

PŘÍNOS ROZVOJE LIDSKÝCH ZDROJŮ K EKONOMICKÉMU RŮSTU V IRSKU - 1960 – 2000

John Corcoran, B. Comm, M. Econ. Sc., M.B.S., Ph. D.

3.1Corcor-studie.doc

(Autor působí na Ministerstvu průmyslu a zaměstnanosti v Dublinu jako Assistant Secretary – General na Ministerstvu pro podnikání a zaměstnanost v Dublinu. Uvedené pohledy jsou osobní a nereflektují postoje Ministerstva.)

PŘÍNOS ROZVOJE LIDSKÝCH ZDROJŮ K EKONOMICKÉMU RŮSTU V IRSKU - 1960 – 2000

Cíl studie

Tato studie se snaží ukázat přínos, který rozvoj lidských zdrojů znamenal pro irskou výkonnost ekonomiky v posledních čtyřiceti letech. Také popisuje opatření implementačních postupů rozvoje lidských zdrojů, které připravily irské úřady. Doufejme, že tato studie se také snaží přispět českým úřadům při formulaci a implementaci podobných opatření.

Tento dokument pokrývá dvě dlouhá období:

1960-1990, kdy byly výkony ekonomiky skromné

1990-2000, kdy byly výkony ekonomiky mezi nejlepšími

1960-1990

Geneze myšlenky formální politiky pracovní síly

Termín politika pracovních sil se objevil zhruba v padesátých letech, aby popsal cíle celého bloku opatření, které mají vliv na nabídku a poptávku po práci. Vzdělávání a rekvalifikace byly hlavními pilíři této politiky. Tato opatření byla představena množství zemí OECD v padesátých letech, zejména ve Švédsku a v USA.

Prvním významným dokumentem, který ovlivnil politiku pracovní síly, byla v roce 1965 Bílá kniha. Ta byla formulována na pozadí historicky vysokých úrovní růstu a poptávce po pracovních silách v Irsku. Na konci padesátých a šedesátých let začalo Irsko zavádět technologické změny, probíhala restrukturalizace průmyslu a bylo zapotřebí najít opatření, která by pomáhala uskutečnit kýžené změny. Hlavní důraz bylo usnadnit přizpůsobení části pracovní síly vznikajícím novým profesím a situaci na volném trhu.

Irská vláda publikovala svoji první Bílou knihu o pracovní síle v říjnu 1965. Tato Bílá kniha vzhledem k pracovní síle stanovila, že vládní politika by měla pomoci k vytvoření opatření, která by pomohla pracovníkům získat užitek z pracovních příležitostí. Ty by měly následovat po dosažení nastartování ekonomiky a splnění cílů zaměstnanosti. Dokument rovněž stanovil, že bude poskytnuta pomoc pracovníkům při vyrovnávání se s nevyhnutelnými strukturálními změnami v oblasti zaměstnanosti po dosažení určených cílů.

Hlavní body politiky pracovních sil, které byly stanoveny v Bílé knize:

- (a) předpověď změn, které se mohly objevit v nabídce a poptávce po pracovní síle
- (b) opatření pro vzdělávání a rekvalifikaci pracovníků
- (c) prospěch z provize za schémata vyplácení nadbytečných zaměstnanců
- (d) možnost finanční asistence těm pracovníkům, kteří se museli kvůli hledání zaměstnání přestěhovat

(e) další rozvoj služeb Úřadů práce (Public Placement Services)

Přístup politiky pracovních sil před rokem 1965 byl popsán vládou v dokumentu Politika pracovních sil v Irsku (1974) takto:

Politika pracovních sil jako faktor ekonomického a sociálního vývoje před rokem 1960 nebyla v Irsku v popředí zájmu a takové věci jako vzdělávání, umísťování a vedení byly uskutečňovány jen v omezeném měřítku. Úřady sociální péče nabízely pouze omezené možnosti umísťování pracovníků prostřednictvím organizací zvaných Employment Exchanges. Ministerstvo vzdělávání (Department of Education) ve spolupráci s místními výbory pro vzdělávání pracovníků nabízely kurzy pro začínající pracovníky a další uchazeče. Učební systém byl obecně kontrolován Ministerstvem průmyslu a obchodu až do roku 1959, poté jeho systematickou kontrolu zajišťoval Národní učební výbor založený ministerstvem.

Publikace Bílé knihy 1965 zahrnovala doporučení mnoha úřadů. Irský výbor pro národní produktivitu, národní průmyslově ekonomický výbor (NIEC) a meziresortní výbor, který kontroloval irské vzdělávání a rekvalifikační potřeby vzhledem k Evropskému sociálnímu fondu – všechny tyto instituce doporučily přijetí opatření politiky pracovních sil. Po doporučeních NIEC z roku 1964 vláda založila výbor na obecnou kontrolu politiky pracovních sil, který měl dávat administrativní doporučení implementace politiky pracovních sil. Druhý vládní program pro ekonomickou expanzi, publikovaný v srpnu 1963, stanovil jedním z hlavních cílů podstatné zvýšení zaměstnanosti během šedesátých let. Vláda v programu nahlížela na politiku pracovních sil z hlediska pomoci pracovníkům v získání pracovních příležitostí.

Všechny úřady, které obhajovaly přijetí aktivní politiky pracovních sil na začátku šedesátých let, se shodly na potřebě koordinované organizace služeb pracovních sil a její integrace s dalšími sociálně ekonomickými službami. Nicméně zde byly odlišné pohledy na nejlepší formu organizace. Jedním z hlavních sporných bodů byl ten, zda by služby zaměstnanosti (Employment Service) měly či neměly zůstat v působnosti Ministerstva sociální péče.

Bílá kniha se soustředila spíše na nabídku než na poptávku po pracovních silách. Předpokládala určitou úroveň poptávky po práci. Tato úroveň byla zmíněna ve velmi specifických plánech pro „nová zaměstnání“, jež obsahoval druhý program pro ekonomickou expanzi (1963). Program usiloval o čistý nárůst zaměstnanosti v šedesátých letech celkem o 78000 a dosáhl 86000 nových zaměstnání v průmyslu, 58000 v oblasti služeb, při současném poklesu zaměstnanosti v zemědělství o 66000 pracovních míst.

Zatímco programy pracovních sil zajišťovaly pracovníkům možnost zaměstnání, vlastní tvorba těchto zaměstnání byla zajištěna jinými politikami a opatřeními zmíněnými v druhém programu pro ekonomickou expanzi. Byl tedy jasný rozdíl mezi politikami, programy a agenturami pracujícími na nabídce práce a dále programy politik a těmi agenturami, které se zaměřovaly na poptávku po práci vedoucí ke zvýšení zaměstnanosti.

Nová institucionální opatření 1966 – 1967

Na základě přístupu vládní politiky k politice pracovních sil v šedesátých letech byla představena celá škála iniciativ. V roce 1966 bylo založeno Ministerstvo práce s všeobecnou zodpovědností za politiku pracovních sil. Implementací různých prvků politiky pracovních sil byly pověřeny agentury, které byly přidružené k ministerstvu i jiné nepřidružené agentury. Úřad pro průmyslové vzdělávání (AnCO), který se měl zabývat vzděláváním, byl založen jako polostátní orgán dle zákona o průmyslovém vzdělávání z roku 1967. Mezi základní opatření zákona patřilo:

- (a) zajistit vzdělávání osob pro účely průmyslových aktivit a
- (b) podpora, zjednodušení, povzbuzení, asistence, koordinace a rozvoj vzdělávacích opatření, která jsou nezbytná a žádoucí z hlediska AnCo

Ministerstvo práce bylo v letech 1968 – 1972 zodpovědné za změny v zaměstnanosti. Vývoj změn v letech 1909 – 1970 je popsán v Politice pracovních sil v Irsku (1972) takto:

Národní úřad práce byl založen dle zákona o změnách v oblasti práce v roce 1909. Ten založil síť úřadů práce (Employment Exchange) se záměrem propojit zaměstnavatele hledající zaměstnance a pracovníky hledající zaměstnání. Od roku 1909 se postupně úřady práce zapojily do vedení a asistence administrativy nezaměstnaných. V situaci, kdy ukazatele ekonomického růstu byly malé a nezaměstnanost vysoká, umístovací funkce úřadu se nevyvinula do té míry, kterou měla v budoucnu plnit. Výsledkem bylo, že zaměstnavatelé měli tendenci pohlížet na úřady práce spíše jako na instituce přinášející užitek nezaměstnaným než jako na centra, která měla za úkol provádět nábor zaměstnanců. Výzkumy prováděné Ministerstvem práce ve čtyřech průmyslových lokalitách v letech 1966 – 1968 ukázaly, že ve všech lokalitách využívala služby úřadů práce pouze zhruba třetina zaměstnavatelů a to pro nábor nekvalifikované pracovní síly.

Národní úřad práce byl založen proto, aby zjednodušil kontakt mezi uchazeči o zaměstnání a zaměstnavateli a aby poskytoval informace ohledně trhu práce. Úřady AnCO a Manpower Service asistovaly při plnění úkolů stávajících úřadů sektorového vzdělávání v oblasti zemědělství a cestovního ruchu.

Vzdělávací agentury fungovaly na trhu práce na straně nabídky. Kromě makroekonomických a finančních pravomocí, hlavní vliv na poptávku trhu práce měl Úřad průmyslového rozvoje (Industrial Development Authority), který podával zprávy Ministerstvu průmyslu a obchodu.

Bílá kniha politiky pracovních sil, 1986

V září 1986 publikovala vláda druhou Bílou knihu ohledně politiky pracovních sil. Bílá kniha potvrdila změnu situace v zaměstnanosti od doby publikování Bílé knihy v roce 1965. Bílá kniha potvrdila potřebu zlepšení úrovně všeobecných dovedností pracovní síly. Přesto také zaregistrovala, že bude zapotřebí zkoušet pomoci množství nezaměstnaných, v té době 250000 lidí, a rovněž potvrdila fakt, že programy na rozvoj pracovní síly se stávají, do určité míry, alternativou zaměstnanosti. Bílá kniha obsahovala množství nových iniciativ v oblasti vzdělávání, přechodu ze školy do pracovního života, programy zaměstnanosti a asistence při dlouhodobé nezaměstnanosti. Bílá kniha identifikovala znevýhodněné absolventy škol a dlouhodobě nezaměstnané dospělé jako priority pro vládní intervenci.

Nakonec Bílá kniha připravila množství administrativních a organizačních zlepšení. Tyto byly implementovány zákonem Labour Services Act v roce 1987.

Labour Services Act, 1987

Administrativní opatření navržená Bílou knihou ohledně politiky pracovních sil v roce 1986 uvedl do provozu zákon Labour Services Act v roce 1987. Hlavní změny, které zákon přinesl, byly tyto:

- (1) Sloučení AnCO, National Manpower Service a Youth Employment Agency do nové instituce zvané Foras Aiseanna Saothair – FAS
- (2) Odstranění ustanovení zákona Youth Employment Agency Act ohledně odvodu daně, která byla určena pro osoby pod 25 let. To znamená, že daň se stala všeobecnou daní za vzdělávání a zaměstnanost.
- (3) Přiřazení funkce tvorby politiky pracovních sil Ministerstvu práce. Ministerstvo práce a Ministerstvo financí dle zákona (část 12) schvaluje programy FASu.
- (4) Řízením FASu je pověřen výbor navržený sociálními partnery

Funkce FASu dle zákona (část 4) jsou následující:

- (1) poskytovat vzdělání a rekvalifikaci a asistovat při zajišťování vzdělávání jinými subjekty
- (2) zajistit a povzbudit plány zaměstnanosti a asistovat dalším subjektům při zajištění podobných plánů
- (3) pomoci pracovníkům v získávání zaměstnání v zemi
- (4) pomoci při získávání pracovních zkušeností
- (5) zajistit vzájemně se doplňující služby pro ty, kteří práci hledají a ty, kteří ji nabízejí
- (6) zajistit poradenství, rady a informace vzhledem k výběru práce

- (7) podpora komunitních skupin (Community groups) a družstev (co-operatives) při zakládání podniků
- (8) podpora těm, kteří chtějí získat zaměstnání v jiném členském státě Evropského společenství/ unie
- (9) příprava informací a předpovědí o trhu práce

Funkce jsou v zásadě shodné s těmi, které byly dříve zajišťovány orgány AnCO a National Manpower Service.

Národní plán, 1989: Asistence Evropského společenství v oblasti vzdělávání a zaměstnanosti

Reforma strukturálních fondů Evropského společenství v roce 1989 měla určité důsledky na irské programy vzdělávání a zaměstnanosti. Od vstupu do EHS v roce 1973 Irsko využívalo podporu Evropského sociálního fondu (ESF) v oblasti vzdělávání a tato možnost podpory ze strany ESF byla jedním z faktorů, které ovlivnily expanzi vzdělávacích kapacit země.

