušky?

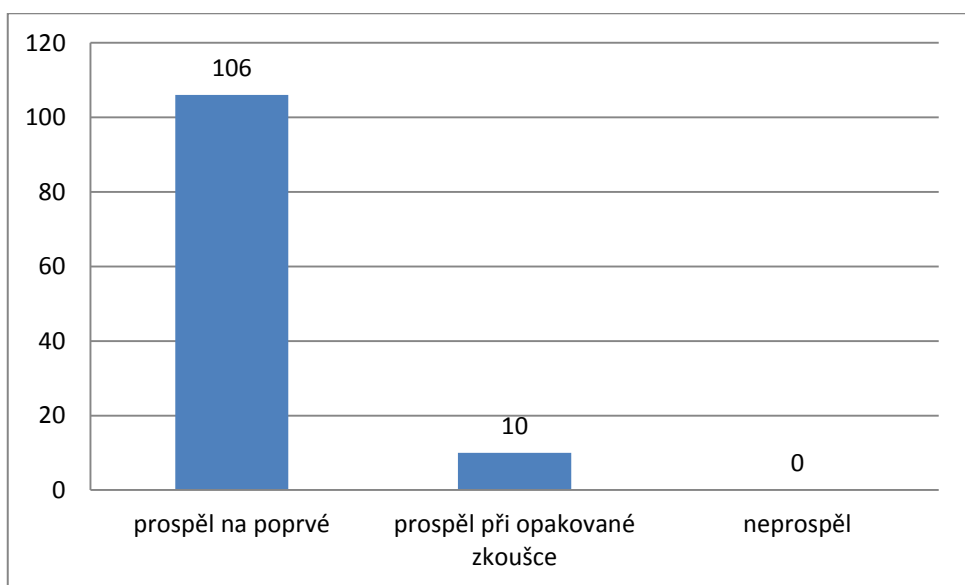


Tabulka 10 Výsledek zkoušky

Možnosti odpovědí	Responzí	Relativní četnost
prospěl na poprvé	116	93%
prospěl při opakované zkoušce	10	7%
neprospěl	0	0%
Celkový počet	126	100%

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Graf 10 Výsledek zkoušky



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Toto je jediná otázka, kde téměř všichni respondenti odpověděli shodně. 93% respondentů prospělo na první pokus. Pouze 7% respondentů prospělo u zkoušky při opakované zkoušce. Všichni zkoušku úspěšně složili.

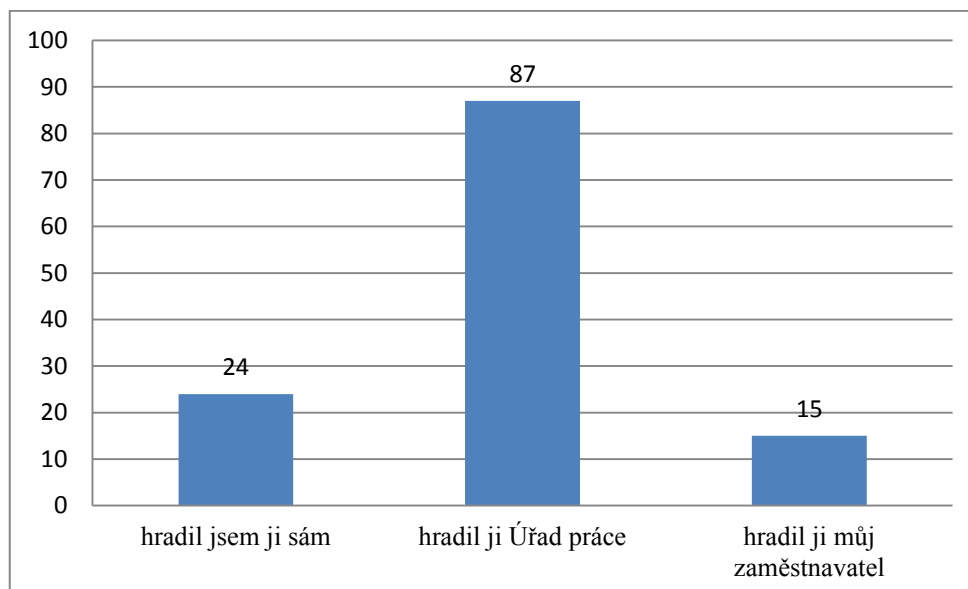
#### Otázka č. 6 Kdo hradil náklady spojené s kurzem a zkouškou profesní rekvalifikace?

Tabulka 11 Platba za profesní zkoušku

Možnosti odpovědí	Responzí	Relativní četnost
hradil jsem ji sám	24	19%
hradil ji Úřad práce	87	69%
hradil ji můj zaměstnavatel	15	12%
Celkový počet	126	100%

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Graf 11 Platba za profesní zkoušku



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Pouze 24 respondentů si hradilo profesní kvalifikaci z vlastních zdrojů. Většina, to je 87 respondentů měla profesní kvalifikaci hrazenou prostřednictvím Úřadu práce. 15-ti účastníkům hradil profesní kvalifikaci jejich zaměstnavatel.

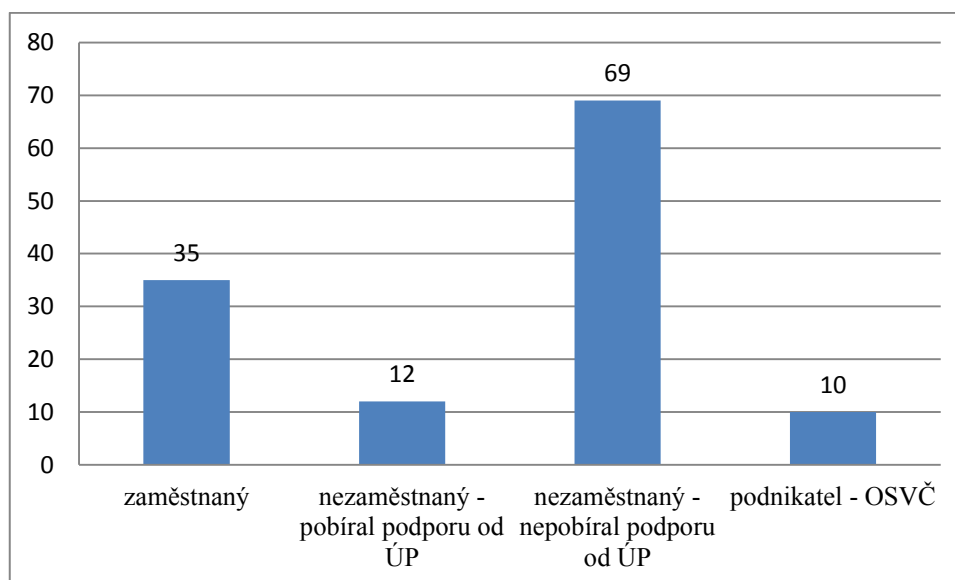
#### Otázka č. 7 Před přihlášením k profesní zkoušce jsem byl

Tabulka 12 Zdroj příjmu před rekvalifikací

Možnosti odpovědí	Responzí	Relativní četnost
zaměstnaný	35	28%
nezaměstnaný - pobíral podporu od ÚP	12	10%
nezaměstnaný - nepobíral podporu od ÚP	69	55%
podnikatel - OSVČ	10	7%
Celkový počet	126	100%

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Graf 12 Zdroj příjmu před rekvalifikací



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Tento graf znázorňuje pracovní zařazení respondentů před zkouškou profesní kvalifikace. 65% respondentů bylo bez zaměstnání, (10% pobíralo podporu v nezaměstnanosti). 28 % respondentů bylo v té době zaměstnaných a 10% podnikalo na základě živnostenského listu.

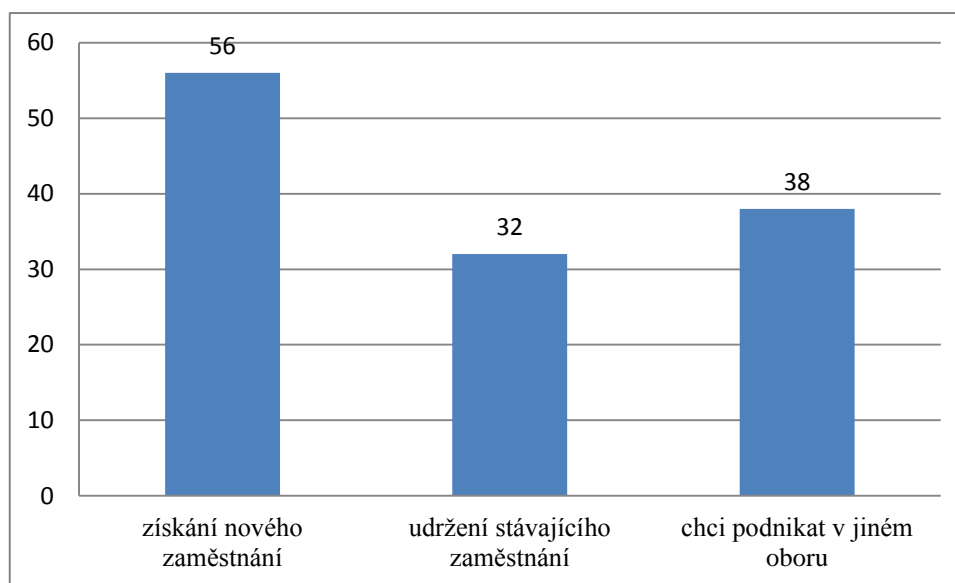
### Otázka č. 8 Co od nově získané profesní kvalifikace očekáváte?

Tabulka 13 Očekávání

Možnosti odpovědí	Responzí	Relativní četnost
získání nového zaměstnání	56	44%
udržení stávajícího zaměstnání	32	25%
chci podnikat v jiném oboru	38	30%
Celkový počet	126	100%

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Graf 13 Očekávání



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Na otázku s jakým očekáváním šli respondenti k profesní zkoušce jich 44% odpovědělo, že chtějí získat nové zaměstnání, 30% má v plánu zahájit podnikání v novém oboru, 25% hodlá setrvat u svého zaměstnavatele.

