

Strategický přístup Irska k rozvoji lidských zdrojů (Stručný výtah ze studií Johna Corcorana, Tony Barretta, Aidana Maloneyho a Johna McGratha)¹

Zpracovali: Ivan Fišera a Jana Šúchová

1.3IrskoStruc.doc

Irové během posledních dvanácti let rychle překonali vážnou a dlouholetou hospodářskou stagnaci. Míru nezaměstnanosti od roku 1991 dokázali snížit z 18% na 3,7% v roce 2000, hrubý domácí produkt na hlavu od roku 1973, kdy se připojili k EU, dokázali zvýšit z úrovně 60 % průměru EU na 118 % v roce 2000. Meziroční růst HDP v letech 1994 - 99 dosahoval v průměru 9,3%.

Faktory úspěchu:

- nabídka kvalitní pracovní síly,
- důraz na konkurenceschopnost ve všech oblastech,
- zásadní preference investic do rozvoje lidských zdrojů
- radikální zlepšení daňového systému,
- racionální využití strukturálních a kohezních fondů EU,
- dohody se sociálními partnery na národní úrovni (odborníky, zaměstnavateli a dalšími partnery) ohledně ekonomické a sociální politiky,
- reforma veřejného sektoru.

Praktické kroky v oblasti nabídky pracovních sil:

- kvalitní předvídání (forecasting) změn v nabídce práce a poptávce po ní,
- vytvoření efektivního systému kvalifikace a rekvalifikace spojeného zejména s vládou a agenturou FÁS, který je nezávislý na systému tradicionalistického školství,
- nové, finančně dobře zabezpečené instituce kvalifikačního vzdělávacího systému s důrazem na podnikání, strojírenství a manažerské dovednosti,

¹ Jednotlivé studie viz samostatný soubor textů studií irských expertů:

Text 3.1	John Corcoran: Přínos rozvoje lidských zdrojů k ekonomickému růstu v Irsku - 1960 – 2000 (studie)
Text 3.2	John Corcoran: Rozvoj lidských zdrojů v Irsku 1960 – 2000 (prezentační fólie)
Text 3.3	John Corcoran: Rozvoj lidských zdrojů v Irsku (přednáška)
Text 3.4	Aidan Maloney: Plánování trhu práce v Irsku a strategie v dalších zemích (studie)
Text 3.5	Aidan Maloney: Metodologie sektorových studií a pracovní síle a kvalifikaci (studie)
Text 3.6	Tony Barrett: Prezentace FÁS International Consulting Ltd. – rozvoj lidských zdrojů v Irsku z regionálního hlediska (prezentační fólie)
Text 3.7	Tony Barrett: Prezentace FÁS International Consulting Ltd. (přednáška)
Text 3.8	John McGrath: Plánování pracovní síly – irská zkušenost (studie)

- vypláčení nadbytečných zaměstnanců v takovém schématu, aby byl usnadněn přesun mezi upadajícími výrobními obory a obory rostoucími - žádná podpora upadajícím oborům,
- posílení proaktivních služeb zaměstnanosti - kvalifikační aktivity, poradenství a analýzy, a předvídání požadavků trhu práce.

Předvídání nároků na pracovní síly jako východisko

Výchozí strategická teze:

" Abychom přilákali průmysl s vysokou přidanou hodnotou, musíme nejdříve připravit kvalifikované pracovníky s mnoha dovednostmi."

Systém funguje se změnami od roku 1965 - začalo se s předpověďmi vysoce kvalifikovaných lidí potřebných pro průmyslový rozvoj. Financování přišlo ze zahraničních i domácích zdrojů. Systém se postupně zdokonaloval a je založen na spolupráci resortů, skupin odborníků, sociálních partnerů, vysokých škol, velkých firem a dalších podniků, regionálních struktur atp. Systém je poměrně komplikovaný, založený na bohaté komunikaci a kooperaci. Přináší však vysoký efekt a je základem dlouhodobé orientace hospodářské a vzdělanostní politiky Irska i jeho politického a sociálního konsensu.

Podstatným faktorem úspěšnosti irského modelu je pragmatické propojení problémových okruhů podnikání a zaměstnanosti do Ministerstva podnikání, obchodu a zaměstnanosti, a spojení okruhu vzdělávání s vědou do Ministerstva školství a vědy. Činnost těchto ministerstev propojuje řada vládních nebo resortních agentur, jež jsou vybaveny rozsáhlými pravomocemi a finančními zdroji a jež jsou zvyklé na úzkou spolupráci a vzájemnou podporu.

Systém předvídání a rozhodování v oblasti vzdělávání a kvalifikace pracovních sil se pak opírá o následující organizační síť:

Forfás je národní radou pro politiku a poradenství pro podnikání, obchod, vědu, technologie a inovace v rámci Ministerstva pro podnikání, obchod a zaměstnanost. Tento "myslící tank" se podílí na stanovení strategické orientace Irska na nejvhodnější obory a na konkurenceschopnost jeho lidských zdrojů. (Jde také o dlouhodobou orientaci na informační technologie a farmaceutický průmysl.)

