

Plánování trhu práce v Irsku a strategie v dalších zemích

***Studie připravená pro asistenci při
plánování rozvoje lidských zdrojů
v České republice***

3.4mal-planstudie.doc

Aidan Maloney
FÁS International
4.října 2001

OBSAH

Obsah	2
Přehled obrázků	3
Úvod	4
Význam lidských zdrojů v ekonomickém a sociálním rozvoji	5
Globální výzvy	5
Strategie dovedností	6
Přístup terciárního sektoru	7
Velká Británie	7
Nizozemí	8
Dánsko	8
Irsko	9
Tempo ekonomického růstu.....	9
Vývoj irského plánování	10
Forfás	12
Národní strategie	13
Expertní skupina (EGFSN)	13
Členství.....	13
FÁS	15
Služby umísťování na pracovní místo a poradenství.....	15
Služby průmyslu.....	15
Agentura vyššího vzdělávání	17
Odezvy	17
Podnikatelské, vzděl. a kvalifikační fórum	17
Skupina pro implementaci dovedností	18

Jak pracuje expertní skupina?.....	18
Systémy zpětné vazby pro uspokojování krátkodobé poptávky.....	19
Firemní kvalifikační iniciativa.....	20
Zaměstnanost a rozvoj lidských zdrojů.....	21
Budoucnost.....	21
Závěry a doporučení.....	22
Příloha 1 Zkratky.....	23

Přehled obrázků (viz příloha)

Obr. 1	Rozsah vzdělávacího systému uspokojuje potřeby ekonomiky
Obr. 2	Vzdělávací a kvalifikační rámec
Obr. 3	Fóra zaměřená na potřeby dovedností
Obr. 4	Expertní skupina pro budoucí potřeby dovedností
Obr. 6	Regiony FÁS (str. 16)
Obr. 7	Typy odezvy na nedostatek práce a dovedností
Obr. 8	Krátkodobá poptávka po práci a kvalifikaci
Obr. 9	Výdaje na RLZ v národním rozvojovém plánu

ÚVOD

Považujeme za užitečné dokumentovat na strategické úrovni, jak se různé systémy, přispívající k procesu plánování trhu práce v Irsku, vzájemně doplňují. Další oblastí, kterou je třeba prozkoumat, je vzájemný vztah regionálních a národních aktivit plánování trhu práce.¹

Program diskuse během mé návštěvy ukázal, že je potřeba dodat studii pro fázi implementace, která by se zaměřila na:

- informace o mezinárodních zkušenostech s informačními sítěmi v oblasti rozvoje lidských zdrojů, se zaměřením na irskou zkušenost, popsání postupu, jak se dostávají čerstvé informace do strategií rozvoje lidských zdrojů, informace o formálním a neformálním benchmarkingu, rychlost reakce a zdroje měkkých dat
- zpráva by měla být určena pro širší čtenářskou obec a měla by být prezentována na závěrečném semináři projektu s následnou debatou podporující implementaci v ČR. Cílem zprávy je stimulovat diskusi prostřednictvím širokého rámce organizací a jedinců.

¹ O'Conchuir, Dr Deasun, BSc PhD Ceng FIEE FIEI, Information Nets and Channels for HRD

VÝZNAM LIDSKÝCH ZDROJŮ PRO EKONOMIKU A SOCIÁLNÍ ROZVOJ

Rozvoj lidských zdrojů je klíčovým komponentem ekonomického rozvoje. Tak jako mají ekonomiky svoje konkurenční výhody z jejich přírodních zdrojů nebo fyzického kapitálu, je také možné, aby si ekonomika rozvinula konkurenční výhodu tím, že připraví vysoce kvalifikovanou pracovní sílu. V podstatě od té doby, co se znalosti a dovednosti staly dynamickou složkou rozvoje nejvíce vyspělých ekonomik a jsou tedy formami kapitálu, který je nejvíce spjat s rozvojem lidských zdrojů, je těžké si představit, jak by ekonomika mohla prosperovat bez seriózního rozvoje její vlastní populace nebo prostě tak, že by je nepoctivě získala jinde. Země silně investují do zvýšení dovedností pracovní síly a pro udržení konkurenční pozice je nutná udržitelná vysoká úroveň investic.