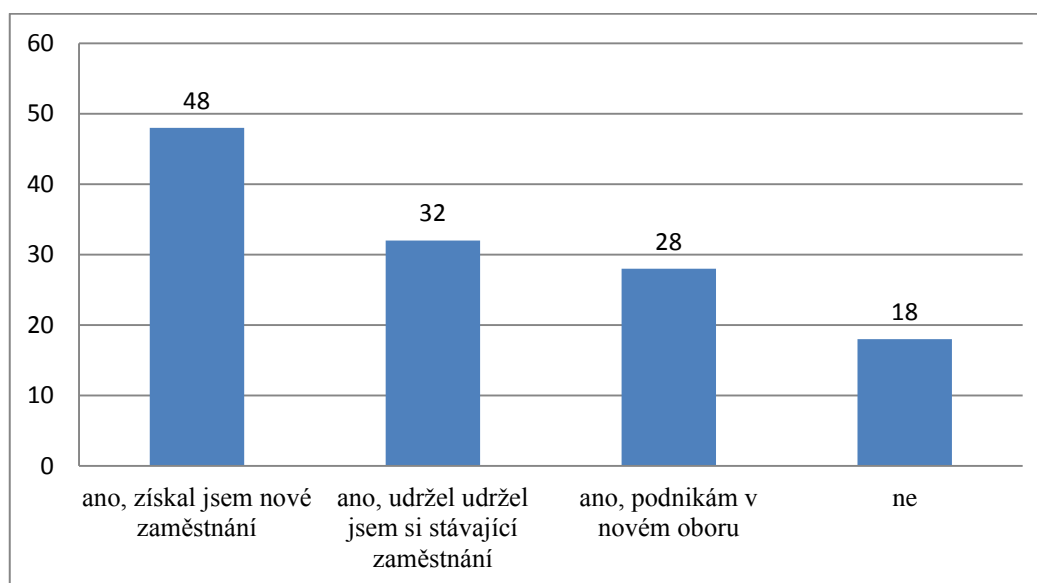
### Otázka č. 9 Splnilo získání profesní kvalifikace Vaše očekávání?

Tabulka 14 Přínos profesní kvalifikace

Možnosti odpovědí	Responzí	Relativní četnost
ano, získal jsem nové zaměstnání	48	38%
ano, udržel jsem si stávající zaměstnání	32	25%
ano, podnikám v novém oboru	28	22%
ne	18	14%
<b>Celkový počet</b>	<b>126</b>	<b>100%</b>

*Zdroj: vlastní dotazníkové šetření*

*Graf 14 Přínos profesní kvalifikace*



*Zdroj: vlastní dotazníkové šetření*

Většině respondentů se jejich očekávání splnilo. Našli si práci, setrvali u svého zaměstnavatele či začali podnikat. 14% se jejich očekávání nesplnilo, nezačali ani pracovat ani podnikat.

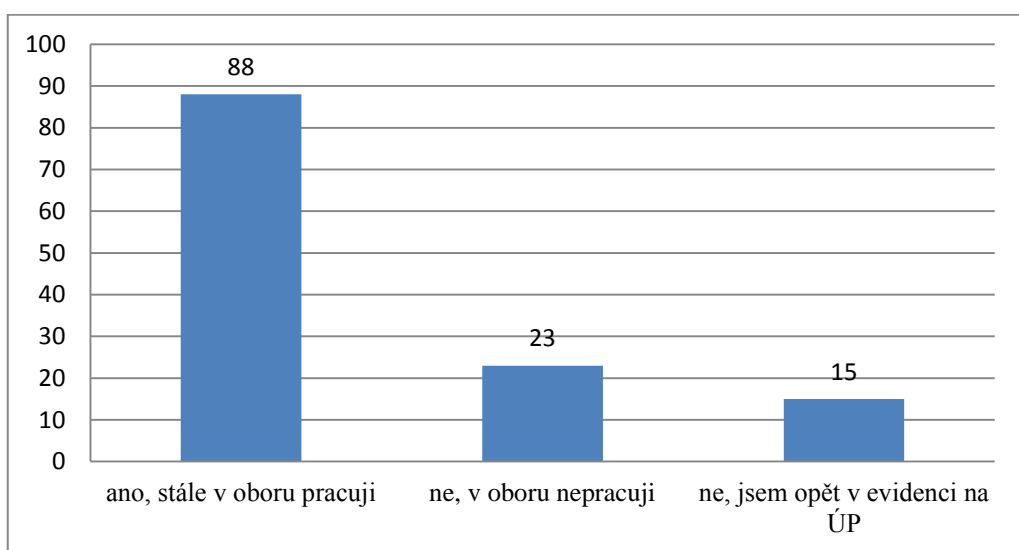
### **Otázka č. 10 Věnujete se nově získané profesní kvalifikaci do dnes?**

*Tabulka 15 Setrvání v oboru*

Možnosti odpovědí	Responzí	Relativní četnost
ano, stále v oboru pracuji	88	70%
ne, v oboru nepracuji, ale pracuji jinde	23	18%
ne, jsem opět v evidenci na ÚP	15	12%
Celkový počet	126	100%

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Graf 15 Setrvání v oboru



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Na otázku, zda se nově získané kvalifikaci věnují do dnes, 70% respondentů odpovědělo kladně, 18% v oboru nepracuje a 12% respondentů je opět v evidenci na ÚP.

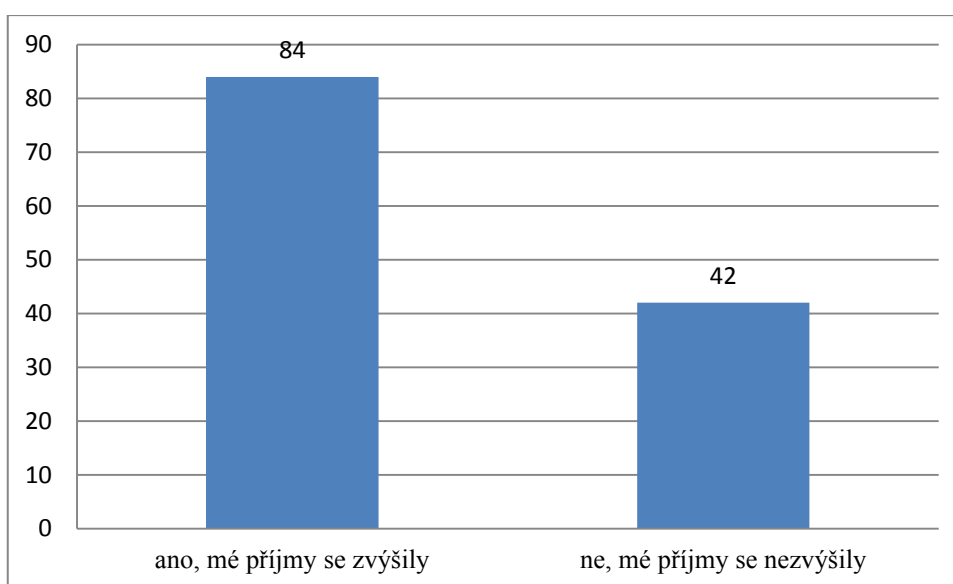
**Otázka č. 11 Dosahujete v nové práci vyšších příjmů, než před zkouškou?**

Tabulka 16 Vliv na výši příjmů

Možnosti odpovědí	Responzí	Relativní četnost
ano, mé příjmy se zvýšily	84	67%
ne, mé příjmy se nezvýšily	42	33%
Celkový počet	126	100%

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Graf 16 Vliv na výši příjmů



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Poslední otázka byla zaměřena na změnu ve výši příjmů. Přesně 2/3 respondentů dosahují vyššího příjmu než před zkouškou. 1/3 respondentů sdělila, že jejich příjmy se nezvýšily.

### 4.3 Testování nezávislosti vybraných parametrů

Pro testování nezávislosti byly vybrány některé stěžejní parametry. Získané hodnoty dotazníkovým šetřením byly dány do kontingenčních tabulek a s nimi se dále pracovalo. Nejdříve byly stanoveny skutečné hodnoty. Následně přepočítané na teoretické hodnoty. Z těchto dvou tabulek byla vypočítána hodnota  $\chi^2$ .

#### 4.3.1 Testování závislosti uplatnění po složení zkoušky profesní kvalifikace na dosaženém ukončeném vzdělání.

Ho: Uplatnění po složení profesní zkoušky není závislé na ukončeném vzdělání před zkouškou.

H<sub>1</sub> : Existuje závislost uplatnění po složení zkoušky na ukončeném vzdělání dosaženém před zkouškou.

Tabulka 17 Vzdělání a uplatnění

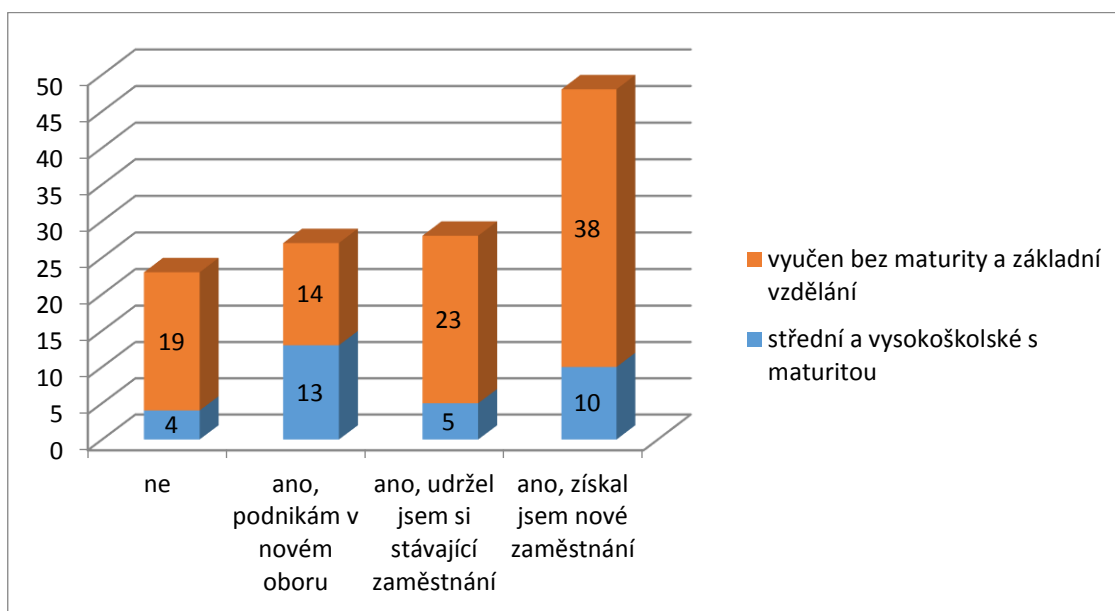
Uplatnění	ne	ano, podnikám v novém oboru	ano, udržel jsem si stávající zaměstnání	ano, získal jsem nové zaměstnání	Celkový součet
střední a vysokoškolské s maturitou	4	13	5	10	32
vyučen bez maturity a základní vzdělání	19	14	23	38	94
Celkový součet	23	27	28	48	126

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Z důvodu zajištění dostatečně vysoké teoretické četnosti ve všech řádcích byly sloučeny řádky středoškolské vzdělání s maturitou + vysokoškolské vzdělání dále byly sloučeny řádky vyučen bez maturity + řádek základní vzdělání.