Evropský sociální fond byl zřízen podle článku 123 Římské dohody (Treaty of Rome). Jejím základním cílem, tak jak je popsán v dohodě, je zlepšení příležitostí zaměstnanosti pracovníků na společném trhu a přispění k rostoucímu standardu života.

Navzdory svému názvu nesmí fond podporovat opatření zaměřená na zaměstnanost. Vhodná opatření podpory fondu v počáteční fázi byly dány dohodou, článkem 125. Jednalo se o určité typy výcviku k povolání, příspěvky pro ty, kteří se kvůli práci stěhovali a určitá opatření pro udržení příjmů.

Irské vzdělávací programy měly úzký vztah k oblastem subvencovaným Evropským sociálním fondem. Proto byla dána obrovská podpora vzdělávání mladých lidí v návaznosti na reformu Sociálního fondu v roce 1986, která měla podpořit vzdělávání mladých lidí.

Jednotný evropský akt byl podepsán jménem všech členských zemí ES v únoru 1986. Primárním cílem aktu byla realizace cíle roku 1992 – „vnitřní trh bez hranic“. Strukturální fondy (tj. Regionální fond, Sociální fond a FEOGA) byly zdvojnásobeny, aby mohly podporovat méně prosperující regiony společenství nebo regiony s tzv. „cílem 1“.

Předpisy řídící reformu Strukturálních fondů zajišťovaly více integrovaný přístup k otázce rozvoje. V konkrétním slova smyslu, integrovaný přístup byl založen na asistenčních programech, které usilovaly o rozvoj s využitím více než jednoho strukturálního fondu. Pro členské státy to znamenalo přípravu operačních/ funkčních programů směřujících do klíčových oblastí rozvoje (nebo „axes“). Byly identifikovány hlavní „oblasti“ – přírodní zdroje (včetně cestovního ruchu), průmysl a překonání nepříznivých efektů periferality. Rozvoj lidských zdrojů byl identifikován jako nedílná součást širšího přístupu rozvoje. Od roku 1965 se irské orgány vždy snaží uplatnit rozsáhlé rozvojové programy vzdělávání.

Silné a slabé stránky irské pracovní síly: Kohezní cíl EU 1987

Článek 130B Smlouvy o EHS uvádí, že řízení ekonomických politik členských zemí a implementace společné politiky musí brát v úvahu cíle posilování ekonomické a sociální soudržnosti a zmenšování regionálních rozdílů. Snižování regionálních rozdílů v Irsku v kvantitativním pojetí znamená posun ze situace, kdy HDP na osobu, měřený běžnými cenami a standardem kupní síly, byl v roce 1987 na úrovni 63% průměru Národního rozvojového plánu společenství. V letech 1989 – 1993 vzhledem k postupující ekonomické a sociální soudržnosti, byly hlavními rysy irské ekonomiky následující ukazatele:

- nízký příjem a úroveň výroby
- struktura populace, jejímž výsledkem byl rapidní nárůst nabídky práce a vysoká míra závislosti (high dependency ratio)
- trvale slabá poptávka po pracovních silách, vedoucí k nezaměstnanosti a emigraci
- omezení vyplývající z rozpočtové nestability a zadluženosti veřejného sektoru
- vysoké vstupní náklady vyplývající z periferijního umístění země
- špatně vyvinutá infrastruktura bránící rozvoji a náročná na náklady
- těžká závislost na zemědělství v oblasti zaměstnanosti a výroby
- slabé stránky průmyslové struktury
- nízká míra investic dle standardů společenství a závislost na dovozu kapitálu

Dokument přináší dobrý popis ekonomiky před rapidním zvýšením růstu v devadesátých letech.

Kvalita irské pracovní síly

Z hlediska perspektivy pracovní síly existovaly tyto slabé stránky.

Irský vzdělávací systém přinášel vysokou úroveň všeobecného vzdělání. Přesto v průměru odcházeli absolventi středních škol v relativně mladším věku v porovnání s ostatními státy ES. Mladí lidé v Irsku dokončili středoškolské vzdělání ještě před dosažením osmnáctého roku věku. Zhruba 25% věkové skupiny v roce 1986 pokračovalo ve vyšším vzdělávání a další kvalifikaci. Terciární úroveň vzdělávání byla dvouletá (Certificate), tříletá (Diploma) nebo čtyřletá (Degree). Zhruba 30% uchazečů o vyšší vzdělání a kvalifikaci se objevilo po dvou letech se základní technikou kvalifikací. Typické bylo, že ji nebylo ještě ani 20 let. Průměrný věk absolventů vyššího vzdělání a systému kvalifikačních kurzů v Irsku by byl 21 let. V mnoha členských státech ES by jednadvacetiletý student dokončil ani ne dva roky z pětiletého studia.

Bylo k dispozici relativně málo rekvalifikačních kurzů pro absolventy škol.

Vyšší sekundární vzdělání v Irsku postrádá přímý vztah k zaměstnání, který je evidentní ve více rozvinutých členských státech.

Prognóza vývoje pracovních sil

Prognóza vývoje pracovních sil zajišťuje formální spojení mezi nabídkou a poptávkou na trhu pracovních sil. Metodologický rozvoj v šedesátých letech směřoval ke studiu budoucích požadavků pracovních sil z různých sektorů ekonomiky – a určitých odvětví průmyslu – ve světle posledních trendů a pravděpodobného rozvoje včetně efektů technologických změn.

Crosley v roce 1966 s ohledem na budoucí prognózy vývoje pracovní síly oznámil:

Největším krokem v rozvoji prognóz pracovní síly bude pravděpodobně navrhnout mnohonásobný systém prognóz, který nebude jen rozlišovat mezi přijatelnými alternativními cestami rozvoje, ale který také zahrne sociální preferenční kritéria, aby metoda ukazovala optimální cestu rozvoje.

Prognózy ohledně pracovní síly byly připraveny v Irsku na konci šedesátých let na pozadí nízké míry nezaměstnanosti a vynoření se problému nedostatku odborných znalostí. Prognózy byly postaveny na podrobných plánech zaměstnanosti v průmyslu, které zahrnoval druhý program pro ekonomický a sociální rozvoj (1964). Profily 14 profesních skupin založeny na sčítání dat z let 1951, 1961 a 1966 byly prozkoumány a odhadnuty do budoucna. Promítnutí těchto profesních plánů do plánů zaměstnanosti umožnilo získat požadované výsledky. Plány vzaly v úvahu oba pohyby v oblasti zaměstnanosti v průmyslu, dále pohyby v průmyslu vzhledem k celkovému stavu zaměstnanosti.

Druhé velké prognózy ohledně vývoje pracovních sil v Irsku byly připraveny v letech 1979/80 na pozadí nedostatku určitých profesí. Na rozdíl od prognóz, které vznikly 10 let předtím, se tyto prognózy zaměřily na klíčové profese v krátkodobé nabídce. Dostatek adekvátní nabídky technických profesí nadále zůstal v popředí zájmu.

Během konference o technických profesích pro ekonomický růst v roce 1980 byly popsány prognózy poptávky v následujících sektorech:

Dodatečná poptávka po technických profesích z nových oborů průmyslu, které jsou sponzorovány úřadem IDA

Dodatečná poptávka v nových servisních podnicích IDA

Dodatečná poptávka v soukromém sektoru, v nesubvencovaných oblastech průmyslu

Dodatečná poptávka ve veřejném sektoru, poptávka po náhradních pracovnících

Prognózy poukazovaly na nedostatek technických profesí založený na kapacitě vzdělávacího systému. Těm vzdělávacím institucím, které byly ochotné vést potřebné kurzy, byly přiděleny zdroje. Bylo to zřejmě poprvé, kdy byla uvítána snaha právě těch vzdělávacích institucí, které vedly stále přibývajícím kurzům, jež vyžadoval proces ekonomického rozvoje.

Navzdory významným výhradám a těžkostem v oblasti prognóz pracovních sil najdeme množství pozitivních prvků, které bychom měli zmínit. Zaprvé, prognózy poznaly, jak určité typy rozvoje vzdělávání a kvalifikovaná pracovní síla mohou ovlivnit ekonomický růst. Daly dohromady rozvoj vzdělání a ekonomiky do jednoho efektivního řetězce. Za druhé, prognózy byly mechanismem, který přivedl dohromady orgány z oblasti vzdělání, průmyslu, pracovní síly a financí.

Práce na prognózách byla podporována poradenstvím a financemi Světovou bankou. Banka byla dostatečně spokojena s výsledky největších investic do infrastruktury pro budoucí rozvoj ve vzdělávání a kvalifikaci v Irsku. Vklad Světové banky přinesl do rozvoje plánování pracovních sil v Irsku mezinárodní dimenzi. Irsko začalo srovnávat irské vzdělávací a zaměstnanecké sektorové struktury s těmi, které existovaly ve více rozvinutých zemích. Vystala otázka vyrovnání mezery v klíčových profesích mezi Irskem a těmito zeměmi. Výsledné velké investice byly založeny na vědeckém podkladu, který rozpoznal příspěvek rozvoje lidských zdrojů k ekonomickému růstu.

Význam lidských zdrojů v ekonomice a sociálním rozvoji

Význam lidského elementu v ekonomice a sociálním rozvoji a jeho potřeba pro rozvoj společně se zvýšenými investicemi do přírodního kapitálu se neustále zvyšuje. Studie ekonomického růstu v rozvinutých zemích potvrzují význam nemateriálních investic. Příloha 1 ukazuje některé teoretické přístupy podporující rozvoj lidských zdrojů jako součást souhrnné rozvojové politiky.

V analýze konkurenčních nevýhod a výhod Irska, McGowan identifikoval dle následujícího tvrzení kvalifikovanou pracovní sílu jako jednu z největších konkurenčních výhod.

Konkurenční výhoda 3: lidé

A nakonec se dostáváme ke třetí a nejdůležitější oblasti konkurenčních výhod: naši lidé. Přesto je to právě oblast, kde jsme vystaveni novým výzvám. Zopakujme si základní fakta:

- Jsme rostoucí populace

V posledních 20 letech máme růst do 20%, tedy dvaapůlkrát více, než je průměr ES

- Ano, máme mladou populaci

Více než polovina obyvatel nedosáhla věku 30 let. Náš údaj 53% můžeme srovnat s Německem s 39%. Jsme „mladí Evropané, není to jen propaganda IDA“

- Ano, pokud hledíme dopředu, budeme stále mladými Evropany – a více než to.

Od teď do roku 2000 bude naše „nabídka“ 15-19-tiletých narůstat, zatímco jinde v Evropě bude klesat. V Německu už klesla dramaticky – již o čtvrtinu od roku 1984.

- Ano, úroveň vzdělání je vysoká

Irští mladí lidé se vzdělávají v průměru déle, než je průměr v ES. Ve věku 16 let je v ES průměrně 68% lidí ve škole, v Irsku je to 78%.

Naše základní tvrzení je naprosto pravdivé: máme mladou, dobře vzdělanou pracovní sílu.

A to nám umožňuje nabídnout nové průmyslové sektory a využít konkurenční výhodu vstupní hodnoty pracovní síly. Nemáme nejnižší náklady na práci – ale profitujeme na hodnotách, kterou berou v úvahu prospěch z možnosti vyšší produktivity plynoucí z vyšší sofistikovanosti pracovní síly. Můžeme dělat taková opatření, která nejsou proveditelná v zemích, se kterými se chceme porovnávat.

McGowan také upozornil na to, že co se týká subvencí do vnitřních investic, bylo Irsko neutrální.

Rozvoj lidských zdrojů – dobrý pro zemi, jednotlivce a průmysl

Kvalifikace má význam pro stát, firmy a jednotlivce. Hlavní význam pro stát spočívá v příspěvku k rostoucí produkci, zaměstnanosti a zdanění a rovnováze mezd díky konkurenceschopnosti. Cíle státu vzhledem ke kvalifikaci byly určeny v Irském plánu národního rozvoje (1989) následovně:

- (1) Zajistit, aby se kvalifikační požadavky ekonomického rozvoje odrazily v pohotovosti dodat relevantní dovednosti těm, kteří hledají práci
- (2) Povzbudit a pomoci průmyslu a obchodu zlepšit dovednosti a motivaci existující pracovní síly
- (3) Povzbudit podniky, aby dosáhly potřebnou vysokou úroveň pracovní síly a aby přispěly k využití technologické výhody
- (4) Využít výhody plynoucí z možnosti využití jednotného evropského trhu, mít kvalifikovanou pracovní sílu v oblasti obchodu, marketingu a jazykové vybavenosti
- (5) Přispět k procesu vytváření nových pracovních míst v nejvyšší možné míře včetně povzbuzení pro podnikatele, společných podniků a spolupráce mezi nimi

Hlavní důvody pro kvalifikaci jsou pro firmu tyto:

- (a) vyhnout se nedostatku znalostí nebo jejich úbytku
- (b) přizpůsobit se technologickým změnám proto, aby mohly využívat nejnovější metody práce a produkovat konkurenceschopné výrobky
- (c) vyhnout se nákladnému „vyhledávání“ a rekvalifikaci pracovní síly, pokud se ukáží nedostatky ve vzdělání nebo řízení
- (d) přetrvávající problémy úspěchu řízení

Pro jednotlivce zvyšuje vzdělání jeho možnost výdělku. Mzdové rozdíly jsou ve velké míře závislé na dosaženém vzdělání. Mincer (1958) ukázal rozdíly ve výši mezd dle různých profesí na základě rozdílu dosaženého vzdělání.