Jednotlivé země mají rozdílné národní strategie podpory kvalifikace a rozvoje jejich lidských zdrojů. Vzhledem ke změnám v pracovních postupech, pokroku technologií a rovněž globální konkurenci, musí mnoho zemí reformovat jejich kvalifikační systémy, musí implementovat politiky a strategie, které jsou více efektivní a výkonné pro potřeby místního trhu práce.

Globální změny ¹

Existuje konsensus, že všechny země čelí podobným globálním změnám včetně liberalizace trhů, tvorbě nových obchodních smluv, rapidním inovacím v technologii zejména ve vztahu k telekomunikacím a ke zvýšenému významu konkurenční výhody organizací. Tyto výzvy mají dopad na způsob organizace práce a na vyrůstání nových průmyslových organizací a inovativních pracovních postupů v mnoha zemích. ²

Přestože toto globální prostředí nabízí nové příležitosti k růstu a zaměstnanosti, může také vyústit do okrajovosti / obecnosti a vyloučení velkých skupin společnosti. Nikde to není tak výrazné jako v transformujících se ekonomikách nebo rozvojových ekonomikách, kde je velká část pracovní síly nezaměstnaná nebo podzaměstnaná. Dokonce ve více vyspělých kontinentálních evropských ekonomikách je průměrná míra nezaměstnanosti relativně vysoká. Přestože se některým zemím podařilo snížit jejich míru nezaměstnanosti na jednocifernou úroveň, bylo toho dosaženo prostřednictvím výdajů a rostoucí příjmové disparitě. Na druhou stranu v jiných zemích po celém světě včetně Latinské Ameriky, subsaharské Afriky a

¹ Maloney, Aidan & Marcus Powell, National Skills Development Strategy – The Context Report, South Africa, Department of Labour, SA and EU, European Programme for Reconstruction and Development, October 2000, unpublished report

² Powell, M and Black, M, Knowledge, Skill Formation, Social Partners and National Strategies – Options and approaches in a global Economy, Avebury (forth-coming) 2001

Karibiku můžeme zaznamenat rostoucí dopad nezaměstnanosti v městech a rovněž rostoucí dopad chudoby.¹

Strategie dovedností

V minulosti byly využity mnohé politiky a přístupy dovedností za účelem vyřešení trvajících problémů nezaměstnanosti, nízké produktivity a ekonomického růstu. V 50. a 60. letech použili tvůrci politiky komplex ekonomických předpovědních modelů a pokusili se identifikovat přesnou povahu požadavků pracovní síly v ekonomice a vyřešit jejich nezaměstnanost nebo problémy se zaměstnaností. Podpora těchto modelů vyšla z předpokladu, že mezi investicemi do vzdělávání, kvalifikace a ekonomickým růstem je pouze nahodilý vztah.² Známe mnoho důvodů a ospravedlnění pro investice do vzdělávání a dovedností, přestože většina z nich má kořeny v teorii lidského kapitálu. Vezměme jenom jeden z předpokladů, že lépe kvalifikovaná pracovní síla má větší pochopení a znalost její práce, je více produktivní a přispívá k ekonomickému rozvoji organizace i země.³