Graf 17 Vzdělání a uplatnění



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Z grafického znázornění vyplývá, že největší podíl zaujímají respondenti, kteří našli nové zaměstnání. Když porovnáme uplatnění osob bez maturity, tak je zřejmé, že nejvíce jich nalezlo nové zaměstnání (40%), přibližně stejný podíl (20%) je těch, kteří nenašli uplatnění v novém oboru a těch, kteří si udrželi své zaměstnání (zkoušku požadoval jejich zaměstnavatel). Podnikání v novém oboru se věnuje 14% respondentů bez maturity.

Jiné poměry uplatnění nalezneme u skupiny středoškoláků s maturitou. Téměř polovina maturantů začala podnikat na vlastní IČO. 30% z maturantů nalezlo zaměstnání v novém oboru. Zatímco 12% maturantů nenalezlo uplatnění v novém oboru.

Platnost  $H_0$  bude zjištěna následujícím testem nezávislosti.

Tabulka 18 Vzdělání a uplatnění skut.

Skutečné	B1	B2	B3	B4	Celkem nij
A1	4	13	5	10	32
A2	19	14	23	38	94
Celkem noj	23	27	28	48	126

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Tabulka 19 Vzdělání a uplatnění teor.

Teoretické	B1	B2	B3	B4	Celkem nij
A1	5,84	6,86	7,11	12,19	32
A2	17,16	20,14	20,89	35,81	94
Celkem noj	23	27	28	48	126

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Příklad výpočtu jedné z teoretických hodnot:  $5,84 = \frac{23 \cdot 32}{126}$

Tabulka 20 Vzdělání a uplatnění výpočet

Výpočet Chy2	0,58	5,50	0,63	0,39	Celkem
	0,20	1,87	0,21	0,13	
Celkem	0,78	7,38	0,84	0,53	9,52

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Příklad výpočtu jedné z hodnot:  $0,58 = \frac{(4-5,84)^2}{5,84}$

$$\chi^2 = 0,58 + 5,50 + 0,63 + 0,39 + 0,20 + 1,87 + 0,21 + 0,13 = 9,52$$

Kritická hodnota nalezená ve statistických tabulkách  $\chi^2$  pro k-1 m-1 stupeň volnosti.

stupeň volnosti  $(2-1) \cdot (4-1) = 3$

$$\chi^2 = 3,18$$

$$\chi^2_{\alpha(k-1)(m-1)} = \chi^2_{0,05(3)} = 7,81$$

$$\chi^2 > \chi^2_{\alpha(k-1)(m-1)}$$

Jelikož hodnota testovacího kritéria je větší než kritická hodnota, lze nulovou hypotézu na hladině významnosti 0,05 zamítnout. Připouští se platnost  $H_1$ : Existuje závislost uplatnění po složení zkoušky na ukončeném vzdělání dosaženém před zkouškou.

### Určení síly závislosti pomocí koeficientu kontingence

Pearsonův koeficient kontingence  $n=k*m = 2*4 = 8$  (počet sloupců x počet řádků)

$$C = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + n}} = \sqrt{\frac{9,52}{9,52 + 8}} = 0,74$$

Závislost lze určit jako středně silnou.

### 4.3.2 Testování závislosti setrvání v získané pozici na věku

$H_0$ : Setrvání v získané pracovní pozici není závislé na věku respondenta.

$H_1$ : Existuje nějaká závislost získání nové pracovní pozice a věku respondenta.

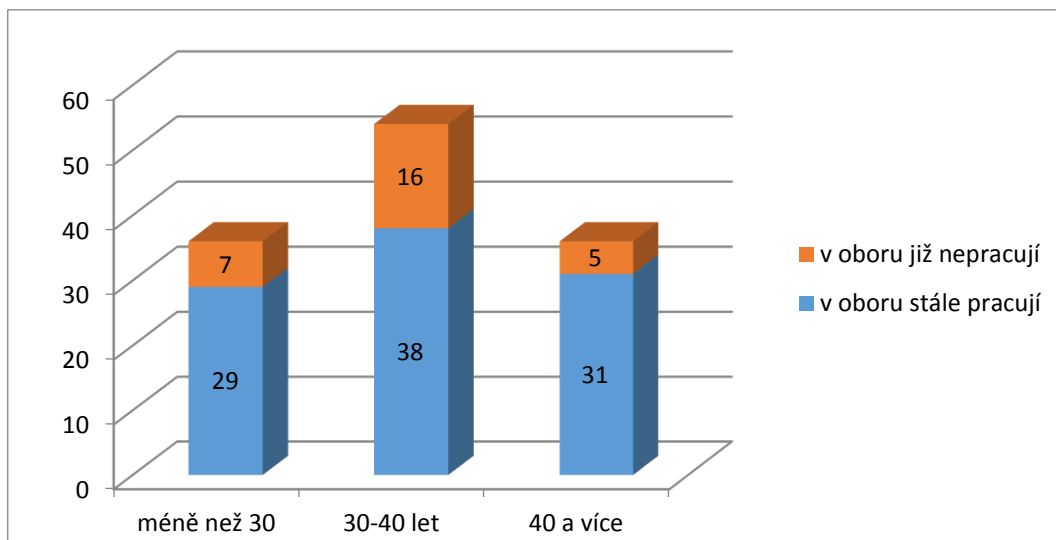
Tabulka 21 Věk a setrvání

Stále v oboru pracuji	ano	Ne	Celkový součet
méně než 30 let	29	7	36
30-40 let	38	16	54
40 a více	31	5	36
Celkový součet	98	28	126

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Z důvodu zajištění dostatečně vysoké teoretické četnosti ve všech řádcích a sloupcích byly některé parametry sloučeny.

Graf 18 Věk a setrvání



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Z grafického znázornění je patrné, že většina respondentů stále v oboru pracuje. Největší podíl zaujímají respondenti ve věku 30-40 let.

Když porovnáme věkovou strukturu těch, kteří v oboru již nepracují, tak je z grafu zřejmé, že 57% je zastoupeno respondenty ve věku 30-40 let, 18% tvoří osoby ve věku 40 a více, 25% tvoří osoby mladší 30 let.

Rozložení respondentů, kteří stále v oboru pracují je více vyrovnané. 30 % tvoří osoby mladší než 30 let, 38% osoby ve věku 30-40 let a 32% osoby starší 40 let.

Tabulka 22 Věk a setrvání skut.

Skutečné hodnoty	B1	B2	Celkem $n_{ij}$
A1	29	7	36
A2	38	16	54
A3	31	5	36
Celkem $n_{oj}$	98	28	126

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Tabulka 23 Věk a setrvání teor.

Teoretické hodnoty	B1	B2	Celkem $n_{ij}$
A1	28,00	8,00	36
A2	42,00	12,00	54
A3	28,00	8,00	36
Celkem $n_{oj}$	98	28	126

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Příklad výpočtu jedné z teoretických hodnot:  $28 = \frac{98 \cdot 36}{126}$

Tabulka 24 Věk a setrvání výpočet

Výpočet Chý2	0,04	0,13	Celkem
	0,38	1,33	
	0,32	1,13	
Celkem	0,42	1,46	<b>3,32</b>

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Příklad výpočtu jedné z hodnot:  $0,04 = \frac{(29-28)^2}{28}$

$$\chi^2 = 0,04 + 0,13 + 0,38 + 1,33 + 0,32 + 1,13 = 3,32$$

Kritická hodnota nalezená ve statistických tabulkách  $\chi^2$  pro k-1 m-1 stupeň volnosti.

stupeň volnosti  $(2-1) \cdot (2-1) = 2$

$$\chi^2 = 3,32$$

$$\chi^2_{\alpha(k-1)(m-1)} = \chi^2_{0,05(2)} = 5,99$$

$$\chi^2 < \chi^2_{\alpha(k-1)(m-1)}$$

Jelikož hodnota testovacího kritéria je menší než kritická hodnota, nelze nulovou hypotézu na hladině významnosti 0,05 zamítnout. Tímto testem se závislost nepotvrdila existence závislosti mezi věkem a setrváním v získané pracovní pozici.

### 4.3.3 Testování závislosti uplatnění po složení zkoušky profesní kvalifikace na vložených finančních prostředcích

Ho: Uplatnění po složení profesní zkoušky není závislé tom kdo hradil vynaložené náklady se zkouškou spojené.

H<sub>1</sub>: Alternativní hypotéza připouští existenci závislosti uplatnění po zkoušce a úhradě nákladů spojených se zkouškou.