Irský vzdělávací systém

Hlavní všeobecnou přípravu na život v dospělosti a na pracovní život dává lidem vzdělávací systém. Lindsay (1990) sumarizoval všeobecnou filozofii vzdělání takto:

- Poskytování širokého všeobecného vzdělání na všech úrovních způsobilosti během povinného školní docházky (6 – 15 let)
- Povzbudit žáky a usnadnit jim pokračovat ve vzdělání (na plný úvazek) během nepovinné školní docházky (16 – 18 let) v programech, které vyhovují jejich úrovni způsobilosti
- Zesilující snahy adresovat potřeby těch, kteří mají problémy se vzděláváním a horšími studenty, zejména během povinné docházky
- Poskytování terciálního vzdělávání všem studentům, kteří o něj mají zájem a kteří jsou schopni využít poté výhodu vzdělání

Lindsay (1990) popsal hlavní institucionální a vzdělávací změny na sekundární úrovni vzdělávání v 80. letech následovně:

- Pojetí souhrnného vzdělání bylo uvedeno pilotním programem všeobecně vzdělávacích škol, které pokračovalo během 70.let a dodatečně s rozsáhlým programem komunálních škol

Jako navazující krok směrem k dosažení všeobecného vzdělání pro všechny středoškolské studenty jsou propojeny programy všeobecných a odborných škol druhého stupně

Byl zahájen a stále probíhá proces racionalizace společného vybavení a zabezpečení všeobecných středních a odborných škol – v mnoha případech jejich sloučení do společných komunálních škol

Postprimární úroveň vzdělání byla nabídnuta zdarma pro všechny participující školy (přes 90% všech škol)

Lindsay (1990) popsal rozvoj terciálního vzdělání následovně:

Vzhledem k zahájení procesu industrializace v Irsku, se objevilo rostoucí povědomí o tom, že výstup technicky kvalifikované pracovní síly, zejména na úrovni středních škol, nebyl v souladu s poptávkou. Na základě množství studií a zpráv, rozhodla se vláda rozvinout a posílit opatření pro technické vzdělání jako doplněk k existující struktuře univerzit. Nejdůležitější body byly:

1. Vytvoření sítě Regionálních technických škol (RTC) se silným důrazem na vzdělání techniků ve dvouletém (Certificate) a tříletém (Diploma) kurzu (buď tříletý kurz nebo dvouletý kurz s přídavkem jednoho roku pro ty, kteří chtějí dosáhnout nezbytných standardů v jejich zkouškách po dvouletém studiu). Je zde 9 těchto škol a nyní desátá podobného typu v provozu. Původně tyto školy stály mezi úrovní středních a vysokých škol. Opravdový úspěch těchto škol spočívá ve stimulaci a poznání poptávky pro vysokoškolské technické programy, tak jako ve všeobecné vyzrálosti vzdělávacího systému. Tyto atributy posunuly výše zmíněné školy do terciární sféry vzdělávání z původní polohy kvalifikačních středisek.
2. Sjednocení Dublinských technologických škol do jednoho Dublinského technologického institutu (DIT). DIT se odlišuje od RTC jak svoji velikostí, tak obsahem svých programů – je to vysoká škola čítající 7000 studentů v letech 1988/89 a s celkem 2800 vysokoškolskými programy.
3. Založení dvou Národních institutů pro vyšší vzdělání, srovnatelných se stávajícími univerzitami, ale s hlavním zaměřením na studijní programy v oblasti technologické a obchodní. Tyto instituty se liší od RTC tím, že byly založeny primárně jako vysoké školy. Je nutno zmínit, že pro absolventy RTC bylo jednoduché začít studovat na Institutu některé z vysokoškolských programů. (Ve skutečnosti mají RTC 20% studentů, kteří dále pokračují na vysokou školu).
4. Založení Národního výboru pro hodnocení vzdělávání, pravomoc a funkce tohoto výboru spočívá ve schvalování studijních postupů na terciární úrovni vzdělávání (jinde než na univerzitách) a poskytnutí certifikátů, diplomů a titulů těm, kteří školu dokončili

Tento vývoj vedl k vytvoření binárního systému terciálního vzdělání v Irsku: na jedné straně univerzity jako jmenované instituce spadající pod orgány vyššího vzdělávání, se státní podporou směřovanou do nich a další spojené se strukturou Vzdělávacích výborů s finanční podporou státu směřovanou k nim prostřednictvím těchto výborů.

K dokončení celého obrazu situace zbývá dodat, že v roce 1989 byly dva Národní instituty pro vyšší vzdělávání jmenovány univerzitami. Dále se chystá legislativní úprava RTC jako institucí terciálního vzdělávání, je potřeba schválit přidělení větší autonomie v každodenních rozhodnutích a posílit podporu výzkumu a vývoje. Podobné legislativní úpravy se připravují pro Dublinský technologický institut s tím, že by měl být suverénním orgánem se statutární rovnováhou (v současné době funguje takto jen volně).

Na terciární systém vzdělání dohlíží Úřad vyššího vzdělávání (HEA). Obecné funkce tohoto orgánu jsou:

- (a) Pokračování rozvoje vyššího vzdělávání

- (b) Pomoc při koordinaci státních investic ve vyšším vzdělávání, příprava návrhů na takové investice
- (c) Propagace ocenění hodnoty vyššího vzdělání a výzkumu
- (d) Propagace dosažení stejných příležitostí vyššího vzdělání
- (e) Propagace demokratizace struktury vyššího vzdělání

Podstatná část studentů univerzit a rozsáhlá většina ostatních v terciálním sektoru se připravují na specifické profese nebo skupiny profesí během svého vzdělávání. Univerzity poskytují vysokoškolské a postgraduální kurzy v oblasti techniky, práva, obchodních studií, sociální vědy, dále také postgraduální učitelské kurzy pro studenty se všeobecným diplomem v oboru humanitním nebo vědním.

Velká většina studentů terciální sféry v Regionálních technických školách a Technologických školách studuje kurzy spjaté s budoucím povoláním.

HEA publikuje množství zainteresovaných zpráv z pohledu trhu pracovních sil. Roční zpráva detailně popisuje otázky hodnocené během roku, komentáře k současným problémům ve vyšším vzdělávání, granty určené pro univerzity a jmenované instituce, probíhající stavební práce, schvalování nových kurzů. Tato instituce publikuje ročně od roku 1984 rozsáhlý přehled prvních oblastí, kde se uplatnili pracovníci s vyšším vzděláním. Tento dokument informuje ohledně statusu zaměstnanosti zhruba jeden rok po dokončení školy. Třetí série publikací se zabývá odhadem instituce ohledně poptávky a potřeby vyššího vzdělávání, kterému instituce svěřila původní výzkum. Clancy (1982 a 1988) studoval celkový nábor vyššího vzdělávání v letech 1980 a 1986.

Určení rostoucí vazby mezi terciálním vzděláním a potřebami trhu práce lze získat z rostoucí podpory od Evropského sociálního fondu pro aktivity vzdělávacího systému. Podpora ESF pro vzdělávací aktivity vzrostla z 65 mil. IEP v roce 1987 na 110 mil. IEP v roce 1991.

Kromě tradiční podpory přípravy k zaměstnání, kvalifikace a technických kurzů na středoškolské úrovni, přibyly dvě nové skupiny kurzů vhodných pro podporu ze strany ESF. Jsou to kurzy vyšších technických a obchodních dovedností a pokročilé kurzy technických dovedností.

Kurzy vyšších technických a obchodních dovedností zahrnují tříleté denní univerzitní kurzy a jednoleté dodatečné kurzy pro ty, kteří požadují vyšší technické nebo obchodní dovednosti. Kurzy mají široký technologický obsah a jejich cílem je dodávat potřebnou nadstavbovou kvalifikaci, kterou vyžaduje trh práce, aby splnil požadavky zaměstnanosti.

Přímé vzdělávací aktivity FAS

Program pro průmyslový rozvoj (1990) identifikoval následující programy FASu orientované na průmyslový rozvoj:

- učení specifických dovedností
- vzdělání a plány v podnicích

- společenstevní podniky a iniciativy místního vzdělávání

Školení specifických dovedností u FAS

Školící kurzy, které nabízejí technické nebo obchodní dovednosti v jednotlivých podřízených oblastech nebo v souvislosti k jednotlivým povoláním, ve kterých jsou známy zaměstnanecké možnosti se nazývají kurzy specifických dovedností pro zaměstnanost. Přídavné jméno specifický je použito pro zdůraznění jeho relativně úzkého zaměření na dovednosti potřebné pro určité profese (na rozdíl od obecně použitelných dovedností). Příkladem kurzů je Obsluha obráběcích strojů, Elektronika, Počítačové kurzy, Zpracování polymerů, Šití, Kadeřnický kurz a Prodej finančních služeb. Některé kurzy trvají až 12 měsíců, ale většina trvá 4 – 6 měsíců. Kurzy vede buď centrum vzdělávání FAS nebo externí školitelé. Účastníci jsou nezaměstnaní a nadbyteční (ze svých bývalých profesí), rekrutují se ze všech věkových skupin a oblastí. Kurzy mají doplnit současné a budoucí nedostatky dovedností.

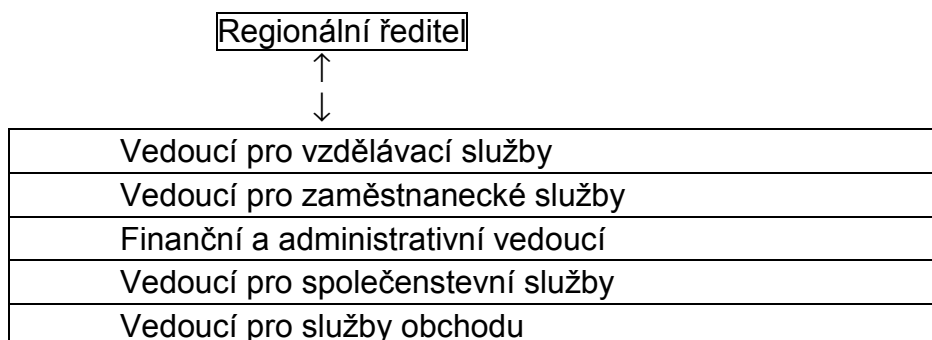
Program má racionálně pomoci umožnit státu poskytnutí vzdělání pracovní síle tak, aby odpovídal rozvoji země. Díky zajištění pracovních sil je průmysl více konkurenceschopný a ziskový a proto jsou příjmy a profese více chráněny a v některých případech rostou. Program pomáhá státu uskutečnit změny dovedností tak, aby odpovídaly měnící se struktuře a průmyslovým technologiím.

Obsah kurzu je založen na výzkumu současných a budoucích dovedností, které zahrnují potřeby na obou stranách průmyslu. Struktura kurzů je pravidelně zhodnocována a měněna tak, aby splnila měnící se potřeby.

FAS výslovně stanovil cíl 75% umístění osob v kurzech specifických dovedností pro zaměstnanost a skončí tyto kurzy v případě, že profesní možnosti neumožní dosažení tohoto cíle. Současně, úrovně aktivit ukazují nízký stav růstu ekonomiky a pokračující vysokou míru nezaměstnanosti. Oba tyto faktory znamenají, že možnosti umístění pracovníků z kurzů specifických dovedností pro zaměstnanost budou v budoucnu růst ještě více než v současné době.

Regionální struktura a činnost FASu

Již od počátku bylo rozhodnuto, že FAS bude regionální organizací pro 10 regionů. Vzhledem k tomu, že prioritou se stal zákaznický servis a že byly vzaty v úvahu rozdílné potřeby v městských a venkovských oblastech, regionalizace byla považována za nejlepší způsob umístění vedoucího personálu do blízkosti různých klientských skupin. Každý region dělá roční regionální operační plán se specifickými rozpočtovými parametry, které odpovídají specifickým regionálním potřebám. Služby FASu jsou poskytovány operačními jednotkami zhruba popsány v následujícím schématu:



Jednotka pro vzdělávací služby nabízí široký rámec vzdělávacích programů včetně kurzů přípravy pro zaměstnání ve vzdělávacích centrech a dalších místech v regionu.

Jednotka pro zaměstnanecké služby nabízí nábor pracovníků pro zaměstnavatele a vyhledávání práce pro zaměstnance včetně množství podpůrných programů zaměstnanosti. Dále nabízí profesní poradenství pro nezaměstnané a jinak znevýhodněné skupiny stejně jako fungující EURES, rozsáhlý evropský náborový systém. Jednotka má klíčovou zodpovědnost za implementaci Národního plánu vzdělávání.