Je obecně známo, že zaměstnavatelé nejsou ochotni investovat do kvalifikace jejich pracovní síly vzhledem ke krátkodobým úvahám, kdy snižování výdajů má vyšší prioritu než rozvoj dovedností. Toto se ještě více objevuje v tržní ekonomice, kde mohou podniky ztratit jejich investice do zaměstnanců vzhledem k jejich fluktuaci. Navíc pokud podniky investují do kvalifikace, jedná se o úzce specifické profesní kvalifikace, které často nepozvednou úroveň kvalifikace, flexibilitu a mobilitu jednotlivého pracovníka. Vzhledem k nechuti zaměstnavatelů investovat do kvalifikace se rozběhly mnohé debaty zaměřené na otázku, zda by zapojení zaměstnavatelů do kvalifikačního procesu jejich zaměstnanců mělo být dobrovolné nebo povinné. Co je možná více důležité je to, že vláda poskytuje potřebný zákonný rámec a podporu, aby povzbudila zaměstnavatele aktivně se zapojit do kvalifikace místo toho, aby stanovila, že něco musí nebo nemusí dělat.

Mezinárodní organizace práce (International Labour Organisation-ILO) identifikovala množství podmínek potřebných pro úspěšné formování dovedností. Jako v případě Světové banky se tyto zaměřují na rostoucí významnou roli privátního sektoru. Naproti tomu současně určují roli státu následovně:

...rozvoj kvalifikačních systémů z těch, které vede nebo vlastní vláda, k těm, které umožňují vytváření vhodného investičního prostředí pro podniky, zaměstnavatele a zaměstnance a umožňuje jim aktivní účast na tomto kolektivním úsilí.⁴

¹ ILO World Employment Report, ILO, Geneva, 1997

² Black, M, Powell, Economic Distribution and Human Resource developments in the American Continent, Avebury (Draft) 2000

³ Blaug, M, Where are we now in education? Economics of Education, Vol. 4, No. 1985

⁴ Mitchell, A, Strategic Training Partnership between the State and Enterprises, Employment and Training Ministry, ILO, 1998

Další formování strategických aliancí mezi těmito rozdílnými interesenty (stakeholders) je jednou z cest k zajištění způsobu, jakým může země zlepšit podnikovou produktivitu, stejně tak jako zlepšit zaměstnatelnost její celé populace. Tato partnerství se mohou objevit na makroúrovni politiky, na oborové úrovni a na mikroúrovni podniku. Partnerství mohou mít různé formy, od zapojení sociálních partnerů do formulace národní politiky včetně poradenství v oblasti plánování, rozvoje kurikula a kontroly kvality, až po prospěch z poradenských služeb pro podniky na místní úrovni.

Další podmínkou pro efektivní a zejména výkonný rozvoj dovedností je nutnost mít vhodný informační systém trhu práce, který je založený na identifikovaných místních potřebách. Zajisté v globální znalostní ekonomice, kde je konkurence založena na informacích, je podstatné to, že plánovací jednotky mají vhodný informační systém trhu práce. Je to dokonce více důležité v rozvoji transformující se ekonomiky, kdy jsou zdroje limitovány nabídkou a je zde urgentní potřeba zacílit je do strategických oblastí nebo tam, kde identifikujeme potřebu.¹

Následuje množství příkladů, kdy vlády představily politiky nebo procesy umožňující přistupovat k rozvoji dovedností strategickým způsobem.

Přístup terciárního sektoru

Jeden z nejobvykleji uváděných příkladů nejlepších praktik pochází z Japonska, které upravilo přístup terciárního sektoru k rozvoji dovedností za pomoci privátní a veřejné spolupráce. V rámci tohoto partnerství Korporace podpory zaměstnanosti buduje a vybavuje kvalifikační centra ve spolupráci s Ministerstvem práce. Tato centra poskytují kvalifikaci v oborech počítačové vědy, informačních technologií a v dalších oblastech, kde je identifikována oblast vysoké poptávky. Místní úřady a reprezentanti z privátního sektoru společně vedou tato centra. Výsledkem využití této strategie může partnerství oživit upadající regiony, podporovat nové možnosti zaměstnání a pomáhá zabezpečovat rekvalifikaci mezi zaměstnanci, kteří jsou ohroženi nezaměstnaností.²