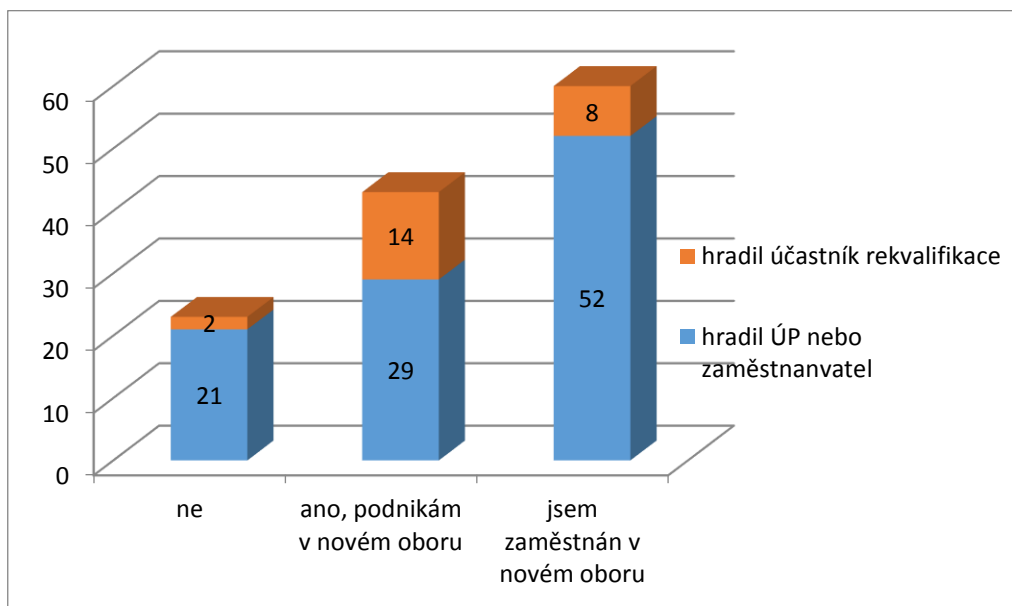
Tabulka 25 Úhrada a uplatnění

Uplatnění X Úhrada nákladů	Ne	ano, podnikám v novém oboru	jsem zaměstnán v novém oboru	Celkový součet
hradil ji Úřad práce nebo zaměstnavatel	21	29	52	102
hradil jsem ji sám/sama	2	14	8	24
Celkový součet	23	43	60	126

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Z důvodu zajištění dostatečně vysoké teoretické četnosti ve všech řádcích a sloupcích byly některé řádky sloučeny.

Graf 19 Úhrada a setrvání



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Z grafického znázornění vyplývá, že největší podíl zaujímají respondenti, kteří našli nové zaměstnání nebo podnikají. Z těch co nenašli uplatnění, pouze 2 si hradili náklady na profesní zkoušku vlastními finančními prostředky.

Rozdíl je patrný v kategorii osob, které začaly samy podnikat. 58 % z těch, kteří si hradili rekvalifikaci z vlastních prostředků podniká na vlastní IČO. Ve skupině osob, za které hradil rekvalifikaci ÚP, jich na vlastní IČO podniká pouze 28%. V této skupině osob jasně převládá zastoupení těch, kteří našli zaměstnání (50%).

Tabulka 26 Úhrada a uplatnění skut.

Skutečné hodnoty	B1	B2	B3	Celkem $n_{ij}$
A1	21	29	52	102
A2	2	14	8	24
Celkem $n_{0j}$	23	43	60	126

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Tabulka 27 Úhrada a uplatnění teor.

Teoretické hodnoty	B1	B2	B3	Celkem $n_{ij}$
A1	18,62	34,81	48,57	102
A2	4,38	8,19	11,43	24
Celkem $n_{0j}$	23	43	60	126

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Příklad výpočtu jedné z teoretických hodnot:  $18,62 = \frac{23 \cdot 102}{126}$

Tabulka 28 Úhrada a uplatnění výpočet

Výpočet $\chi^2$	0,30	0,97	0,24	Celkem
	1,29	4,12	1,03	
Celkem	1,60	5,09	1,27	<b>7,96</b>

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Příklad výpočtu jedné z hodnot:  $0,30 = \frac{(21-18,62)^2}{18,62}$

$\chi^2 = 0,3 + 0,97 + 0,24 + 1,29 + 4,12 + 1,03 = 7,96$

Kritická hodnota nalezená ve statistických tabulkách  $\chi^2$  pro  $k-1$   $m-1$  stupeň volnosti.  
stupeň volnosti  $(2-1)*(3-1) = 2$

$$\chi^2 = 7,96 \qquad \chi^2_{\alpha(k-1)(m-1)} = \chi^2_{0,05(2)} = 5,99$$

$$\chi^2 > \chi^2_{\alpha(k-1)(m-1)}$$

Jelikož hodnota testovacího kritéria je větší než kritická hodnota, lze nulovou hypotézu na hladině významnosti 0,05 zamítnout. Potvrzuje se  $H_1$ : Alternativní hypotéza připouští existenci závislosti uplatnění po zkoušce a úhradě nákladů spojených se zkouškou.

#### Určení síly závislosti pomocí koeficientu kontingence

Pearsonův koeficient kontingence  $n=k*m = 2*3 = 6$  (počet sloupců x počet řádků)

$$C = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + n}} = \sqrt{\frac{7,96}{7,96 + 6}} = 0,75$$

Závislost lze určit jako středně silnou.

#### 4.4 Vyhodnocení stanovených hypotéz

V dílčích cílech bylo stanoveno 5 hypotéz. Na základě předešlého empirického výzkumu a provedených statistických analýz dojde vyhodnocení stanovených hypotéz. K vyhodnocení hypotéz nestačí pouze statistické výpočty, ale je nutno zohlednit i ostatní vlivy působící na daný jev. Pracovní trh a uplatnění na něm je ovlivněn nejen nabídkou (respondenty), ale i poptávkou (zaměstnavateli). Vnější vlivy jsou nezanedbatelné, nelze je ve vyhodnocení opomenout zohlednit.

Hypotéza 1: **Po složení zkoušky NSK budu mít lepší uplatnění na pracovním trhu.**



Z výsledků dotazníkového šetření byly zjištěny následující míry uplatnění na pracovním trhu. 86% respondentů splnilo očekávání a (našlo/udrželo si zaměstnání nebo začali podnikat). Konkrétně 38% respondentů získalo nové zaměstnání, 25% si udrželo své stávající a 22% začalo podnikat. Ve srovnání s původním stavem je to značný nárůst. Před získáním nové kvalifikace bylo 65% v evidenci ÚP a pouze 7% se věnovalo podnikání. Tyto hodnoty vychází z vyhodnocení otázky č. 9 v porovnání s původním stavem, vyhodnocení otázky č. 7. Tato čísla však nedokazují kauzální závislost. Hypotézu se pro nedostatek vstupních dat nepodařilo prokázat.

#### **Hypotéza 2: Po složení zkoušky NSK budu dosahovat větších příjmů**

Provedený průzkum potvrdil, že 67% respondentů dosahuje vyššího příjmu než před zkouškou PK. Před zkouškou PK bylo 65% respondentů evidovaných na ÚP. Hodnoty vychází z vyhodnocení otázky č. 11.

Na zvýšení příjmu má však vliv i řada dalších faktorů jako je rostoucí průměrná mzda, fáze hospodářského cyklu, rostoucí poptávka ze strany zaměstnavatelů... Z výše uvedených důvodů nelze jednoznačně prokázat kauzální závislost těchto dvou parametrů.

#### **Hypotéza 3: Rekvalifikace jsou jen pro nezaměstnané evidované na Úřadu práce**

Tuto hypotézu nelze potvrdit. Velkou část osob sice tvoří lidé evidovaní na KP ÚP a také jim byl prostřednictvím KP ÚP hrazen, ale přesto 19% respondentů uvedlo, že si kurs hradili sami. Jedná se o osoby, které chtějí změnit svoji kvalifikaci. Na zkoušku se přihlásili z vlastního zájmu. Dalším důvodem bývá rychlejší zařazení ke zkoušce. U kursu zprostředkovaném KP ÚP uplyne několik týdnů, než projde žádost o rekvalifikaci schvalovacím řízením, pak se čeká, než se na KP ÚP sejde minimální požadovaný počet pro přihlášení do kursu. Toto často trvá i několik měsíců. Z tohoto důvodu se někteří uchazeči o zkoušku rozhodnou, pro úhradu z vlastních finančních prostředků, nikoli prostřednictvím KP ÚP. Hodnoty vychází z vyhodnocení otázky č. 4 a 6.

#### **Hypotéza 4: Uplatnění na pracovním trhu je závislé na věku**

V obecné rovině by se dalo tvrdit, že uplatnění na pracovním trhu je závislé na věku.

V tomto výzkumu však tomuto tvrzení nic nenasvědčuje. Tuto hypotézu nelze potvrdit. Dotazníkového šetření se účastnily osoby několika věkových skupin od méně než 20, po

skupinu více než 50. Nejvíce respondentů spadalo do skupiny 30-40 let. Věková struktura lidí, kteří našli uplatnění na pracovním trhu, byla rovnoměrná napříč všemi věkovými skupinami. Dle statistik ČSÚ osoby 55+ hůře nacházejí uplatnění, ale toto tvrzení se v tomto výzkumu nepotvrdilo. Důvodem byl cílený výběr respondentů na určitou skupinu osob (absolventi zkoušky PK).

Na základě statistického testu bylo ověřeno, že mezi věkem a uplatněním na pracovním trhu není závislost. Hodnoty vychází z vyhodnocení otázky č. 2 a 9

#### **Hypotéza 5: Uplatnění na pracovním trhu je závislé na dosaženém vzdělání.**

Z vyhodnocení dotazníkového šetření je patrné, že osoby s vyšším vzděláním (s maturitou) našli uplatnění ve více případech, než osoby bez maturity. Je patrné, že osoby s maturitou častěji začali podnikat na vlastní IČO, osoby bez maturity častěji volí zaměstnanecký poměr. Na základě statistického testu bylo ověřeno, že mezi dosaženým vzděláním a uplatněním na pracovním trhu existuje závislost. Hodnoty vychází z vyhodnocení otázky č. 3 a 10. Tato statistická závislost ještě neprokazuje kauzalitu. Na uplatnění na pracovním trhu mají vliv i jiné aspekty, například charakteristika osob, jejich přístup k práci a získané dovednosti.