Jednotka pro společenské služby zajišťuje programy dočasného zaměstnání pro širokou škálu aktivit jednotlivých společností. Také vede Komunitní vzdělávací programy a komunitní semináře pro znevýhodněné skupiny a programy komunitních podniků. Tato jednotka je zodpovědná za Národní sociálně ekonomický program.

Jednotka pro služby obchodu zajišťuje podporu vzdělávání a služeb obchodu. Další aktivity zahrnují učňovskou administrativu a instalaci kvalitního systému pracovních míst (jako např. „Dokonalost prostřednictvím lidí“).

Typický region poskytuje služby zhruba 12000 lidem ročně s celkem 200 zaměstnanci, platí nepřímo dalším 200 zaměstnancům za dohled na programech. Má roční rozpočet 60 mil. IEP a většina regionů má zhruba 350000 obyvatel.

OBDOBÍ 1990-2000

1983 – 1993: Úpravy vyvolané krizí

Ekonomická krize poloviny 80.let vedla k projednání tříleté národní dohody mezi vládou, zaměstnavateli a odbory v roce 1987, která byla publikována s podtitulem: Program pro národní obnovu. Jádrem programu byla dohoda o potlačení růstu mezd do 2,5% ročně na dobu tříletého trvání programu. Program také souhlasil s opatřeními přivést veřejné finance do rovnováhy a doplnit dohodu o souhlas s nízkým nárůstem mezd spolu se snížením daní jednotlivců. Byla zde také dohoda na protlačení vládní politiky podpory rozvoje průmyslu, služeb a zemědělského sektoru ekonomiky. Důležitým bodem programu byl smysl pro národní cíl a směr, který byl vytyčen za plné podpory vlády, zaměstnavatelů a odborů. Program byl důležitý zejména pro

poskytnutí struktury, v jejímž rámci by mohla vláda postupovat s nerovnováhou veřejných financí prostřednictvím krácení výdajů ve veřejných programech bez vytváření sociálního napětí a průmyslových nepokojů, které by jinak mohly nastat. Krácení financí se dále vztahuje na odmítnutí poskytovat subvence pro mnoho tradičních oborů průmyslu, které ovšem již neobstály v ostré mezinárodní konkurenci jako součást Jednotného evropského trhu. Program a energie, kterou vynaložili sociální partneři, pomohla ve velké míře obnovit důvěru investorů v ekonomiku, která byla tvrdě poškozena trendy vedoucími k ekonomické krizi v polovině 80.let.

Program byl úspěšný v mnoha ohledech:

- pomohl zlomit inflační očekávání při jednáních o výši mezd
- průměrná roční míra růstu HNP a HDP se zvýšila na 4% resp. 5% v průměru za rok
- požadavek Ministerstva financí na půjčky se snížil ve vztahu k HNP z 12,1% v roce 1986 na 1,9% v roce 1990
- národní dluh vzhledem k proporcím HNP klesl ze 125% v roce 1987 na 98% v roce 1990
- vzhledem k poklesu pracovních míst o 75000 v letech 1980 – 1986, došlo k nárůstu zaměstnanosti o více než 50000 pracovních míst v následujících 5 letech
- počet nezaměstnaných, který vrcholil v roce 1987 celkovým číslem 232000, se snížil na 172000 v roce 1990

Relativní úspěch programu v letech 1987 – 1990 vedl posléze k dalším jednáním ohledně tříletých programů sociálního partnerství. Ty byly dále rozšířeny rozsahem a hloubkou tak, aby zahrnuly komunitní a dotované sektory stejně tak jako zaměstnavatele, odbory a vládu do negociačního procesu. Dohoda sociálního partnerství byla obsažena v oblasti veřejné politiky, kde jsou diskutovány všechny nové důležité politické iniciativy týkající se opatření sociálního partnerství před jejich představením. Proces byl dále rozšířen na dobrovolné bázi na národní úroveň, společenskovědní úroveň a úroveň jednotlivých podniků.

Přístup sociálního konsensu byl podpořen všemi hlavními politickými stranami.

Nové instituce na národní úrovni

V letech 1991/92 proběhly dvě významné institucionální změny, které přispěly k vysoké míře růstu devadesátých let. Zaprvé bylo zřízeno Ministerstvo podnikání, obchodu a zaměstnanosti (Ministry of Enterprise, Trade and Employment) sloučením starých Ministerstev průmyslu a obchodu a práce. Za druhé byla provedena restrukturalizace agentur průmyslového rozvoje na tři nové orgány:

FORFAS, který má poradní funkci, koordinuje rozvoj podniků, výzkum, rozvoj technologií a inovace

Agentura pro průmyslový rozvoj (IDA Ireland), která se zaměřuje na přilákání přímých zahraničních investic do Irska

Enterprise Ireland, který pomáhá při rozvoji domácích irských podniků

1993 – 2000: Období výjimečného ekonomického růstu

Proces ekonomických úprav zahájený v polovině osmdesátých let vedl spolu s dalšími faktory, které mají vztah k demografickým a politickým iniciativám představeným v předchozích dekadách, které ovšem přinesly ovoce až v devadesátých letech, k období výjimečného ekonomického růstu v Irsku v 90. letech:

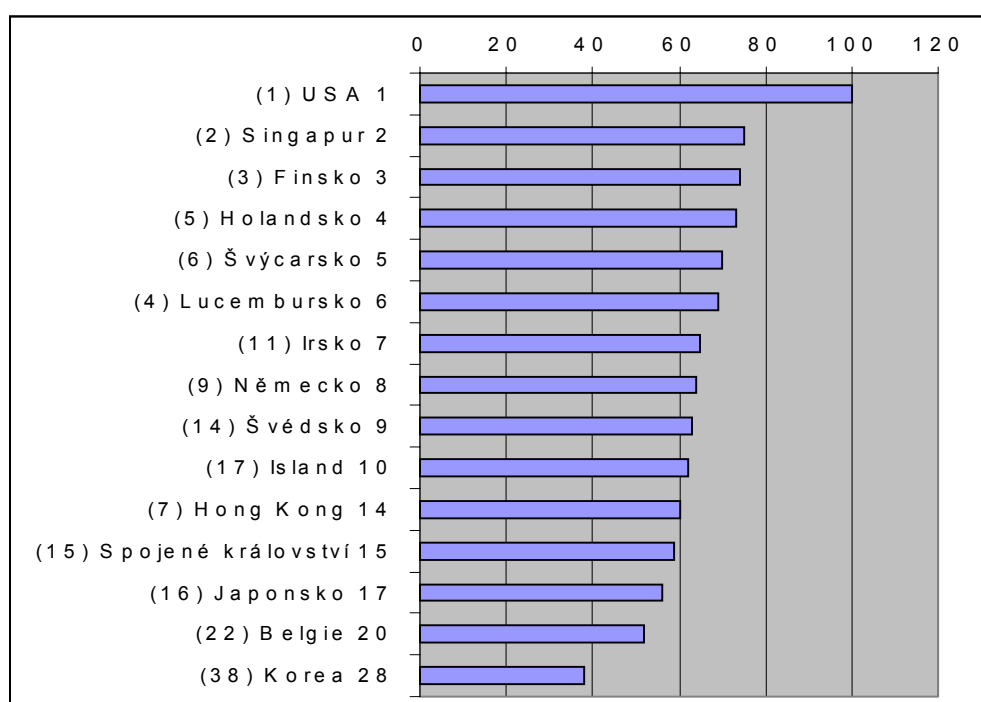
- průměrná roční míra růstu HDP byla 9%, roční míra růstu HNP byla 8% v sedmiletém období 1993 – 1999 (včetně)
- průměrná roční míra inflace (CPI) byla v letech 1993 – 1999 (včetně) 1,9%. Přesto se v roce 2000 míra cenové inflace významně zvýšila vzhledem k dopadu růstu cen ropy, růstu hypoteční úrokové míry, růstu nepřímého zdanění tabáku zavedeného na konci roku 1999 vládou kvůli podpoře zdraví, poklesu hodnoty EURO a zmenšujícím se trhu práce, který umožnil pokles mzdové inflace v určitých sektorech ekonomiky. Průměrná míra inflace pro rok 2000 je předpokládána na úrovni cca 6% před snížením v roce 2001 díky mnoha podkladovým faktorům, které měly vliv na celou ekonomiku
- míra zadluženosti v poměru k HNP se snížila na zhruba 53% v roce 1999 z celkových 93% v roce 1993 a dále se snížila pod 45% koncem roku 2000
- populace se zvýšila o 240000 (7%) na celkových 3,75 mil. obyvatel od roku 1990 s přílivem obyvatel do Irska, jež činí přes čtvrtinu tohoto nárůstu (64000 obyvatel) – obrát v trendu stárnutí obyvatel, kdy bylo Irsko zdrojem pracovní síly pro země celého světa
- počet zaměstnaných obyvatel se zvýšil o 60% (o 540000) od roku 1993 k celkovému počtu 1,68 mil. lidí v roce 1999
- míra nezaměstnanosti poklesla z 15,7% v roce 1993 na 4,5% v polovině roku 2000 a dále se očekává její pokles pod 4,0% v roce 2001
- HDP na osobu v Irsku vzrostl na více než 111% průměru EU (EU-15) v roce 1999 – úctyhodné zlepšení od situace v Irsku od doby, kdy se Irsko připojilo k EHS v roce 1973, kdy byl HDP na osobu na úrovni 60% průměru EU-15

KONKURENCESCHOPNOST: ZAČÁTEK IRSKÉ EKONOMICKÉ TRANSFORMACE

Pozoruhodný rozvoj exportních výkonů irské ekonomiky samozřejmě stojí na konkurenceschopnosti exportní základny ekonomiky. Zatímco konkurenceschopnost konečně funguje na úrovni jednotlivých podniků na specifických trzích, národní a místní základna, na základě které fungují podniky, buď rovněž pomáhá nebo brání jejich konkurenceschopnosti. Podléhající lokální rozhodující činitele konkurenceschopnosti zahrnují

zákonné prostředí, náklady, dostupnost a kvalitu práce, náklady a kvalitu infrastruktury, komparativní náklady zdanění, společenské přístupy k obchodu apod.

V tabulce hodnotící světovou konkurenceschopnost v roce 2000 je Irsko na 7.místě na světě z hlediska všeobecné obchodní konkurenceschopnosti – v roce minulém bylo na 11.místě. Podle hodnocení atraktivity Irska podle výroby se Irsko dostalo na 5.pozici na světě.



Zahraniční přímé investice (FDI): klíčový komponent irského ekonomického růstu

Podpora projektů exportně orientovaných přímých investic byla v centru irských ekonomických rozvojových politik již před 40 lety a zůstává zde dodnes. Proces rozvoje v relativně pozdě industrializované zemi proběhl na pozadí přenosu znalostí (technologických, marketingových, projektového financování, řídicích) do soukromého a veřejného sektoru v Irsku z globálně konkurenceschopných firem ze sektorů s vysokým růstem. Byla vytvořena širší veřejná politická agenda, která měla podpořit plnění cílů. Jak již bylo zmíněno, v tabulce hodnotící světovou konkurenceschopnost v roce 2000 patří Irsko mezi 5 nejlepších míst na světě pro investice do výroby spolu s USA, Singapurem, Finskem a Holandskem.

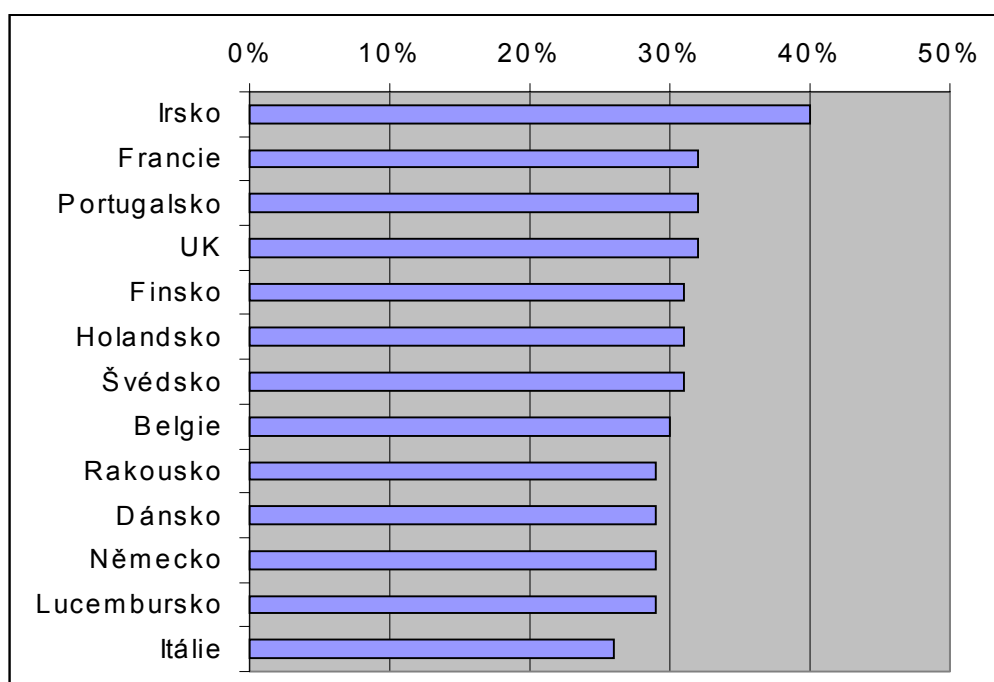
Důvody jsou jasné. Základním podkladem pro FDI v jakékoli firmě je vratná investice v určité oblasti. Návratnost přímých zahraničních investic pro firmy, které fungují v Irsku, je pravděpodobně nejvyšší na světě. Americký úřad pro sledování obchodních dat zveřejnil, že americké firmy mají trvale vyšší návratnost investic právě v Irsku než v jiné evropské zemi.