Velká Británie

Jiný decentralizovaný přístup s větším vlivem trhu je zjevný v bývalých kvalifikačních a podnikových radách Velké Británie. V rámci tohoto systému bylo v Anglii a Walesu ustaveno 81 kvalifikačních podnikových rad (Training Enterprise Councils - TECs) a dalších 22 místních podnikových rad vzniklo ve Skotsku. Účelem těchto rad bylo poskytovat informace a poradenský servis poskytovatelům kvalifikace. Rady měly podnikovou strukturu, byly vedeny místními zaměstnavateli a reprezentanty veřejného sektoru. Rady mezi sebou soutěžily v tendrech o kontrakty centrální vlády. Vzhledem k tomu, že rady

¹ Powell, M, A comparative study of TVET Projects – Implementation Experiences from Jamaica and The Gambia, International Journal of Educational Development, Vol. 20, No. 6, 2000

² Hamada, M, Japan A Public/ Private initiative to train information engineers, ILO, Geneva, 1998

samotné neposkytovaly kvalifikace, rozhodovaly o přidělování kontraktů soukromým poskytovatelům kvalifikace dle specifických kritérií. Přestože se objevila kritická hodnocení efektivity systému britských rad, určitá skupina lidí zdůrazňovala jejich pozitivní přínos pro zaměstnavatele a dlouhodobě nezaměstnané.¹

Nizozemí

Nizozemí má některé shodné rysy s Velkou Británií, jako například tržně orientované prostředí a ekonomickou závislost na exportech. Je také velmi odlišné v tom směru, že konsensuální podoba holandské společnosti zajišťuje, že zaměstnavatelé a odbory hrají významnou roli při podpoře rozvoje zaměstnanců. Kolektivní smlouvy zaměstnavatelů a odborových svazů jsou legálně propojeny a pomohly zemi rozvinout obsáhlý sektorový přístup podpory kvalifikace a rozvoje zaměstnanců na pracovním místě. V určitém směru se podobají starým průmyslovým kvalifikačním radám (Industrial Training Boards) ve Velké Británii. Tato jednání přispěla k tvorbě opatření sektorové kvalifikace, jejichž financování je zajištěno daňovými přírážkami v rámci platu zaměstnanců. Využití fondů sektorové kvalifikace podporuje rozvoj soukromých kvalifikačních organizací. Dalším významným rysem systému je podpora rozvoje zaměstnanců, kteří jsou běžně zanedbáváni, co se týká jejich kvalifikace a dalších příležitostí rozvoje.²

Dánsko

Dánsko je zemí s jednou z nejvyšších úrovní kvalifikace a učení se na pracovišti. 9 z 10 dánských společností poskytuje nějakou formu nepřetržitého odborného vzdělávání pro své zaměstnance. Velký zájem o rozvoj zaměstnanců může mít vztah k unikátnímu charakteru dánského modelu včetně silně státně podporovaného systému odborného vzdělávání a silné podpory kvalifikace od zaměstnavatelů a odborů. V porovnání s Nizozemím jsou to právě odbory a zaměstnanci, ve větší míře než zaměstnavatelé, kdo identifikuje kvalifikační potřeby zaměstnanců. Tento přístup používají odbory elektrotechniků ve Velké Británii, kde správci obchodů proaktivně navrhnou, jaký typ technologií a dovedností je zapotřebí naučit se pro správné fungování obchodu. Přesto v Dánsku není vše ponecháno jenom odborům a zaměstnancům, protože dánská vláda také nabízí pobídky, aby podpořila kvalifikaci zaměstnanců ve specifických sektorech. Dalším významným přispěvatelem k vysoké úrovni kvalifikace je jedinečná struktura průmyslu země.