Provedeným průzkumem byla také prokázána závislost mezi vynaloženými finančními prostředky a uplatněním na trhu práce. Respondenti, kteří si vše hradili sami, ve většině případů dosáhli svého cíle. Pouze 2 z nich uvedli, že práci nenašli. Při finanční spoluúčasti je pochopitelný větší zájem o výsledek. Na základě statistického testu bylo ověřeno, že mezi vynaloženými finančními prostředky a uplatněním na pracovním trhu je závislost. Podklady vychází z vyhodnocení otázek č. 6 a 10. Nebyla však prokázána příčinnost.

## 5 Výsledky a diskuse

### 5.1 Shrnutí dotazníkového šetření

Celkem se průzkumu zúčastnilo 126 respondentů z 240 oslovených. Všichni byli účastníky rekvalifikačního kursu a zkoušky profesní kvalifikace v oboru Úklidový pracovník administrativních ploch (kód: 69-008-E). Žena činily 62 % a muži zbylých 38%. Věková struktura byla od 20 do 50 let. Nejvíce respondentů spadalo do věkové skupiny 31 - 40 let. Co se dosaženého vzdělání týče, 75% dosáhlo základního či středního vzdělání bez maturity. Pouze 2 respondenti dosáhli vysokoškolského vzdělání.

Nejčastějšími důvody, proč se na zkoušku PK přihlásili, byly: rekvalifikace zprostředkovaná ÚP, potřeba najít uplatnění v jiném oboru, požadavek zaměstnavatele.

Zajímavé bylo zjištění, že 100% respondentů složilo úspěšně zkoušku, většina dokonce na první pokus.

Na dotaz, kdo zkoušku PK hradil, 19% odpovědělo, že z vlastních prostředků. Většina respondentů nemusela použít vlastní finanční prostředky, kurz i zkouška byl hrazen prostřednictvím KP ÚP nebo zaměstnavatelem.

Před zkouškou PK bylo 65% respondentů evidovaných na KP ÚP. Po profesní zkoušce většina z nich našla uplatnění na trhu práce, získali zaměstnání nebo začali podnikat.

K otázce, zda v novém oboru pracují dodnes, 70% uvedlo, že ano, 16% nepracuje v novém oboru, ale pracuje jinde. Pouze 14% ze všech respondentů je k 30.10.2016 v evidenci nezaměstnaných na KP ÚP. Ve srovnání s počátečním stavem je to patrný rozdíl. Díky této aktivní politice zaměstnanosti nachází mnoho nezaměstnaných nové uplatnění.

Díky nové kvalifikaci nyní 67% z respondentů dosahuje vyššího příjmu než před zkouškou. Toto je asi hlavní přínos pro účastníky rekvalifikace. Většina z nich byla původně odkázána na sociální dávky, v novém zaměstnání dosahují vyšších příjmů než v období, kdy byli nezaměstnaní. Díky novému zaměstnání již nejsou odkázáni na sociální dávky hrazené ze státního rozpočtu. Pro stát je toto zásadním přínosem.

## 5.2 Shrnutí vyhodnocení hypotéz

U vyslovených hypotéz se nepodařilo zcela jednoznačně prokázat kauzální vztah a to z důvodu omezeného množství dat, mnohohrstevnosti a proměnlivosti dané problematiky. Mezi jednotlivými parametry existují závislosti, ty však ještě kauzalitu neprokazují.

## 5.3 Diskuse

Úvodem této diskuse je nutno zdůraznit, že se jedná o zmapování a charakteristiku pouze jedné vybrané profesní kvalifikace. U jiné PK by byli respondenti úplně jiného složení, pohlaví, vzdělání i možnosti uplatnění. Tyto výsledky nelze zobecnit pro všechny PK.

Zájem o jednotlivé PK je závislý na několika okolnostech. Významně na činnosti KP ÚP který zajišťuje velké množství rekvalifikací ukončených zkouškou na základě NSK. Nabízí jak rekvalifikace zvolené tak zprostředkované. Množství uchazečů o jednotlivé obory je výrazně ovlivněno, zda pracovníci KP ÚP tento obor nabízejí (zprostředkovaná rekvalifikace), či nikoli. I když si rekvalifikaci, potažmo zkoušku PK vybere zájemce sám (zvolená rekvalifikace), prochází schvalovacím řízením. Toto je dost časově náročné, často se uchazeči rozhodnou, než aby čekali několik týdnů, raději si zkoušku uhradí sami z vlastních prostředků. (19% respondentů si zkoušku hradilo z vlastních finančních prostředků). Klíčovým faktorem ovlivňujícím zájem o jednotlivé PK je postoj zaměstnavatelů k PK. Někteří zaměstnavatelé na profesní kvalifikace vyžadují povinně (strážný), někteří to vidí jako garanci kvality (kominíci) a někteří zatím na osvědčení o získání PK nereflektují.

Naplňování NSK bylo tvořeno ve 2 etapách. NSK 1, NSK 2. Projekt NSK2 byl ukončena v říjnu 2015. Od tohoto data NSK pokračuje v naplňování PK, doplňování hodnotících standardů, autorizováním autorizovaných osob... . K dnešnímu dni je schváleno 1052 profesních kvalifikací zahrnujících zejména nižší kvalifikační úrovně 1-4. V katalogu PK lze nalézt i kvalifikace úrovně 6 a 7. Tyto však tvoří jen necelých 5% všech PK. Z více než tisíce PK jich polovina nemá stále přiřazenou autorizovanou osobu. Zkoušky probíhají u 250 profesních kvalifikací, u ostatních ještě žádné profesní zkoušky neproběhly, přestože autorizovanou osobu mají přiřazenou. Jedná se o obory u nichž zaměstnavatelé nekladou

důraz na prokázání PK. Důvodů, proč o PK nejeví zájem je několik, buď nejsou dostatečně informováni o možnostech PK, anebo si sami snadno prověří kvalifikovanost zaměstnance.

Zaměstnavatelé v oboru Úklidový pracovník administrativních ploch vnímají absolventy PK pozitivně.

Postoj zaměstnavatelů byl zjištěn rozhovorem s Prezidentkou České asociace úklidu a čištění (CAC), Mgr. Irenou Bartoňovou - Pálkovou a zástupci z řad členů asociace. Tato asociace zastřešuje 30 významných zaměstnavatelů v oblasti úklidu a čištění. Jako jeden z hlavních cílů si asociace vytyčila zvýšení odbornosti zaměstnanců v úklidu. CAC se aktivně podílela na tvorbě standardů a propagaci profesních zkoušek. Zaměstnavatelé v tomto oboru se shodují, že v tomto oboru je potřeba odbornosti a znalosti problematiky. Úklidový pracovník administrativních ploch přijde do styku s drahými materiály, technikou, chemickými prostředky a je od něj vyžadováno dodržování stanovených postupů. Tito zaměstnavatelé dávají přednost potenciálním zaměstnancům s osvědčením PK. Nejen že, se ušetří náklady na zaškolování, ale také sníží riziko vzniklých škod neodbornou manipulací se svěřenými zařízeními. Ale hlavně využívají toho, že lidé, kteří prošli rekvalifikací a zkouškou, bývají snaživí a zodpovědní k vlastní budoucnosti. Právě takové aktivní lidi potřebují. Díky této charakteristice bývají často obsazováni do pozic vedoucích směn a adekvátně tomu ohodnoceni. Mgr. Bartoňová - Pálková podotýká, že není neobvyklé, když absolvent zkoušky dostane nabídku zaměstnání ihned po jejím absolvování.

Uplatnění na trhu práce je zčásti ovlivněno tím, které osoby se přihlásí na profesní zkoušku a také které osoby se účastní dotazníkového průzkumu. Už jen fakt, že je člověk ochoten nastoupit do rekvalifikačního kursu a připravit se na profesní zkoušku svědčí o jeho zájmu a snaze nalézt uplatnění na trhu práce. A fakt, že je ochoten věnovat čas dotazníkovému šetření svědčí o jeho uvědomělosti vůči společnosti. Důležitý je výběr vhodné profese, o kterou je na trhu práce zájem.

Překvapivým zjištěním je 100% úspěšnost u zkoušky. Ta může být ovlivněna několika faktory. Buď jsou zkoušky velice snadné, nebo jsou uchazeči velice dobře připraveni. Dalším možným důvodem 100% úspěšnosti u zkoušky může být fakt, že KP ÚP proplácí zvolené rekvalifikace jen za předpokladu, že je úspěšně ukončena zkouškou.

V rámci přípravy teoretické i praktické části byli kontaktováni pracovníci KP ÚP. Všichni potvrdili zvyšující se zájem o rekvalifikace zakončené zkouškou PK. KP ÚP nabízejí desítky rekvalifikačních kursů. Ne všechny jsou zkoušeny dle NSK. Pro některé profese ještě nejsou stanoveny autorizované osoby, které by zajišťovaly zkoušku. Pracovníci KP ÚP byli velice dobře obeznámeni s principem fungování NSK i NSP. Chválili si součinnost se školicími středisky i se zaměstnavateli. Na každém pracovišti KP ÚP se pokoušejí vyhovět aktuálním požadavkům na poptávané profese. Potvrdili rostoucí poptávku po pracovnících s technickým zaměřením. Například v KP ÚP Kolíně mají vysokou poptávku na pracovnících na obsluhu CNC obráběcích strojů (23-026-H). Ale tuto profesi není momentálně ze strany zaměstnanců zájem. Podle informací z pobočky ÚP pro hlavní město Prahu je velká poptávka po řidičích a administrativních pracovnících, ale také i pracovnících úklidu. Ze strany nezaměstnaných je značný zájem o PK Masér a Florista.

Referenti KP ÚP se shodují, že některé úplné profesní kvalifikace jsou rozděleny do příliš velkého počtu profesních kvalifikací. Toto je patrné v oblasti např. gastronomie. Kde je gastronomie rozdělena do 3 dílčích profesních kvalifikací. ( příprava teplých pokrmů kód: 65-001-H, příprava studené kuchyně kód: 65-002-H, příprava minutek kód: 65-004-H). Ze strany zaměstnavatelů je poptávka po kompletních "kuchařích", nikoli po takto specifikovaných profesích. Toto je jeden z příkladů, kdy mají pracovníci KP ÚP i zaměstnavatelé výhrady k rozdělení PK.