Prokázaná vysoká míra návratnosti investic je jedním z klíčových faktorů, který pomáhá vysvětlit irský úspěch při procesu přilákání přímých zahraničních investic. Není jen funkcí výhodného režimu zdanění korporací, ale také čerpá z komplexu dalších navazujících faktorů. Ty zahrnují geograficky strategické umístění v Evropě na místě, které je nejbližší k USA, legislativní opatření podporující obchod a režim vládní politiky, flexibilní a dobře vzdělanou pracovní sílu a seskupení ekonomik spojených se zavedeným průmyslovým hi-tech sektorem, který obchoduje po celém světě. Tyto seskupené ekonomiky zahrnují základnu společných znalostí, infrastrukturu, dodavatelské vazby, relevantní vzdělávací plány a trh práce, který se rozšířil a poměrně prohloubil v dovednostech potřeby podpory hi-tech průmyslu.

VYSOCE KVALIFIKOVANÁ PRACOVNÍ SÍLA S MNOHA DOVEDNOSTMI

Možnost bohaté nabídky mladých, dobře vzdělaných a kvalifikovaných lidí vstupujících na trh práce dnes a v budoucnu zajišťuje Irsku silnou pozici pro budoucí projekty e-businessu, s porovnáním s mnoha dalšími evropskými zeměmi. V současné době, poměr populace pod 25 let v Irsku je vyšší než v kterékoli jiné zemi EU, což dokládá následující tabulka:

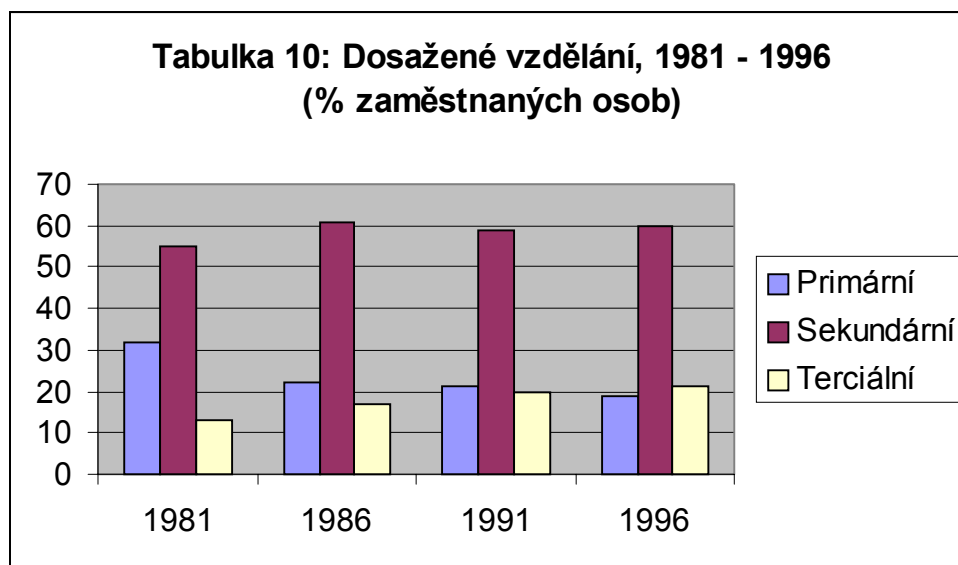
Tabulka: procento populace pod 25 let v roce 2000



Kvalita pracovní síly odráží vysokou hodnotu, která souvisí se vzděláním a získáváním dovedností a kvalifikace v irské společnosti. Také odráží dlouhodobý důraz na politiky veřejného sektoru, jež umožňují univerzální (volný) přístup ke vzdělávacím možnostem mimo úroveň základních škol – zaprvé na sekundární úrovni vzdělávání v polovině 60.let a následovně (na začátku 90.let) na terciární úrovni. Náklady na vzdělávání v poměru k

celkovým veřejným nákladům, jsou v Irsku vyšší než v jiných zemích EU. Tato politika vedla například k tomu, že 78% studentů, kteří začali studovat střední školu, po pěti letech získalo závěrečné vysvědčení (v roce 1998) v porovnání s 20% v roce 1965. Je nutno zdůraznit fakt, že míra participace terciálního sektoru na vzdělání ve věkové skupině 17 – 189 let vzrostla z 11% v roce 1965 na 50% v roce 1995.

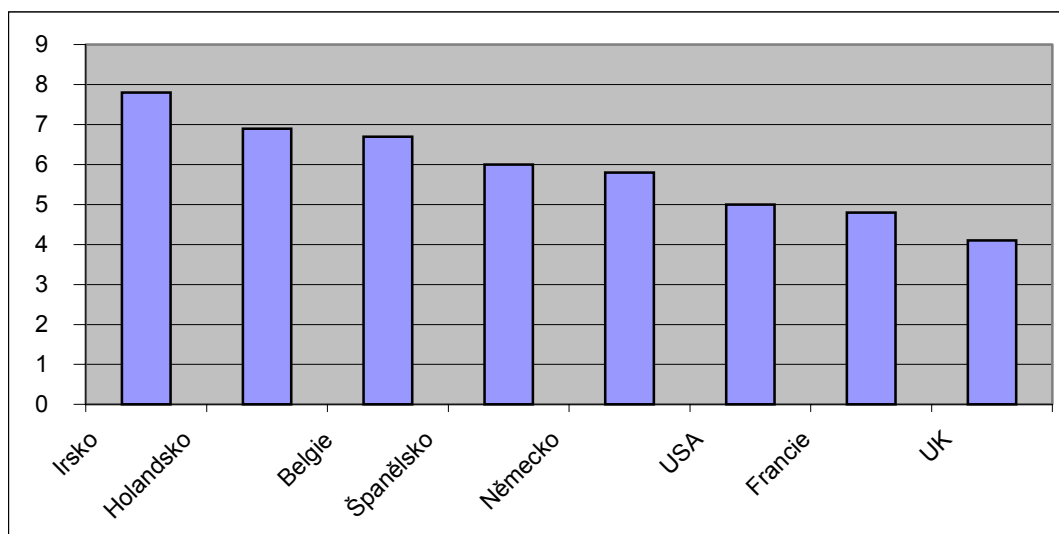
Následující tabulka ukazuje trendy dosaženého vzdělání těch, kteří byli zaměstnaní v letech 1981 – 1996:



Tabulka zobrazuje rostoucí dosažené vzdělání těch, kteří v Irsku pracují. Poměr pracovníků s terciálním vzděláním se více než zdvojnásobil na celkových 23% v posledních 15 letech do roku 1996. Dnes je poměr pracovníků s terciálním vzděláním zhruba 20%. Významný růst dosaženého vzdělání pracovní síly v posledních dvaceti letech pomohl přispět k růstu průměrné úrovně dovedností a produktivity.

V porovnání s ostatními zeměmi EU, Irsko je vysoko na žebříčku dosaženého vzdělání včetně oblasti vědní a technické. Nezávislá Zpráva o světové konkurenceschopnosti (1999) řadí Irsko mezi jeden z nejlépe hodnocených států v Evropě v souvislosti se vzdělávacím systémem s ohledem na potřeby konkurenceschopné ekonomiky. Není to překvapením, když vezmeme v úvahu fakt, že šest z deseti irských vysokoškoláků se zabývá studiem techniky, věd nebo obchodu. Údaje OECD rovněž ukazují, že Irsko se řadí na přední pozici v dosaženém vzdělání pracovní síly.

Tabulka: Dosažené vzdělání, kterým vzdělávací systém vychází vstříc potřebám konkurenceschopné ekonomiky (výsledky zemí)



Expertní skupina zaměřená na budoucí dovednosti

FORFAS v roce 1996 na žádost vlády, po konzultacích s HEA a FASem, založil Expertní skupinu zaměřenou na budoucí dovednosti, aby hodnotila situaci nabídky a poptávky v průmyslových oborech, které vyžadují vysokou úroveň kvalifikace. Dle analýz a doporučení Skupiny alokovala vláda významný růst zdrojů na podporu dalších vysokoškoláků a technických kurzů.

V roce 2000 podnikla Expertní skupina zhodnocení iniciativ, které byly implementovány nebo odsouhlaseny k tomu datu jako součást procesu přípravy druhé zprávy. Hodnocení ukázalo, že:

- Došlo k velkému zvýšení současných i budoucích počtů studentů počítačových kurzů. Další dodateční studenti, kteří dokončili kurz, se objevují v letošním roce.
- Došlo ke zvýšení počtu vysokoškolských kurzů. Jednoleté kurzy mají již podstatný vliv na nabídku pracovních sil. Vysokoškolské kurzy jsou koncipovány tak, aby absolventi mohli přestoupit z jedné disciplíny na druhou. Většina nových pracovních míst souvisí s ovládním počítače.
- Došlo k podstatnému nárůstu vysokoškolských technických kurzů. Tento nárůst povede ke zvýšení dodatečných absolventů v roce 2003.
- Zajištění zvýšeného počtu technicky kvalifikovaného personálu na úrovni vysokoškolského technického vzdělání bylo prioritou, byly podporovány postgraduální studia v oblasti technické a výpočetní. Dodatečné postgraduální studium je přesto zatím omezené.

V podstatě je důležité zdůraznit, že trendy technických postgraduálních studií je nutno zvážit. Vzhledem k tomu, že se irská ekonomika přesouvá k aktivitám s vyšší přidanou hodnotou, potřebujeme více lidí s postgraduálním technickým a IT vzděláním než v minulosti. Přesto síla trhu práce snížila počet vysokoškoláků, kteří měli zájem o postgraduální studium během 90.let. Tahle otázka bude muset být vyřešena.

Vytváříme množství příležitostí postgraduálního výzkumu, které budou dotovat HEA a Irská vědecká nadace. Problém, kterému budeme čelit, je ten, že nabídka absolventů vysokých škol, kteří budou mít zájem o tyto příležitosti, nebude dostatečná. Jedno omezení, na které se musíme zaměřit, se týká stipendií – postgraduální studium se musí stát více finančně atraktivní, než je v současnosti pro studenty, pokud mají být přilákáni studenti s dobrým absolventským hodnocením. Další omezení spočívá v podmínkách, za kterých postgraduální student pracují, dostupnost vybavení, často je výhodnější studovat v cizině. Musíme vytvořit takové podmínky pro irské výzkumné pracovníky, aby byly na srovnatelné úrovni s dalšími zeměmi.

Expertní skupina kromě některých dokončených projektů pracuje na výzkumných programech. Dva z nich jsou obzvlášť významné:

- Přehled práce vykonané v oblasti dovedností IT právě začíná. Ten doplní předchozí analýzy poptávky po lidech s technickou a IT kvalifikací. Výzkum pokryje všechny sektory ekonomiky, ale zaměří se zejména na Elektronický hardware, Design integrovaných obvodů, Software, Multimedia a na specialisty z firem zabývajících se e-businessem. Předpokládá se, že práce bude dokončena začátkem příštího roku.
- Přehled existující a plánované pozice nabídky/ poptávky po dovednostech vyšší úrovně v konstrukčním průmyslu, zaměření na profesionální a technické úrovně dovedností. Zatímco tato práce pokračuje, máme za sebou první kolo analýz a nějaké předběžné závěry. Poptávka po výstavbě se prudce zvýšila v posledních letech, ale předpokládáme určité snížení míry růstu, i když vezmeme v úvahu hlavní program veřejných zakázek stanovených v Národním rozvojovém plánu. Počet zaměstnaných v průmyslu by měl narůstat, ale míra roční nárůstu by měla být nižší než v minulých letech.

ZÁSADNÍ DŮVODY ÚSPĚCHU

Rozvoj lidských zdrojů byl jedním ze zásadních důvodů ekonomického úspěchu dosaženého v Irsku v posledních letech. Je vhodné pamatovat na tyto fakta:

- (1) Zaprvé, neexistuje jeden jediný důvod pro dosažený úspěch. Vysvětlení spočívá v rámci různých faktorů, z nichž sedm je stručně popsáno v následujícím textu.