V roce 1997 vláda ustavila **Partnerské fórum pro podnikání, vzdělávání a kvalifikaci**. To stojí na třech pilířích:

1. **Expertní skupina pro budoucí potřeby dovednosti** (Expert Group on Future Skills Needs), která se zaměřuje na systematické identifikování budoucích potřeb různých odvětví a oborů na dovednosti (v širokém slova smyslu) a na poradenství v oblasti vzdělávání a kvalifikací. Tato skupina má odpovědnost za všechna odvětví a obory. Zastoupeni jsou podnikatelé,

vzdělavatelé, odboráři, tvůrci hospodářské politiky, veřejní činitelé, členové agentur průmyslové podpory.²

2. **FÁS** - agentura pro kvalifikaci a zaměstnanost, jež je součástí irského Ministerstva pro podnikání, obchod a zaměstnanosti, a je hlavním pilířem tohoto ministerstva v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti a kvalifikačních aktivit. Právě proto hraje v síti předvídání budoucích kvalifikačních nároků významnou plánovací a informační funkci.
3. **Agentura vyššího vzdělávání** (Higher Educational Authority), která se zaměřuje na udržení průběžného přehledu o poptávce a potřebě vyššího vzdělávání, na pomoc při koordinaci státních investic do vyššího vzdělávání, na přípravu návrhů na investice, na umístění grantů schválených parlamentem mezi univerzity a určené instituce, na podporu rovných příležitosti ve vyšším vzdělávání a na demokratizaci vzdělávání.

Kromě toho ještě působí v oblasti předvídání kvalifikačních a vzdělanostních nároků následující instituce:

Partnerské fórum pro podnikání, vzdělávání a kvalifikaci (Business, Education and Training Partnership Forum) poskytuje takové prostředí, ve kterém by se mohli setkávat vzdělavatelé, lektori a představitelé podnikání, a kde by mohli společně diskutovat pohledy expertních skupin.

Implementační skupina pro dovednosti (Skills Implementation Group) jejímž posláním je diskutovat a odsouhlasit nejlepší způsoby, jak implementovat doporučení Expertní skupiny pro budoucí potřeby dovednosti a tato doporučení pak uskutečňovat. Členy jsou vyšší úředníci veřejné správy. O postavení expertní skupiny svědčí i to, že členy implementační skupiny jmenuje právě předseda expertní skupiny pro budoucí potřeby dovedností.

Praktické studie v jednotlivých odvětvích se opírají o **Ústav pro ekonomický a sociální výzkum** (Economic and Social Research Institute - ESRI), o analytické a poradenské firmy, expertní týmy, firmy atp.

Podstatnou součástí kvalifikovaného předvídání jsou **studie o budoucích nárocích jednotlivých odvětví na pracovní síly a jejich vzdělání a výcvik** (Manpower and Training Sectoral Studies). FAS - vládní agentura pro kvalifikace a zaměstnanost zde hraje významnou roli a získala řadu zkušeností.

Byly zpracovány odvětvové (sektorové) studie například v oblasti strojírenství, chemie, tisku, oděvního a textilního průmyslu, potravinářství, nábytkářství, kožedělného průmyslu, obchodu a softwaru.

² Jde o obdobné agentury, jako je například u nás CzechInvest, CzechIndustry a CzechTrade.

Obecně řečeno, cílem odvětvových studií je vyjasnit žádoucí vývoj jednotlivých průmyslových odvětví v kontextu ekonomického, sociálního a dalšího vývoje s výhledem pěti let a doporučit intervence v oblasti pracovních sil a kvalifikačních aktivit, jež jsou potřebné pro dosažení tohoto vývoje. Jedním z hlavních cílů je pomoci různým zainteresovaným aktérům učinit správná rozhodnutí o pracovních silách a kvalifikačních aktivitách v příslušném sektoru. (Jde o podporu národních i regionálních kvalifikačních institucí, vzdělávacích a výcvikových organizací, vlády a ministerstev, zaměstnavatelských a odborových reprezentací, jednotlivých firem i jednotlivců.)

Pro jednotlivé projekty jsou vytvářeny řídicí výbory z hlavních interesentů - stakeholders (firmy, odbory, zaměstnavatelé, státní orgány atp.), které pomáhají plánovat práci, poskytují zpětnou vazbu, usnadňují kontakty a implementaci. Studie jsou flexibilní, aby odpovídaly zvláštnostem jednotlivých odvětví, kombinují tvrdá i měkká data a jsou zaměřeny na budoucnost odvětví a na strategický rozvoj odvětví tak, aby bylo možné identifikovat potřeby rozvoje lidských zdrojů.

Sektorové studie jsou zpravidla zpracovány základním týmem 3 až 4 specialistů a různým počtem podpůrných spolupracovníků zaměřených zejména na sběr dat. Základní tým má většinou následující specializace: ekonomie, statistika, projektování a analýza sběru dat, průzkumné metody se zaměřením na internetový průzkum a zejména zkušenost při projektovém managementu.

Pro podporu podnikového vzdělávání byl v roce 1999 vytvořen systém **SKILLNETS** (doslova "dovednostní síť"), který sdružuje skupiny firem, jež mohou získat konkurenční výhodu ze společných kvalifikačních aktivit.