## 6 Závěr

Na základě teoretické části lze konstatovat, že stupně vzdělání a jejich provázání s Evropským rámcem kvalifikací EQF je plně kompatibilní. Naše stupně vzdělání plně odpovídají kvalifikačním stupňům EQF, chybí již jen naplnění 5. stupně. Jaká forma vzdělání sem skutečně bude patřit, je v rukou vlády a legislativních činitelů. Školský zákon jej zatím neupravuje.

NSK je pevně zakotvena ve stávající legislativě. Problematika dalšího vzdělávání a zkoušky NSK mají oporu v zákoně č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání.

Praktická část zaměřená na vyhodnocení přínosu profesní zkoušky pro kvalifikaci „Úklidový pracovník administrativních ploch“ přinesla tato zjištění: Profesní zkouška dle NSK v tomto oboru má pozitivní vliv na budoucí uplatnění na pracovním trhu. Především, díky tomu, že zaměstnavatelé tohoto oboru vnímají absolvování zkoušky, jako přínos. Při výběru zaměstnanců preferují uchazeče s osvědčením o PK. Díky tomuto postoji zaměstnavatelů má i pozitivní vliv na výši příjmu. Většina absolventů profesní zkoušky našla uplatnění na pracovním trhu a dosahuje vyšších příjmů. V provedeném výzkumu nebyla prokázána jasná příčinnost. Zkoušku NSK lze brát jako důležitý identifikátor osob s určitými vlastnostmi, které jim napomáhají při hledání uplatnění na pracovním trhu.

Národní soustava kvalifikací (myšleno celý koncept) je stále ještě nedokončený projekt, který si žádá své pokračování. V projektu bylo schváleno přes 1000 PK, ale zkoušky zatím probíhají pouze u jedné čtvrtiny. Z toho je patrné, že projekt ještě není zdaleka dokončen. Pokud má být plně funkční a zajistit kompletní a přehledné prokazování kvalifikací, je potřeba zvýšit informovanost mezi zaměstnavateli a občany.

Mezi občany je povědomí o NSK opravdu nepatrné. Ani účastníci rekvalifikací neví, zda jejich zkouška je dle NSK či nikoli. Poznají to až podle získaného osvědčení.

Bylo by zajímavé zaměřit se na tuto problematiku s odstupem několika let a porovnat, kam až projekt NSK dospěl, či všechny finanční prostředky a úsilí zapojených osob byly zahozeny, nebo zda byl projekt dotažen do konce a všechny profesní kvalifikace měly návaznost na vzdělávací systém.

## 7 Seznam použitých zdrojů

- [1] *Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů* (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání). § 2, 7 In: *Sbírka zákonů ČR*. 5. 05. 2006. Částka 61 [cit. 6.10.2016]. Dostupné také z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/zakon-c-179-2006-sb>.
- [2] SVATOŠOVÁ, Libuše a Bohumil KÁBA. *Statistické metody II*. Vyd. 1. V Praze: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta, 2009, 105 s. ISBN 978-80-213-1736-9.
- [3] MAREŠ, Petr *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. přepracované vydání. Praha: SLON-Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. Studijní texty, sv. 6., s. 153, 156. ISBN 80-86429-08-3.
- [4] *Definice nezaměstnané osoby*. Mezinárodní organizace práce (ILO) [online]. Poslední editace 12. 7. 2016. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso...-vysledku-vsps-1-ctvrtleti-2015>.
- [5] HOLMAN, Robert, *Makroekonomie*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C H Beck, 2010. s. 160, ISBN 978-80-7179-861-3 .
- [6] KOTÝNKOVÁ, Magdalena, *Lidské zdroje na trhu práce*, Praha: Profesional publishing, 2003. 199 s. ISBN 80-86419-48-7.
- [7] DVOŘÁČEK, Jiří, SLUNČÍK, Peter, *Podnik a jeho okolí. Jak přežít v konkurenčním prostředí*. Praha: Nakladatelství C H Beck, 2012. 190 s. ISBN 978-80-7400-224-3 str. 28.
- [8] JUREČKA a kolektiv, *Makroekonomie*, Praha: Grada, 2010. 145 s. ISBN: 9788024732589.
- [9] HELÍSEK, Mojmír. *Makroekonomie:základní kurs*. 2. přeprac. vyd. Slaný: Melandrium, 2002. 326 s. ISBN 80-86175-25-1 s. 193.
- [10] RIEVAJOVÁ, EVA a kol. *Teória a politika zamestnanosti*. Bratislava: Ekonóm, 2006. ISBN 80-225-2263-5, s. 152-153.
- [11] *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*. In: *Sbírka zákonů ČR*. 23. 07. 2004. Částka 143/2004, Dostupné z [https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/](https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/).



- [12] VITURKA, Milan a kol. *Kvalita podnikatelského prostředí, regionální konkurenceschopnost a strategie regionálního rozvoje České Republiky*. Praha: GRADA 2010. 227 s. ISBN: 978-80-247-3638-9, str.147.
- [13] *Podíl nezaměstnaných osob*. Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti. Integrovaný portál MPSV [online]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena\\_metodiky](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky).
- [14] Výdaje na SPZ souhrnný přehled 1991-2015. [online] citováno 10.10.2016 dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>.
- [15] Český statistický úřad. citováno 10.10.2016 dostupné z: <https://vdb.czso.cz/>.
- [16] *Aktuální data – nezaměstnanost v září 2016* [online]. Tisková zpráva ÚP ČR. 08. 09. 2016. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2016>.
- [17] *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2015*, s. 51. Praha, květen 2016 Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2016 ISBN: 978-80-7421-125-6). Dostupné také z: [http://www.mpsv.cz/cs/12864\\_statisticka\\_rocenka](http://www.mpsv.cz/cs/12864_statisticka_rocenka).
- [18] Národní ústav pro vzdělávání, školského poradenského zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků. Dostupné z: <http://www.nuv.cz>.
- [19] *Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů*. In: *Sbírka zákonů ČR*. 25. 03. 2011, částka 29/2011. Dostupné také z: [http://www.zakonyprolidi.cz/zakon\\_o\\_uradu\\_prace](http://www.zakonyprolidi.cz/zakon_o_uradu_prace).
- [20] *Služby a činnosti Úřadu práce České republiky v oblasti zaměstnanosti*. Integrovaný portál MPSV [online]. Poslední aktualizace: 13. 8. 2014, Dostupné z: [http://www.portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti\\_up](http://www.portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti_up).
- [21] *Rekvalifikace*. Integrovaný portál MPSV [online]. Poslední aktualizace: 11 2. 2016, Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>.
- [22] *Strategie celoživotního učení ČR* [online]. Praha. MŠMT ČR, Praha 2007. 89 s. ISBN 978-80-254-2218-2, s. 8,9.
- [23] *Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky na období 2015 – 2020* [online]. MŠMT. Praha 2015. S. 68, 69. Dostupné z: <http://www.msmt.cz>.
- [24] PALÁN, Zdeněk. Celoživotní učení. In KALOUS, J., VESELÝ, A. *Vybrané problémy vzdělávací politiky*, s. 25. Praha: Karolinum, 2006. 159 s. ISBN 80-246-1262.

- [25] *Metodika naplňování Národní soustavy kvalifikací* [online]. Vydal NÚV Praha 2015, zpracováno v projektu NSK2. 3. přepracované vydání. NSK III. Dostupné z: <http://www.nuv.metodika> .
- [26] *Doporučení k Evropskému rámci kvalifikací pro celoživotní učení (EQF)*. Dostupné z: <http://www.msmt.cz>.
- [27] AUTORSKÝ TÝM: *Národní přiřazovací zpráva České republiky*. Praha: NÚV, 3. vydání. Revize: Praha 2015. 149 s. ISBN 978-80-7481-149-4. Dostupné také z: <http://www.nuv.cz/p/evropsky-ramec-kvalifikaci-eqf/publikace-a-publicita>.
- [28] *Rozvoj a implementace NSK* [online]. Národní ústav pro vzdělávání. Dostupné z: <http://www.nuv.cz>.
- [29] *Charakteristiky NSK na konci roku 2015* [online]. Výroční zpráva Národního ústavu pro vzdělávání 2015, s. 108. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/vyrocní-zpráva-2015>.
- [30] Katalog povolání [online]. Dostupné z: , <http://katalog.nsp.cz/uvod.aspx>.
- [31] *Kvalifikační standard* [online]. Národní ústav pro vzdělávání 2011 – 2016 NÚV. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/nsk2/kvalifikacni-standard> [cit. 2016-10-17].
- [32] AUTORSKÝ KOLEKTIV: MILADA STALKER A KOL. *Národní přiřazovací zpráva ČR - shrnutí: informace o procesu přiřazování úrovní českých kvalifikací k Evropskému rámci kvalifikací (EQF)*. Praha: NÚV 2012. 24 s. ISBN 978-80-87652-60-2. Dostupné také z: [http://www.nuv.cz/uploads/ECVET\\_a.../narodni\\_prirazovaci\\_zprava\\_cr\\_shrnuti.pdf](http://www.nuv.cz/uploads/ECVET_a.../narodni_prirazovaci_zprava_cr_shrnuti.pdf) [http://www.nuv.cz/EQF\\_narodni\\_prirazovaci\\_zprava\\_cr\\_shrnuti.pdf](http://www.nuv.cz/EQF_narodni_prirazovaci_zprava_cr_shrnuti.pdf).
- [33] *Sektorové rady*. Sektorové rady – Měníme trh práce. [online]. Dostupné z: <http://www.sektoroverady.cz> [cit. 2016-10-17].
- [34] Vyhláška č. 208/2007 Sb., o podrobnostech stanovených k provedení zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání. In: Sbíрка zákonů ČR. 16. 08. 2007. Částka 67/2007. S. 2478-2486. Dostupné také z: <https://zakonyprolidi.cz/disk/cs/torisoft/2007/07-208.htm> [cit. 2016-10-17].
- [35] *Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání*. In: Sbíрка zákonů ČR. 2. 05. 1991. Částka 87/1991. § 6 odst. 1) f), přílohy 1,3,4. Dostupné také z: <http://www.mpo.cz/cz/podpora-podnikani/zivnost-podnikani/> [cit. 2016-10-17].
- [36] Vyhláška č. 176/2009 Sb., kterou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace a způsob ukončení vzdělávání v rekvalifikačním

zařízení. In: Sbírka zákonů ČR. 22. 06. 2009. Částka 53/2009. Dostupné také z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/nova-vyhlaska> [cit. 2016-10-17].