- (2) Za druhé, dosažený úspěch nebyl záležitostí okamžité transformace. Mnoho zásadních faktorů, které určily úspěch v posledních letech, má kořeny v minulých letech, počínaje 60.lety.

Následujících 7 faktorů patří mezi ty, které nejvíce ovlivnily úspěch dosažený v posledních letech:

- (1) Makroekonomický management
- (2) Členství v EU
- (3) Dohody sociálního partnerství
- (4) Investice do výzkumu a vývoje
- (5) Daňová reforma
- (6) Veřejná administrativa
- (7) Průmyslová politika

Je vhodné vzít stručně v úvahu každý z nich.

MAKROEKONOMICKÝ MANAGEMENT

Zdravá fiskální a monetární politika jsou základními předpoklady důvěry investorů a ekonomického růstu. V polovině osmdesátých let (1986) poklesla výkonnost irské ekonomiky hodnocena v posledních dekadách makroekonomickými ukazateli, v porovnání s dnešní pozicí byla situace následující:

- ukazatel půjček Ministerstva financí jako % HNP byl vždy dvouciferný. Od roku 1996 se zvyšoval přebytek vládních příjmů nad výdaji
- národní zadlužení jako % HNP dělalo více než 122% v roce 1986. Koncem roku 2000 poměr zadlužení na HNP poklesl hodně pod 50% HNP
- Zdanění jako poměrná část HNP činilo 46% a stále rostlo. Dnešní zdanění je pod 34% HNP a klesá.
- Nejlepší úrokové míry sdružených bank byly přes 15% v roce 1986. V roce 1999 se pohybovaly v průměru na úrovni méně než 4%
- Inflace se pohybovala v rozmezí 4 – 5% ročně (snížení v původní úrovně přes 20% v roce 1981)

Pozoruhodný obrat ve vývoji byl spojen jednak s dobrým makroekonomickým řízením v posledních deseti letech a hlavně také s kontrolou veřejných výdajů v souvislosti s potenciálem příjmů ekonomiky a redukcí nákladů zdanění. Byla vytvořena podstatná báze, na jejímž základě byly podány výjimečné ekonomické výkony posledních let včetně budování vývoje v průmyslovém sektoru. Aby byla dodržena požadovaná kontrola veřejných výdajů, zejména v dřívějších letech ekonomického oživení, byl schválen národní konsensus ohledně priorit veřejných výdajů. Tento konsensus byl dohodnutý během mnoha tříletých dohod o sociálním partnerství platných od roku 1987.

ČLENSTVÍ V EU

Členství v EU má významný a pronikavý vliv na ekonomický rozvoj v Irsku v širokém měřítku metod, které byly ne vždy rozpoznány. Dopad může být popsán množstvím definic:

- **Makroekonomická stabilita:** Maastrichtská kritéria pro členství v EMU, které by mělo Irsko splnit lépe než většina ostatních členů EMU, jsou významnou hybnou silou směrem k více disciplinovanému přístupu k řízení veřejných financí v udržitelné míře. Doplnily a pomohly udržet konsensus ohledně potřeby dosažení rovnováhy veřejných financí zahrnutých v mnoha dohodách o sociálním partnerství, které byly iniciovány v roce 1987. Zlepšení, které bylo dosaženo, se dnes obecně považuje za samozřejmé a velmi podporuje dobrý výkon irské ekonomiky v posledních letech.
- **Převody EU:** čisté finanční převody EU do Irska vyvrcholily 6,6% HDP v roce 1991 s více než dvěma třetinami příjmů pocházejících z FEOGA (hlavní fond EU pro podporu zemědělského sektoru) v té době. V roce 1999 se čisté příjmy z EU dostaly na úroveň 1,9% HDP s tím, že příjmy z FEOGA překračovaly stále 60% celkových příjmů. Významným rysem posledních let jsou přesto dodatečné zdroje uvolněné z Evropského sociálního fondu, Fondu regionálního rozvoje a Evropského kohezního fondu na zvýšení a rozšíření investic do lidského a přírodního kapitálu, kapitálu infrastruktury a podpoře rozvoje nových projektů, zejména těch s irskými vlastníky v podnikovém sektoru výzkumu a vývoje. V roce 2000 bylo převedeno do Irska z těchto tří fondů více než 900 mil. IEP. S ohledem na míru růstu irské ekonomiky se předpokládá, že Irsko se stane čistým přispěvatelem rozpočtu EU zhruba od roku 2006, na rozdíl od současné situace čistého příjemce.
- **Reforma systému veřejných financí:** Převody EU ve struktuře společenské podpory (CSF) byly rovněž hybnou silou modernizace a rozšíření irského systému veřejných financí formou dlouhodobého plánování, stanovení rozpočtu na více let dopředu a představení efektivního hodnocení a hodnotících auditů více systematickou cestou než tomu bylo v minulosti.
- **Jednotný trh EU:** odstranění bariér pohybu zboží, služeb, kapitálu a lidí v rámci EU mělo klíčový význam na otevření irské ekonomiky vnějším konkurenceschopným silám a pomohlo firmám dosáhnout konkurenčního výkonu, což je pro ekonomiku základem v závislosti na exportně orientovaném růstu Irska. Výsledkem byla například modernizace celé sbírky zákonů ohledně hospodářské soutěže a zatímco zbývá ještě velký kus práce k dosažení významného rozvoje, byl dán popud k deregulaci a zvýšené soutěživosti v takových oblastech jako jsou sektory energetiky, telekomunikací v rychlejším tempu, než by tomu bylo v jiných případech. Představení jednotné měny EURO dne 1. ledna 1999 dále posílilo soudržnost Jednotného trhu. Zvýšená integrace irské ekonomiky do více

rozvinutého jednotného trhu EU s více než 360 mil. lidí byly rovněž významným faktorem irského úspěchu při přilákání přímých zahraničních investic a v posílení konkurenčních výkonů podniků ve vlastnictví Irů.

DOHODY O SOCIÁLNÍM PARTNERSTVÍ

Řada pěti jednotlivých národních dohod smluvených mezi sociálními partnery od roku 1987 velice ovlivnila výkony irské ekonomiky. Byly pojaty, vytvořeny a rozvinuty s ohledem na kontext hlubšího smyslu krize spojené s perspektivami výkonů irské ekonomiky v polovině 80.let. V podstatě přístup sociálních partnerů pomohl zajistit větší jistotu a stabilitu v celé oblasti vývoje a závislosti plateb a příjmů a v procedurách průmyslových vztahů. Mezi jiným pomohly dohody k následujícím výsledkům:

- Mírné zvýšení úrovně plateb odpovídající potřebě udržovat a zvýšit konkurenceschopnost obchodního sektoru ekonomiky
- Významné snížení průměrné míry daní zaměstnaneckých příjmů mezi 10 a 16 procentními body
- Zlepšení klimatu průmyslových vztahů s méně spory a pracovními dny ztracenými díky stávkám (v roce 1980 bylo zapojeno v průmyslových sporech přes 30000 pracovníků. Do roku 1998 se snížila tato hodnota na 8000 pracovníků. V té samé době byl snížen počet pracovních dnů ztracených v souvislosti s průmyslovými spory z celkových 400000 dní na méně než 40000 dní)
- Flexibilita a podpora požadovaná vládou k dosažení vyšší kontroly nad veřejnými financemi, vytvoření programu reformy veřejných financí a vytvoření makroekonomického rámce odpovídajícího irským konkurenčním potřebám a kapacitě participace v EMU
- Rekordní úroveň růstu zaměstnanosti
- Významný růst životního standardu zaměstnaných osob
- Centrální a pozitivní role odborového hnutí, zaměstnaneckých orgánů a dalších sociálních partnerů, kteří mají vliv na vládní politiku pro mírnější postoj při placení a v souvislosti k dohodám na téma průmyslových vztahů

Význam přístupu sociálních partnerů k výkonům irské ekonomiky od roku 1987 je nejlépe pochopen v kontextu vážných a extrémně obtížných výzev ekonomického rozvoje, kterým čelili politici té doby. To, čemu se naučili, je stále velmi relevantní k trochu rozdílným ekonomickým výzvám Irska v dnešní době – výzva, jak řídit ekonomický úspěch, je sice význačná, ale zatím je brána pouze v krátkodobém kontextu.

INVESTICE DO VÝZKUMU A VÝVOJE

Dalším trend, který stojí za zmínku, je významný růst výdajů komerčního sektoru na výzkum a vývoj (BERD) během 90.let. V letech 1991 – 1997 vzrostly komerční výdaje na výzkum a vývoj více než trojnásobně ze 170 mil. IEP v roce 1991 na více než 530 mil. IEP v roce 1997. Celkové výdaje komerčního sektoru na výzkum a vývoj dosáhly v letech 1991 – 1997 celkem 2500 mil. IEP (hodnoceno cenami roku 1997). Z celkové sumy vláda zpřístupnila cca 150 mil. IEP (zhruba 6%) pro firmy, které rozhodly poprvé

investovat do výzkumu a vývoje. Výsledkem bylo zvýšení obchodních výdajů na výzkum a vývoj z 0,6% HDP v roce 1991 na 1,1% HDP v roce 1997. Toto zlepšilo zařazení Irska mezi 26 zemími OECD, Irsko postoupilo ze 17. na 11.místo během výše uvedené doby.

Významný nárůst komerčních výdajů na výzkum a vývoj v Irsku během 90.let a významný růst dosažený ve výrobě, exportu a zaměstnanosti není náhodný. Výzkum ukazuje silnou vazbu mezi výrobou, exportem a hodnotou zaměstnanosti firem a výdaji na výzkum a vývoj.

Zapojování výzkumu a vývoje do obchodu v Irsku vyžaduje doplnění silnější infrastruktury výzkumu a vývoje ve vyšším vzdělávání a institucích výzkumu veřejném sektoru. Vláda nedávno rozhodla založit nový orgán – Irskou vědeckou nadaci – která by měla pomoci zaměřit výdej investic zhruba 600 mil. IEP na základní výzkum v oboru biotechnologie, informačních a komunikačních technologií (ICT) v letech 2000 – 2006. To je přídavek k dalším 400 mil. IEP, které bude vláda rovněž investovat do podpory výzkumu a vývoje v rámci různých sektorů ekonomiky v té samé době.

DAŇOVÁ REFORMA

V posledních 10 letech došlo k význačné transformaci irského daňového systému, hlavní změny byly uskutečněny v posledních 5 letech. Změny zahrnují míru zdanění příjmů, příspěvků, daní z kapitálu a firemních daní. Výše daně z příjmů soukromých osob se snížila z 35% (nižší sazba) a 60% (vyšší sazba) v polovině 80.let na 22% (nižší sazba) a 44% (vyšší sazba) pro zdanitelné období 2000 – 2001. Další snížení sazby daně z příjmů soukromých osob bude uplatněno po uzavření posledních dohod se sociálními partnery. Daň (včetně plateb sociálního zabezpečení) k poměru HDP se významně snížila v posledních letech na odhadnutý koeficient 33,5% v roce 1999.

Když byla představena 10% sazba daně z příjmů firem pro výrobní sektor a přidružené služby na začátku 80.let, byla to, navzdory mnoha výhradám, sazba, která se blížila maximální sazbě z příjmů, kterou stanovilo irské Ministerstvo financí. Měla nesporný vliv na přilákání mezinárodních mobilních investic do Irska nebo zadržení takových investic zde – včetně těch irského původu. Jednotná sazba daně z příjmů firem 12,5% pro obchodní příjmy ve všech sektorech ekonomiky, které budou rozvrženy až do roku 2003, zajišťuje další velké podněty pro rozvoj podnikového sektoru v Irsku.

VEŘEJNÁ ADMINISTRATIVA

Zatímco role podnikového sektoru jako hlavního motoru ekonomického růstu je všeobecně známá a dnes i v minulosti široce rozšířená, systém veřejné administrativy měl také určující a doplňující roli. Tohle je důležitá otázka, protože systém veřejné administrativy může ve velké míře pomoci nebo zabránit rozvoji podnikového sektoru. Ve skutečnosti se může stát obojí – a to současně! Proto vyvstala potřeba souhrnného mezisektorového a multifunkčního přístupu k podnikové politice.

Mezinárodně obchodované zboží a sám sektor služeb byl v Irsku během posledních dekád obzvlášť slabý, veřejný sektor hrál důležitou podpůrnou roli. Nikde jinde nenajdeme větší podporu přímých zahraničních investic proudících do Irska než v práci IDA. Výkonnost a efektivita, se kterou je řízena celá řada veřejných politik – zdanění, infrastruktura, vzdělání, hospodářská soutěž a další – jsou hlavní ukazatele závislosti sféry a tempa ekonomického a průmyslového růstu.