¹ Crowley-Bainton, T, United Kingdom, Encouraging Employer Investment, ILO, Geneva, 1998

² Powell, M and Sung, J, National Frameworks for Workplace Learning, Draft Paper for the International Federation of Training and Development Organisations, London, 2000

Irsko

Irsko je příkladem země, kde je rozvoj lidských zdrojů jedním z nejdůležitějších faktorů v celkovém ekonomickém rozvoji. V analýze konkurenčních výhod a nevýhod Irska identifikoval McGowan (vedoucí irské Agentury průmyslového rozvoje – Industrial Development Authority) kvalifikovanou pracovní sílu jako jeden z nejvýznamnějších faktorů irských konkurenčních výhod: ¹

Naše základní tvrzení stále odpovídá pravdě: máme mladou, dobře vzdělanou pracovní sílu.

A to nám umožňuje nabídnout přicházejícímu průmyslu a nám samým konkurenční výhodu, která spočívá v hodnotě vstupu této pracovní síly. Nemáme nejnižší pracovní náklady – ale když vezmeme v úvahu prospěch z vyšších možností produktivity od více sofistikované pracovní síly, máme velkou výhodu. Můžeme dělat věci, které nelze provést v některých jiných zemích, se kterými soutěžíme.²

Tempo ekonomického růstu

Celkem dva dlouhodobé trendy diktovaly tempo ekonomického růstu v Irsku a to rostoucí kvantita a rostoucí kvalita pracovní síly. ³

1. Velikost irské pracovní síly se rapidně zvýšila během 90.let, tedy v době, kdy dospěly děti narozené během baby boomu 70.let a zůstaly v Irsku ve větším počtu.
2. Kvalita pracovní síly se zlepšila, jelikož ti, kteří měli prospěch z rozvoje sekundárního a terciárního vzdělávání během 60.let, pokročili do kohort pracovního věku.

Připravenost dobře vzdělané a kvalifikované pracovní síly byla jedním ze základních faktorů, které přilákaly nepřetržitý silný příliv přímých zahraničních investic do Irska.

Obr. 1 Rozsah vzdělávacího systému uspokojuje potřeby ekonomiky⁴

Viz příloha

¹ Corcoran, John, B. Comm. M. Econ.Sc., M.B.S., Ph.D., The Contribution of Human Resource Development to Economic Growth in Ireland – 1960-2000 p.7

² McGowan, Kieran (1991) Managing Director, IDA. Competitiveness through people: Ireland's challenge for the 1990's. Paper read to the 1990 Industrial Relations Conference, Dublin.

³ Irská ekonomická transformace v poslední dekádě je poplatná řadě faktorů, které se vzájemně ovlivňují: nízká inflace veřejných financí, pokračující příliv soukromých přímých zahraničních investic, finanční transfery z EU, snížení daní a široká stabilita směnných kurzů. Všechny tyto faktory umožnily podnikatelskému sektoru dosažení mezinárodní konkurenceschopnosti a znovunabytí důvěryhodnosti k tvorbě veřejné politiky. Na základě těchto faktorů přesto diktovaly 2 dlouhodobé trendy tempo ekonomického růstu, byla to rostoucí kvantita a kvalita pracovní nabídky.

⁴ IMD World Competitiveness Report (1999)

Ekonomický růst Irska byl v rovnováze, domácí i zahraniční sektory vykazovaly obrovský nárůst výroby i služeb. Některé sektory jako například software, elektronika a call centra vykazovaly výjimečné míry výstupu a růstu zaměstnanosti. Velké segmenty průmyslu ve vlastnictví Irska jako strojírenství a potravinářství ukázaly kapacity pro trvalou expanzi výroby a zaměstnanosti v posledních letech.

Významným rysem výkonnosti irské ekonomiky během 90.let byla transformace rapidního ekonomického růstu směrem k obrovskému nárůstu nových zaměstnání. Během let 1990 – 1999 se irský reálný HDP zvýšil téměř o 2/3 zatímco počet zaměstnaných osob se navýšil o 37%. Postupem času se tempo irské ekonomické aktivity neustále zvyšuje. V pětiletém cyklu po roce 1994 se reálný HDP vypracoval k roční průměrné hodnotě cca 8%, zatímco počet zaměstnaných osob vzrostl o 5%.