[37] *Karl Pearson Biography* [online]. JOC/EFR, 2009-02-17, dostupné z <http://www-history.mcs.st-and.ac.uk/Biographies/Pearson.html> [cit. 2016-10-17].

[38] ANDĚL, Jiří. *Statistické metody*. 4., upr. vyd. Praha: Matfyzpress, 2007, 298 s. ISBN 978-80-7378-003-6.

[39] ŘEZANKOVÁ, Hana. *Analýza dat z dotazníkových šetření*. 3. aktualiz. vyd. Praha: Professional Publishing, 2011, 223 s. ISBN 978-80-7431-062-1.

[40] DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. 4. aktualiz. vyd. Praha: Karolinum Press, 2011, 374 s.. ISBN 978-80-246-1966-8.

#### **Webové stránky:**

Vláda ČR <https://www.vlada.cz/cz/urad-vlady/>

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR <http://www.msmt.cz>

Ministerstvo práce a sociálních věcí <http://www.mpsv.cz>

Ministerstvo průmyslu a obchodu <http://www.mpo.cz>

MŽP – Ministerstvo životního prostředí <http://www.mzp.cz>

MV - Ministerstvo vnitra <http://www.mv.cz>

MD – Ministerstvo dopravy <http://www.md.cz>

MZe – Ministerstvo zemědělství <http://www.mze.cz>

MMR – Ministerstvo místního rozvoje <http://www.mmr.cz>

MZdr – Ministerstvo zdravotnictví <http://www.mzdr.cz>

MK – Ministerstvo kultury <http://www.mk.cz>

Úřad práce ČR <http://www.uradprace.cz>

Národní soustava kvalifikací <http://www.nsk.cz>

Národní soustava povolání <http://www.nsp.cz>

Národní ústav pro vzdělávání <http://nuv.cz/dalši.vzdělávání>

Český statistický úřad <http://www.csu.cz>

Hospodářská komora ČR <http://www.hkcr.cz>

Svaz průmyslu a obchodu ČR <http://svazprumyslu.cz>



## **8 Přílohy**

Příloha 1 Přihláška ke zkoušce ověřující dosažení profesní kvalifikace .....	86
Příloha 2 Osvědčení o získání profesní kvalifikace .....	88
Příloha 3 Příslušnost ústředních správních úřadů k autorizaci pro povolání .....	90
Příloha 4 Sektorové rady .....	93
Příloha 5 Dotazník .....	95
Příloha 6 Seznam zkratk .....	97
Příloha 7 Seznam obrázků .....	97
Příloha 8 Seznam tabulek .....	98
Příloha 9 Seznam grafů .....	99

**Autorizované osobě:**

## **PŘIHLÁŠKA**

### **ke zkoušce ověřující dosažení profesní kvalifikace**

(podávaná podle § 17 odst. 3 zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání)

#### **A. Vymezení předmětu přihlášky**

Podle § 17 odst. 3 zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání), tímto **žádám o ověření (zkouškou) dosažení této profesní kvalifikace:**

<b>Kód profesní kvalifikace</b>	<b>Název profesní kvalifikace (viz <a href="http://www.narodni-kvalifikace.cz">www.narodni-kvalifikace.cz</a>)</b>

#### **B. Termín konání zkoušky**

Zkouška se dle odst. 6 § 17 zákona koná do 3 měsíců od doručení přihlášky ke zkoušce autorizované osobě, nedohodne-li se uchazeč s autorizovanou osobou jinak. V případě, že je v hodnotícím standardu vymezeno období kalendářního roku, kdy může být zkouška provedena, může si uchazeč s autorizovanou osobou dohodnout pro konání zkoušky termín náležející pouze do tohoto období.

#### **C. Osobní údaje o žadateli**

<b>Jméno, příp. jména</b>	
<b>Příjmení</b>	
<b>Případný akademický titul a vědecká hodnost</b>	
<b>Datum narození</b>	
<b>Místo narození</b>	

<b>Adresa místa trvalého pobytu</b> (včetně poštovního směrovacího čísla)	
<b>Adresa pro doručování písemností</b> (pokud není shodná s adresou místa trvalého pobytu)	
<b>E-mailová adresa</b>	
<b>Telefonní číslo/a</b>	
<b>Nejvyšší dosažené vzdělání</b>	
<b>D. Poznámky pro žadatele</b>	
Vyplněnou přihlášku žadatel o konání zkoušky zašle kterékoliv autorizované osobě, která je uvedena v Národní soustavě kvalifikací, s autorizací pro danou profesní kvalifikaci.	
Informace o schválených standardech a autorizovaných osobách je možno získat na webových stránkách na adrese <a href="http://www.narodnikvalifikace.cz">www.narodnikvalifikace.cz</a> .	
<b>E. Datum a podpis žadatele</b>	
<b>Místo, datum vyplnění přihlášky a podpis žadatele</b>	

ČESKÁ REPUBLIKA

**Autorizovaná osoba:**

..... Číslo autorizace.....

.....  
(uvede se jméno, popřípadě jména, příjmení, případný akademický titul a vědecká hodnost a číslo autorizace autorizované osoby)

s autorizací udělenou dne: ..... pod spisovou značkou: .....  
autorizujícím orgánem: .....

**Autorizovaný zástupce** autorizované podnikající fyzické osoby: .....

.....  
(jméno, popřípadě jména, příjmení, případný akademický titul a vědecká hodnost autorizovaného zástupce)

**OSVĚDČENÍ  
O ZÍSKÁNÍ PROFESNÍ KVALIFIKACE**

.....  
(jméno, popřípadě jména, a příjmení a případný akademický titul a vědecká hodnost)

.....  
(rodné číslo, bylo-li přiděleno, jinak datum narození, a místo narození)

**vykonal(a)** dne ..... v .....

před autorizovanou osobou **úspěšně zkoušku**

podle § 18 zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání  
a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání),  
ve znění zákona č. 53/2012 Sb.

**a získal(a) profesní kvalifikaci:**

.....  
(název a číselné označení (kód) profesní kvalifikace)

Patisk zakázán





*Příloha 3 Příslušnost ústředních správních úřadů k autorizaci pro povolání*

Ministerstvo dopravy dopravy a jejího uskutečňování
Ministerstvo financí finančního hospodaření, cen, finanční kontroly a auditu, účetnictví, daňového poradenství, hospodaření s majetkem státu, pojišťovnictví
Česká národní banka Bankovníctví
Ministerstvo průmyslu a obchodu elektronických komunikací a poštovních služeb
Ministerstvo vnitra informačních a komunikačních technologií s výjimkou elektronických komunikací
Ministerstvo kultury umění, kulturně výchovné činnosti, péče o kulturní památky, církví a náboženských společností, tisku a jiných informačních prostředků, autorského zákona, výroby a obchodu v oblasti kultury
Ministerstvo obrany zabezpečování obrany České republiky, civilní ochrany
Ministerstvo práce a sociálních věcí pracovníprávních vztahů, bezpečnosti práce, zaměstnanosti a rekvalifikace, důchodového zabezpečení, sociální péče, péče o rodinu a děti, péče o občany, kteří potřebují zvláštní pomoc
Ministerstvo pro místní rozvoj domovního a bytového fondu, územního plánování a stavebního řádu, investiční politiky, cestovního ruchu, pohřebnictví
Ministerstvo průmyslu a obchodu využívání nerostného bohatství, energetiky, teplárenství, plynárenství, těžby, úpravy a zušlechťování ropy a zemního plynu, tuhých paliv, radioaktivních surovin, rud a nerud, hutnictví, strojírenství, elektrotechniky a elektroniky, průmyslu chemického a zpracování ropy, gumárenského a plastikářského, skla a keramiky, textilního a oděvního, kožedělného a polygrafického, papíru a celulózy a dřevozpracujícího a pro výrobu stavebních hmot, stavební výrobu, zdravotnickou výrobu, sběrné suroviny a kovový odpad, vnitřního

obchodu, zahraničního obchodu, technické normalizace, metrologie a státního zkušebnictví, průmyslového výzkumu, rozvoje techniky a technologií, puncovníctví a zkoušení drahých kovů
<p>Ministerstvo spravedlnosti</p> <p>soudů a státních zastupitelství, vězeňství, probace a mediace</p>
<p>Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy</p> <p>činnosti škol a školských zařízení zařazených ve školském rejstříku, vysokých škol, vědy, výzkumu a vývoje, státní péče o děti, mládež, tělesnou výchovu, sport, turistiku a sportovní reprezentaci státu</p>
<p>Ministerstvo vnitra</p> <p>veřejného pořádku, vnitřního pořádku a bezpečnosti, včetně dohledu na bezpečnost a plynulost silničního provozu, evidence obyvatel, archivnictví a spisové služby, zbraní a střeliva, požární ochrany, pobytu cizinců a uprchlíků, krizového řízení, civilního nouzového plánování, ochrany obyvatelstva a integrovaného záchranného systému, správního řízení, správního trestání, Policie České republiky, územních orgánů státní správy</p>
<p>Ministerstvo zahraničních věcí</p> <p>zahraniční politiky a diplomatických služeb</p>
<p>Ministerstvo zdravotnictví</p> <p>zdravotní péče, ochrany veřejného zdraví, zdravotnické vědeckovýzkumné činnosti, vyhledávání, ochrany a využívání přírodních léčivých zdrojů, přírodních léčebných lázní a zdrojů přírodních minerálních vod, léčiv a prostředků zdravotnické techniky pro prevenci, diagnostiku a léčení lidí, zdravotního pojištění a zdravotnického informačního systému</p>
<p>Ministerstvo zemědělství</p> <p>zemědělství (s výjimkou ochrany zemědělského půdního fondu), vodního hospodářství (s výjimkou ochrany přirozené akumulace vod), ochrany vodních zdrojů a ochrany jakosti povrchových a podzemních vod, potravinářského průmyslu, lesů, myslivosti a rybářství (s výjimkou území národních parků), komoditních burz, které organizují obchody se zbožím pocházejícím ze zemědělské a lesní výroby, včetně výrobků vzniklých jeho zpracováním, veterinární správy, kontroly a zkušebnictví pro oblasti zemědělství, plemenářství,</p>

veterinární péče, rostlinolékařské péče, péče o potraviny, péče o ochranu zvířat proti týrání a pro ochranu práv k novým odrůdám rostlin a plemenům zvířat