Proces globální hospodářské soutěže byl hlavní silou v dosažení zlepšení výkonnosti, dobrého řízení a operačních změn v závislosti na potřebách trhu v sektorech mezinárodně obchodovaných v Irsku v posledních 20 letech. Výzva veřejného sektoru dosáhnout podobnou míru změn v řízení a operačních reformách bez podnětu, který by daly síly na trhu. Proces reformy veřejného sektoru začal iniciativou strategického managementu (SMI) vedenou ministerským předsedou, kterou teď vláda založila na statutárním podkladu. Probíhající reformy byly provázány množstvím zájmů:

- zájem, který byl obzvlášť akutní v 80. letech: úroveň zadlužení veřejného sektoru je příliš vysoká a veřejné výdaje a zdanění vyprazdňují více produktivní aktivity podnikového sektoru podporované trhem
- cíle politiky veřejného sektoru jsou nejasné v širokém rámci oblastí a zásadní aktivity reprezentují malou hodnotu s malým stimulem analogicky k těm, které posouvají vývoj, tedy výkony soukromého sektoru s ohledem na rostoucí ostrou soutěž mezi národními hranicemi
- systém veřejné administrativy funguje v mnoha oblastech s vnitřně zaměřeným cyklickým systémem s nedostatečnou pozorností věnovanou potřebám jejich „klientů“ nebo dokonce snad celkové poznání, co přesně zahrnuje „klientsky orientovaná“ nebo rozdílná entita veřejného sektoru

Proces reformy veřejného sektoru je v současné době v plínkách. Probíhá slibný začátek reformního procesu, který má zásadní vliv na další zvýšení výkonnosti a efektivity systému veřejného sektoru a který, pokud si to uvědomí, přinese další významná zlepšení národní konkurenceschopnosti.

PRŮMYSLOVÁ / PODNIKOVÁ POLITIKA

Podniková politika měla po mnoho let tendenci prezentovat se jako souhrn aktivit agentur průmyslové podpory: typicky práce minulé IDA (Agentura pro průmyslový rozvoj), například byla nahlížena zvláště jako poskytovatel grantů a poradenství pro firmy, které měly zvýšit výrobu a zaměstnanost v Irsku. Nikdy to samozřejmě nebylo tak jednoduché. Vždy zde byla celá řada politik a aktivit veřejného sektoru v působnosti práce úřadů jako je irská IDA (úřad zodpovědný za propagaci přílivu přímých zahraničních investic do Irska) a Enterprise Ireland (úřad zodpovědný za propagaci původního průmyslového rozvoje a podporu obchodu), které určily rámec, v němž tyto agentury pokračují v práci. Tyto politiky a aktivity ustanovily základní parametry, které podporují nebo brání podpoře agentur a určují tak jejich relativní úspěch nebo neúspěch.

Například veřejné politiky a aktivity v 60. a 70. letech, které podporovaly propagaci investic v Irsku zahrnují:

- schéma podpory exportu, díky němuž profit pocházející z exportních aktivit výrobního sektoru může využít nulovou daň z příjmů firem
- rozhodnutí vytvořit úřady jako IDA, které fungují v rámci státní správy od roku 1969 a od té doby fungují jako samostatné agentury mimo systém veřejné správy s vyšší operační flexibilitou, kterou přináší
- rozhodnutí odstranit jednou hluboce zakořeněné požadavky na to, aby všechny výrobní síly v Irsku musely být ve vlastnictví irských občanů

Ještě předtím zahrnovaly:

- rozhodnutí založit Centrum irských finančních služeb (IFSC) s cílem celé řady daňových podnětů a podpůrnými zákonnými opatřeními
- rozhodnutí zavést jednotnou nízkou míru daně z příjmů firem ve výši 12,5% pro obchodní příjmy ve všech sektorech ekonomiky
- rozhodnutí liberalizovat telekomunikační průmysl vzhledem k požadavkům EU
- rozhodnutí pokračovat ve významných investicích do vzdělávacího systému a infrastruktury, což pomůže formovat základnu lidských zdrojů pro další léta a dále zvýší sociální a ekonomický pokrok v Irsku

Fakt, že průmyslová nebo podniková politika zahrnuje mnohem širší rámec aktivit než jenom aktivity agentur průmyslového rozvoje nebo jejich mateřských úřadů (v současnosti Ministerstva podniků, obchodu a zaměstnanosti), byl zdůrazněn ve zprávě Skupiny hodnotící průmyslovou politiku, která byla publikována v roce 1992. Tato zpráva účinně definuje souhrnnou podnikovou politiku včetně všech elementů veřejného politiky, které mají obrovský vliv na rozvoj podnikového sektoru. Zpráva vydala množství praktických doporučení ohledně změn veřejných politik v širokém rámci oblastí, aby mohly lépe podporovat rozvoj exportně orientovaného podnikového sektoru. Průmyslová nebo podniková rozvojová politika je nyní přijímána jako souhrn tradičních prvků následujících politických oblastí: zdanění, doprava, telekomunikace, energetika, hospodářská soutěž, organizace veřejného sektoru, vzdělání a další – stejně tak jako podpůrné aktivity rozvojových agentur.

Tato širší definice podnikové politiky byla přijata po sobě jdoucími vládami. Přesto představuje zjevnou výzvu pro řízení veřejného sektoru. Je to proto, že potřebuje horizontální přístup prostřednictvím různých sektorových a funkčních oblastí působnosti vlády – každá zpravidla pod kontrolou jednotlivého ministra, který má organizační a politickou zodpovědnost za určitý sektor nebo funkci.

Ta průmyslová odvětví, která by mělo Irsko přilákat, se vyvíjela na základě hi-tech průmyslu po dobu zhruba čtyřiceti let. Náš farmaceutický sektor se začal rozvíjet zhruba v roce 1960 v návaznosti na rozhodnutí vybudovat Leo Laboratories v Dublinu. Podobně významná expanze IT sektoru se kryla s rozhodnutím Korporace pro vybavení výpočetní technikou umístit zázemí do

Galway v roce 1971. Náš původní technologický průmysl se rozvinul v posledních deseti letech.

Důvod pro přilákání a rozvoj hi-tech firem dlouho posouval ekonomiku k aktivitám s vyšší přidanou hodnotou, které vytvářely vyšší příjmy pro zaměstnance. Teď když se nezaměstnanost dostala na malou úroveň, hlavním cílem průmyslové politiky je pomoci průmyslu posunout se dále v hodnotovém řetězci, dále zvyšovat produktivitu práce a příjmy zaměstnanců.

Technologicky zaměřený průmysl, včetně softwaru, elektronického hardwaru a farmaceutického průmyslu jsou hlavními nositeli při dosahování těchto cílů.

Budoucnost

Mnoho z toho, čeho bylo dosaženo v posledních letech, je výsledkem rozsáhlých opatření v mnoha oblastech v předchozích letech – 10, 20 a možná dokonce 30 nebo 40 let zpátky – zejména v oblastech investic do vzdělání a v orientaci na naši průmyslovou politiku. Pokud se díváme do budoucnosti, očekáváme, že irská ekonomika bude pokračovat v silném růstu a že hlavní důraz na růst bude v oblasti nabídky lidí s takovými dovednostmi, které jsou zapotřebí v tzv. „nové ekonomice“. Zatímco HDP vzrostl až na 11% v minulosti, Národní plán rozvoje předpokládá roční růst 5,4% během let 2000 až 2006, a to dokonce s očekávanými limity nabídky pracovních sil. Doposud postupuje růst dále kupředu v tomto plánu.

Existují dva hlavní důvody k optimismu v budoucnosti:

- zaprvé, irská ekonomika má silnou pozici v klíčových sektorech s vysokým růstem a irské firmy již prokázaly, že jsou velmi efektivní v hospodářské soutěži
- za druhé, vidíme, že irský průmysl se rychle restrukturalizuje směrem k vyšší konkurenceschopnosti. Firmy provádějí rychlé úpravy vzhledem k vyšší konkurenceschopnosti nové ekonomiky založené na e-businessu – mění pracovní postupy, představují nové technologie a nové produkty, mění jejich postavení na trhu. Firmy, které se neumí přizpůsobit, končí svoji činnost a jejich zaměstnanci přecházejí do těch firem, které se přizpůsobit umějí. Tato nevyhnutelná restrukturalizace zajišťuje další rozvoj veškeré produktivity ekonomiky. Demografická struktura irské populace, tj. taková, jakou jsme měli, bude pokračovat ještě v dalších několika letech, bude zjevný silný příval dobře vzdělaných mladých lidí na trh práce a bude představovat pozitivní výhodu pro Irsko při provádění těchto změn.

Některé klíčové sektory, ve kterých Irsko vyniká, jsou technicky orientované sektory ICT, chemický a farmaceutický průmysl. V případě IT například:

- Irsko má silnou pozici v oboru počítačového hardwaru od roku 1980 a uspělo v přilákání velké části příchozích investic použitých z amerických hardwarových firem

- Irsko má také silnou pozici v sektoru softwaru – sektoru, kde je globálně nedostatek lidí
- Irsko také zahájilo proces vytváření silné pozice v e-businessu. Mnoho firem se v Irsku začíná věnovat e-businessu a využívá tak výhodu našeho statusu centra technologického průmyslu, telekomunikační infrastruktury, našeho prostředí, které se stává čím dál více legislativně nakloněno obchodu a našeho výhodného systému zdanění. Zatímco některé firmy začaly původně poměrně jednoduchými aktivitami zpracování informací, tyto počáteční investice vedly k větší sofistikovanosti činností.

Kromě IT máme také velmi silnou pozici v chemické a farmaceutické výrobě, posiluje se i pozice ve výzkumu v těchto oblastech.

Pokud se díváme do budoucna, najdeme množství praktických opatření, která je nutno provést a rozvinout, aby byla zajištěna nabídka technických profesí, kteří budou zapotřebí v rozvoji irské společnosti.

- Zaprvé, potřebujeme pokračovat v systematickém stanovení, hodnocení a plánování situace nabídky a poptávky pro absolventy, aby našli cesty, které budou reagovat na ohodnocení a prognózy vytvoření na základě vzdělávacího systému a pomocí vzdělávacích institucí. Tohle je funkcí expertní skupiny zaměřené za potřeby budoucích dovedností a je to funkce, kterou bude nutné zabývat se velmi důkladně.
- Za druhé, podíl uchazečů o studium na vysoké škole hledajících možnost studia v technickém nebo IT oboru momentálně klesá, potřebujeme dvojnásobit naše úsilí v propagaci technických profesí. Program FORFASu (Skill Awareness Programme) se silně zaměřuje na vytváření zájmu médií na situaci nabídky a poptávky v oblastech s vysokými nároky na kvalifikaci a na poskytování propagačních materiálů, které podporují technické a IT obory studentům, jejich rodičům a učitelům.
- Za třetí, práce, kterou vykonává Ministerstvo pro vzdělání a vědu, aby propagovalo fyziku a chemii na středoškolské úrovni, silně podporuje nabídku lidí, kteří mají zájem o technické a IT obory na vysoké škole. Nové aktivity, které se začínají rozjíždět na Ministerstvu v této oblasti, jsou zásadní a očekáváme jejich dopad během následujícího roku až dvou let.
- Za čtvrté, potřebujeme zvýšit počet absolventů technických a IT oborů, kteří budou pokračovat své studium na postgraduální úrovni a dále. Zvýšení výzkumných zdrojů úřadu HEA a zdroje dostupné z Irské vědecké nadace by měly atraktivit výzkum pro více absolventů. V této souvislosti bude důležité zjednodušit profesní struktury tak, aby se v ní mohli lidé pohybovat celkem volně mezi akademickou sférou a průmyslem. Zkušenost z celé řady mezinárodních i domácích zdrojů, jasně ukazuje, že mobilita a partnerství mezi průmyslem a akademickou sférou přinese uspokojivé výsledky vzhledem k cílům, které sledují tento důležitý komponent sociální výhody.
- Konečně klesající počet absolventů škol v budoucích letech znamená, že bude nesmírně obtížné uspokojit poptávku po technických profesích prostřednictvím tradičních vysokoškolských programů určených pro absolventy škol. Bude vznesen požadavek na průmysl samotný, aby se více zapojil a podporoval svoji pracovní sílu při zvyšování kvalifikace na

technické a terciální úrovni. To bude vyžadovat velké zapojení průmyslu a institucí terciálního vzdělávání a větší flexibilitu v organizačních opatřeních na obou stranách.