Ministerstvo životního prostředí

životního prostředí, ochrany přirozené akumulace vod, ochrany vodních zdrojů a ochrany jakosti povrchových a podzemních vod, ochrany ovzduší, ochrany přírody a krajiny, provozování zoologických zahrad, ochrany zemědělského půdního fondu, výkonu státní geologické služby, ochrany horninového prostředí, včetně ochrany nerostných zdrojů a podzemních vod, geologických prací a ekologického dohledu nad těžbou, odpadovým hospodářstvím, myslivostí, rybářství a lesního hospodářství v národních parcích, zabezpečení jednotného informačního systému o životním prostředí, včetně plošného monitoringu, hydrometeorologie

[32]

*Příloha 4 Sektorové rady*

1. <a href="#">Sektorová rada pro zemědělství</a>
2. <a href="#">Sektorová rada pro lesní a vodní hospodářství a životní prostředí</a>
3. <a href="#">Sektorová rada pro potravinářství a krmivářství</a>
4. <a href="#">Sektorová rada pro těžbu a úpravu nerostných surovin</a>
5. <a href="#">Sektorová rada pro textilní, oděvní a kožedělný průmysl</a>
6. <a href="#">Sektorová rada pro dřevozpracující a papírenský průmysl</a>
7. <a href="#">Sektorová rada pro sklo, keramiku a zpracování minerálů</a>
8. <a href="#">Sektorová rada pro chemii</a>
9. <a href="#">Sektorová rada pro strojírenství</a>
10. <a href="#">Sektorová rada pro hutnictví, slévárství a kovárství</a>
11. <a href="#">Sektorová rada pro energetiku</a>
12. <a href="#">Sektorová rada pro stavebnictví</a>
13. <a href="#">Sektorová rada pro dopravu, logistiku, poštovní a doručovací služby</a>
14. <a href="#">Sektorová rada pro obchod a marketing</a>
15. <a href="#">Sektorová rada pro pohostinství, gastronomii a cestovní ruch</a>
16. <a href="#">Sektorová rada pro polygrafii, média a informační služby</a>
17. <a href="#">Sektorová rada pro bezpečnost a ochranu osob a majetku a bezpečnost práce</a>
18. <a href="#">Sektorová rada pro osobní služby</a>

19. <a href="#">Sektorová rada pro ostatní služby</a>
20. <a href="#">Sektorová rada pro management a administrativu</a>
21. <a href="#">Sektorová rada pro bankovníctví, pojišťovnictví a finanční služby</a>
22. <a href="#">Sektorová rada pro informační technologie a elektronické komunikace</a>
23. <a href="#">Sektorová rada pro řemesla a umělecká řemesla</a>
24. <a href="#">Sektorová rada pro vyhrazená zařízení</a>
25. <a href="#">Sektorová rada pro elektrotechniku</a>
26. <a href="#">Sektorová rada pro veřejné služby a správu</a>
27. <a href="#">Sektorová rada pro kulturu</a>
28. <a href="#">Sektorová rada pro justici a právo</a>
29. <a href="#">Sektorová rada pro ozbrojené složky</a>

[33]

***Zkoušky NSK - profesní kvalifikace***

*Otázka 1*

Uveďte své pohlaví

- Muž
- Žena

*Otázka 2*

Uveďte věkovou skupinu, do které patříte

- méně než 20
- 21 - 30 let
- 31 - 40 let
- 41 - 50 let
- 51 - 60 let

*Otázka 3*

Vaše nejvyšší dosažené vzdělání

- základní škola
- vyučen s maturitou
- střední s maturitou
- vysoká škola

*Otázka 4*

Proč jste se na zkoušku profesní kvalifikace přihlásil ?

- rekvalifikační kurs přes ÚP
- požadoval to můj zaměstnavatel
- chci změnit obor ve kterém pracuji

*Otázka 5*

Výsledek závěrečné zkoušky

- prospěl na poprvé
- prospěl při opakované zkoušce
- neprospěl

*Otázka 6*

Kdo hradil náklady spojené s kurzem a závěrečnou zkouškou ?

- hradil jsem ji sám
- hradil ji Úřad práce
- hradil ji můj zaměstnavatel

*Otázka 7*

Před přihlášením na profesní zkoušku jsem byl

- zaměstnaný
- nezaměstnaný - pobíral podporu od ÚP
- nezaměstnaný - nepobíral podporu od ÚP

*Otázka 8*

Co od nově získané kvalifikace očekáváte ?

- získání nového zaměstnání
- udržení stávajícího zaměstnání
- chci podnikat v jiném oboru

*Otázka 9*

Splnilo získání nové kvalifikace Vaše očekávání?

- ano, získal jsem nové zaměstnání
- ano, udržel jsem si stávající zaměstnání
- ano, podnikám v novém oboru

*Otázka 10*

Věnujete se nově získané profesní kvalifikaci dodnes

- ano, stále v oboru pracuji
- ne, v oboru nepracuji
- ne, jsem opět v evidenci na ÚP

*Otázka 11*

Dosahujete v nové práci vyšších příjmů ?

- ano, mé příjmy se zvýšily
- ne, mé příjmy se nezvýšily



*Příloha 6 Seznam zkratk*

NSK – Národní soustava kvalifikací  
NSP – Národní soustava povolání  
NÚV – Národní ústav vzdělávání  
ÚPK – Úplná profesní kvalifikace  
PK – Profesní kvalifikace  
KS – Kvalifikační standard  
HS – Hodnotící standard  
ESF – Evropský sociální fond  
EQF – Evropský rámec kvalifikací  
MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy  
MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí  
MPO – Ministerstvo průmyslu a obchodu  
MŽP – Ministerstvo životního prostředí  
MV - Ministerstvo vnitra  
MD – Ministerstvo dopravy  
MZe – Ministerstvo zemědělství  
MMR – Ministerstvo místního rozvoje  
MZdr – Ministerstvo zdravotnictví  
MK – Ministerstvo kultury  
ÚP ČR – Úřad práce České republiky  
SP ČR – Svaz průmyslu ČR  
HK ČR – Hospodářská komora  
SR – Sektorová rada  
KC EQF – Koordinační centrum EQF

*Příloha 7 Seznam obrázků*

Obrázek 1 Podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu v okresech a krajích ČR k 31. 12. 2015 .....22

*Příloha 8 Seznam tabulek*

Tabulka 1 Počty provedených zkoušek profesních kvalifikací ke dni 30.6.2016.....	33
Tabulka 2 Vybrané výstupy a výsledky projektu UNIV 3 .....	36
Tabulka 3 Úrovně kvalifikací EQF.....	40
Tabulka 4 Zapojené instituce, jejich role a odpovědnost.....	44
Tabulka 5 Příklad kontingenční tabulky .....	48
Tabulka 6 Pohlaví .....	53
Tabulka 7 Věková skupina .....	54
Tabulka 8 Dosažené vzdělání .....	55
Tabulka 9 Důvod rekvalifikace.....	56
Tabulka 10 Výsledek zkoušky .....	57
Tabulka 11 Platba za profesní zkoušku .....	58
Tabulka 12 Zdroj příjmu před rekvalifikací .....	59
Tabulka 13 Očekávání .....	59
Tabulka 14 Přínos profesní kvalifikace .....	60
Tabulka 15 Setrvání v oboru.....	61
Tabulka 16 Vliv na výši příjmů .....	63
Tabulka 17 Vzdělání a uplatnění .....	64
Tabulka 18 Vzdělání a uplatnění skut.....	65
Tabulka 19 Vzdělání a uplatnění teor. ....	66
Tabulka 20 Vzdělání a uplatnění výpočet.....	66
Tabulka 21 Věk a setrvání .....	67
Tabulka 22 Věk a setrvání skut.....	68
Tabulka 23 Věk a setrvání teor. ....	68
Tabulka 24 Věk a setrvání výpočet.....	69
Tabulka 25 Úhrada a uplatnění .....	70
Tabulka 26 Úhrada a uplatnění skut. ....	71
Tabulka 27 Úhrada a uplatnění teor.....	71
Tabulka 28 Úhrada a uplatnění výpočet .....	71

*Příloha 9 Seznam grafů*

Graf 1 Výdaje na státní politiku zaměstnanosti v tis. v ČR 2010-2015.....	20
Graf 2 Podíl nezaměstnaných osob v % v letech 2006-2015 .....	22
Graf 3 Struktura nezaměstnaných podle vzdělání v roce 2015 v % .....	24
Graf 4 Nejčastěji prováděné zkoušky profesních kvalifikací .....	34
Graf 5 Rozložení populace v ČR 15+ podle dosažené úrovně EQF v % .....	41
Graf 6 Pohlaví.....	53
Graf 7 Věková skupina .....	54
Graf 8 Dosažené vzdělání .....	55
Graf 9 Důvod rekvalifikace .....	56
Graf 10 Výsledek zkoušky.....	57
Graf 11 Platba za profesní zkoušku .....	58
Graf 12 Zdroj příjmu před rekvalifikací .....	59
Graf 13 Očekávání .....	60
Graf 14 Přínos profesní kvalifikace .....	61
Graf 15 Setrvání v oboru .....	62
Graf 16 Vliv na výši příjmů.....	63
Graf 17 Vzdělání a uplatnění .....	65
Graf 18 Věk a setrvání .....	67
Graf 19 Úhrada a setrvání.....	70