Další kritické body politiky, na které se musíme zaměřit, budou:

- (1) Udržení dosaženého poznání z posledních let ve všeobecné formulaci politiky, kdy hlavním motorem ekonomického růstu je podnikový sektor, sektor, který vytváří produkci a exporty, jež jsou převáděny na pracovní místa, rostoucí osobní příjmy a daňové úlevy nezbytné pro sociální politiku v takových oblastech, jako je zdravotnictví, vzdělání a sociální zabezpečení
- (2) Současně udržení smyslu národní soudržnosti a partnerství prostřednictvím formálně smluvených opatření národního partnerství v posledních letech nebo jinak
- (3) Důraz na vytváření legislativního a konkurenceschopného prostředí, ve kterém může podnikový sektor vzkvétat jako hybná síla udržitelného ekonomického růstu a rozvoje
- (4) Vytvoření vědomí strategického směru pro rozhodování ve veřejném a soukromém sektoru prostřednictvím určení a rozšíření vládního pohledu na střednědobé a dlouhodobé potřeby a cíle ekonomiky, politiky potřebné k dosažení těchto cílů a politické milníky, ke kterým míří rozvoj správnou cestou
- (5) Pokračování tlaku na snižování veřejných výdajů, veřejného zadlužení a zdanění v poměru k HNP jako průvodní závazek k základnímu cíli, který zajistí, že podnikový sektor zůstane hlavní hybnou silou ekonomického růstu

PŘÍLOHA 1

ÚLOHA ROZVOJE LIDSKÝCH ZDROJŮ JAKO SOUČÁST SOUHRNNÉ ROZVOJOVÉ POLITIKY

Schultz (1959) představil teorii „lidského kapitálu“. Statistické průzkumy pod vedením Aukiusta (1959), Davara (1961), Dennisona (1962 a 1963), Grilichese (1963 a 1964) stanovily, že produkce se zvýšila na vyšší úroveň, než která by mohla být vysvětlena nárůstem pouhých vstupů práce a přírodního kapitálu. Meier (1976) argumentoval takto:

„Zbytkový“ rozdíl mezi mírou růstu produkce a mírou růstu přírodního kapitálu a práce zahrnuje mnoho „neidentifikovaných faktorů“, ale hlavním prvkem je zlepšení kvality vstupů. Přestože část rozvoje může být zahrnuta v přírodním kapitálu, zlepšení nehmotných lidských kvalit je mnohem významnější.

OECD (1986) pohlíží na lidské zdroje jako na „nové bohatství národů“. OECD se dohaduje o tom, že zvýšené využití technologií založených na mikročipech ve velkém měřítku spojilo výrobní systémy a zvýšilo důležitost lidského faktoru. Navíc s tím, jak se rozvíjí sektor služeb zaměřených na pracovní sílu, budou vytvářena nejen pracovní místa pro nekvalifikované pracovníky, ale rovněž sofistikovaná pracovní místa orientovaná na IT.

Různé přístupy měření příspěvku pracovních sil k celkovým výkonům ekonomiky mají všechny své limity. Důkazy z těchto analýz souhlasí, že stejný vliv mají tyto faktory:

- (1) více kvalifikovaná pracovní síla zlepšuje ekonomickou výkonnost
- (2) široce dostupná kvalifikace je lepší než špatně dostupná kvalifikace nebo ty kvalifikace, které jsou nesouměrné vzhledem k jejich distribuci
- (3) neexistuje jediný nejlepší balíček vzdělávacích a kvalifikačních opatření pro zajištění adekvátně kvalifikované pracovní síly, v určitých případech jsou přizpůsobena rozdílná opatření vzhledem k rozdílným tradicím a okolnostem a ty mohou být přesto stejně efektivní

To vše podporuje myšlenku, že předmět lidských zdrojů a rozsah kvalifikačního profilu pracovní síly té které země mohou být změněny s tím, že bude ovlivněna ekonomická výkonnost.

Přístup komparativní výhody k vyrovnání rozvoje lidských zdrojů

Klasický přístup k rozvoji prostřednictvím mezinárodního obchodu byl založen na teorii komparativních nákladů Smithe (1764) a Ricarda (1817). Maximální výkonnost byla podle této teorie dosažena každou zemí využívající faktor produkce s nejvyšší komparativní výhodou.

Nedávné výzkumy komparativních výhod proběhly pod vedením Portera (1990). Porterovým cílem bylo zjistit, jak se národní firmy a průmysl stávají konkurenceschopné na globálním trhu a pohání celou národní ekonomiku dále. Hlavním zájmem pro současné účely je seskupení faktorů produkce; hierarchie faktorů, určení, zda byly faktory odvozeny nebo rozvinuty; jak a kdo rozvíjí faktory; a dynamický efekt, který mohou mít komparativní výhody. Každá z těchto oblastí je postupně prozkoumávána.

Porter seskupoval faktory přispívající ke komparativním výhodám národů na základě toho, že byly „významné pro průmyslovou hospodářskou soutěž“, přikládám podrobnější vysvětlení pojmů:

- Lidské zdroje: počet personálu, jeho dovednosti a náklady na něj (včetně řízení), pokud bereme v úvahu standardní pracovní dobu a pracovní etiku. Lidské zdroje mohou být rozděleny na obrovské množství kategorií, např. nástrojáři, elektrotechnici s titulem PhD., programátoři atd.
- Přírodní zdroje: hojnost, kvalita, dostupnost a náklady na národní půdu, vodu, dřevo, nerostná ložiska, zdroje vodní energie, základny rybolovu a další přírodní vlastnosti
- Zdroje vědomostí: národní jmění vědeckých, technických a tržních znalostí obsažených ve zboží a službách. Zdroje vědomostí máme na univerzitách, vládních rozvojových institutech, místech soukromého výzkumu, vládních statistických agenturách, obchodní a vědecké literatuře, zprávách a databázích ohledně výzkumu trhu, obchodních asociací a v dalších zdrojích.
- Kapitálové zdroje: velikost a náklady kapitálu dostupné finančnímu průmyslu. Kapitál není homogenní, ale přichází v různých formách jako nekrytý dluh, krytý dluh, „junk bonds“ (dluhopisy s velkým rizikem a velkým výnosem), cenné papíry a spekulativní kapitál
- Infrastruktura: typ, kvalita a uživatelské náklady na dostupnou infrastrukturu, která ovlivňuje hospodářskou soutěž, včetně dopravního systému, komunikačního systému, pošty a doručování balíků, platby a převody peněz, zdravotní péče atd.

V dalším seskupení různých faktorů, Porter rozlišuje mezi „základními“ a „progresivními“ faktory. Základní faktory zahrnují přírodní zdroje, klima, umístění, nekvalifikovanou a mírně kvalifikovanou pracovní sílu a dlužný kapitál. Progresivní faktory zahrnují moderní infrastrukturu komunikace digitálních dat, vysoce kvalifikovaný personál složený z vysokoškolsky vzdělaných techniků, IT specialistů a institutů univerzitního výzkumu v oboru sofistikovaných disciplín.

Porter argumentuje, že základní faktory jsou pasivně odvozovány nebo jejich vytvoření vyžaduje relativně skromné soukromé nebo sociální investice. Stále více jsou takové faktory buď nedůležité pro národní konkurenční výhody nebo výhoda, kterou přinášejí národním firmám, je neudržitelná. Porterův argument ohledně základních a progresivních faktorů zní:

Význam základních faktorů byl podlomen buď jejich zmenšenou potřebou, jejich rozšiřující se dostupností nebo přímou přístupností k

nim prostřednictvím globálních firem a jejich zahraničních aktivit nebo jejich využitím mezinárodních trhů. Ty samé důvody umožňují nízkou návratnost základních faktorů nezávisle na jejich umístění. Nekvalifikovaný dělník je Američan nebo Němec. Základní faktory mohou vysvětlit některé obchody v rámci firem odrážející umístění vybraných aktivit v různých národech, které pronikají do nízkých nákladových faktorů. Ale nevysvětlují umístění základny většiny průmyslových odvětví, zatímco

Progresivní faktory jsou v současnosti nejvýznamnější pro konkurenční výhodu. Jsou nezbytné pro dosažení vyšších konkurenčních výhod jako je diferenciacce výroby a vlastnické výrobní technologie. Jsou vzácnější, protože jejich rozvoj vyžaduje velké a často podporované investice v oblasti lidského a přírodního kapitálu. Instituce, které mají vytvořit opravdu progresivní faktory (tak jako vzdělávací programy), vyžadují sofistikované lidské zdroje a/ nebo technologie. Progresivní faktory je také těžší získat na globálních trzích nebo si je vypůjčit zdaleka od zahraničních firem. Jsou nedílnou součástí designu a rozvoje firemních výrobních procesů tak jako inovační kapacity, které se nejlépe vykonávají na domácí půdě a musí být úzce spjaté s celkovou strategií firmy, a

Je důležité rozpoznat, že národní progresivní faktory jsou často postaveny na základních faktorech. Nabídka biologů – doktorandů například vyžaduje určité množství talentovaných univerzitních absolventů v tomto oboru. To znamená, že souhrn základních faktorů, které mají sami o sobě jen malý význam, musí být zajištěn v dostatečné kvantitě a kvalitě, aby umožnil vytvoření příslušných progresivních faktorů.

Porterův druhý významný rozdíl se váže na upřesnění faktorů:

Zevšeobecněné faktory zahrnují systém dálnic, nabídku zápůjčního kapitálu nebo množství dobře motivovaných zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním. Mohou být rozvinuty do širokého rámce průmyslových odvětví. Specializované faktory vyžadují vysoce kvalifikovaný personál, infrastrukturu se specifickými vlastnostmi, vědomostní základnu v určitých oborech a další faktory se vztahem k omezenému počtu nebo dokonce jen k jedinému oboru průmyslu, a

Specializované faktory poskytují více rozhodující a udržitelný základ pro konkurenční výhodu než zevšeobecněné faktory. Zevšeobecněné faktory podporují jen více počáteční typy výhod. Jsou obvykle k dispozici ve většině národů a mají sklon být jednodušeji zrušeny, obehity nebo vyčerpány prostřednictvím globálních korporálních sítí. Aktivity závislé na zevšeobecněných faktorech (jako jsou montážní operace náročné na práci vyžadující průměrně kvalifikovanou pracovní sílu) mohou být často snadno prováděny i ve větší vzdálenosti od své základny.

Specializované faktory vyžadují více zaměřené a často riskantnější investice soukromého a sociálního sektoru. Závisí v mnoha případech na již existující základně zevšeobecněných faktorů. Obě tyto okolnosti je činí vzácnějšími. Specializované faktory jsou obvykle potřebné ve více komplexních aktivitách nebo aktivitách týkajících se vlastnictví ve firmách, a jsou nezbytné pro více sofistikovanější formy konkurenčních výhod. Stávají se tak nedílnou součástí inovací. Specializované faktory jsou zapotřebí ve firemních domácích základnách a méně efektivních zahraničních lokalitách. Je také často obtížné pro zahraniční firmy získat stejný přístup ke specializovaným faktorům (stejně tak jako k progresivním faktorům). Například nejaponské firmy mají problém při nábore špičkových japonských technických absolventů nebo při získávání stejného přístupu k místním programům univerzitního výzkumu.

Nejvýznamnější a udržitelné konkurenční výhody jsou výsledkem procesu, kdy národ vlastní faktory potřebné pro konkurenci v určitém odvětví průmyslu a to jak faktory progresivní, tak faktory specializované.

Seznam použitých zkratk a názvů:

Average annual rate of inflation (CPI) – průměrná roční míra inflace

Business Expenditure on Research and Development (BERD) – komerční výdaje na výzkum a vývoj

Community groups – komunitní skupiny

Community support framework (CSF) – struktura komunitní podpory

Dublin Colleges of Technology – Dublinské technické školy

Dublin Institute of Technology (DIT) – Dublinský technologický institut

European Cohesion Fund – Evropský kohezní fond

European Communities (EC) – Evropská společenství

European Monetary Union (EMU) – Evropská měnová unie

European Social Fund (ESF) – Evropský sociální fond

European Union (EU) – Evropská unie

Foras Aiseanna Saothair (FÁS)

Foreign Direct Investment (FDI) – přímé zahraniční investice

Fund for the Support of the Agricultural Sector (FEOGA) – Fond na podporu zemědělského sektoru

Higher Education Authority (HEA) – Úřad vyššího vzdělávání

Industrial Development Agency (IDA) – Agentura pro průmyslový rozvoj

Industrial Training Authority (AnCO) – Úřad pro průmyslové vzdělávání

Information and communications technologies (ICT) – informační a komunikační technologie

Irish Financial Services Centre (IFSC) – Centrum irských finančních služeb

Irish National Productivity Committee – Irský výbor pro národní produktivitu

Labour Exchanges Act – Zákon o změnách v oblasti práce

National Apprenticeship Board – Národní učební výbor

National Council for Educational Awards – Národní výbor pro hodnocení vzdělání

National Development Plan – Národní rozvojový plán

National Industrial Economic Council (NIEC) – Národní průmyslově ekonomický výbor

National Institute of Higher Education – Národní institut pro vyšší vzdělání

National Manpower Service – Národní úřad práce

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) – Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj

Programme for National Recovery – Program pro národní obnovu

Public Placement Service/ Employment Exchange/ Manpower Service – Úřad práce

Regional Development Fund – Fond regionálního rozvoje

Regional Technical College (RTC) – Regionální technická škola

Science Foundation Ireland – Irská vědecká nadace

Single European Act – Jednotný evropský akt

Strategic Management Initiative (SMI) – iniciativa strategického managementu

Treaty of Rome – Římská dohoda

White Paper – Bílá kniha

World Bank – Světová banka

Reference a bibliografie

(na vyžádání k dispozici na workshopu 9/4/2001 nebo v NVF u Ing. Šůchové)