Tyto pozoruhodné nárůsty zaměstnanosti vyšly vstříc trvalému nárůstu velikosti pracovní síly, rostoucí míře zapojení do pracovního procesu a snižování nezaměstnanosti.

Investice Irska do vzdělávání a dovedností hrály hlavní roli v ekonomickém růstu posledních několika dekád. Od 60.let se podíl národního příjmu věnovaného na vzdělávání zdvojnásobil. V posledních letech věnovala vláda vysoké investice do vzdělávání a kvalifikace. Zaměstnanost a rozvoj lidských zdrojů získali dostatečné finanční krytí v rámci národního rozvojového plánu. Plán bere lidské zdroje jako nevyznamnější aktivum a bude do nich investovat zhruba 10 mld IEP (cca 438,8 mld Kč), aby zvýšil jejich zaměstnatelnost a adaptabilitu, podnítil podnikání a podpořil rovné příležitosti.

Vývoj irského plánování

Plánování trhu práce začalo v Irsku s asistencí vnější intervence OECD ¹. Plán vytvořila vládní ministerstva a poskytla informace pro národní ekonomické plánování, ale neuspěla s pouze vlastními izolovanými daty. Proto se opět začalo s cílem naplnit potřebu poskytování informací, které vyžadovaly národní kvalifikační úřady. Plán byl transformován do podmínek výzkumného prostředí a nyní jsou data poskytována prostřednictvím množství veřejných a soukromých institucí, jejichž agenda je odvozena od potřeb expertní skupiny pro budoucí potřeby dovedností pod dohledem státní agentury Forfás – Národní politické a poradenské rady pro podnikání, obchod, vědu, technologie a inovace. Institucionální vazby mezi ekonomickým rozvojem a lidskými zdroji vyžadovaly potřebu sjednotit je s potřebami ekonomiky, nyní jsou propojeny tak blízce, jako asi ještě nikdy předtím. Reprezentace aktérů zapojených do vzdělávání, kvalifikace, průmyslu a ekonomického rozvoje v přípravě agendy je mnohem obsáhlejší než předtím.

Předpovídání pracovní síly na národní nebo oborové úrovni v Irsku vychází z předpovědí vytvořených irským týmem, který připravoval Program investic a

¹ Hughes, Gerard, Manpower Forecasting – a review of methods and practices in some OECD countries, Report No. 1, FÁS/ ESRI Manpower Forecasting Studies, November 1991

plánování v oblasti vzdělávání (Educational Investment and Planning Programme – EIP) iniciovaný výborem OECD pro vědecký a technický personál v roce 1962. Předpovědi pracovní síly a vzdělávání irského týmu byly vytvořeny pro 7 širokých profesních skupin a 99 sektorů průmyslu v období 1961 – 1970.

Plán úrovně výstupu, produktivity a počtu pracovníků vyžadovaných tím kterým průmyslem vytvořilo Ministerstvo financí jako součást své práce na druhém programu ekonomické expanze. Tento program pokrýval období 1964 – 1970. Irský tým programu investic a plánování vzdělávání (EIP) vzal tyto plány a použil informace o zaměstnanosti roku 1951 a 1961, míru změny produktivity na pracovníka, podrobnou situaci sektoru průmyslu a posouzení přeměny plánů průmyslové zaměstnanosti na profesní plány.

Národní model předpovědí pracovní síly, který byl využit k tvorbě profesních předpovědí na období 1968 – 1972, využil informace o profesích a průmyslu z let 1951, 1961 a 1966, rozdělené dle pohlaví a takto byly rozděleny na 16 profesních a 24 průmyslových skupin. Průmyslová seskupení byla shodná se standardní průmyslovou klasifikací Velké Británie, která rozděluje průmysl na 24 skupin. Profese dle průmyslových matic pro léta 1951, 1961 a 1966 byly shromážděny a absolutní čísla byla překonvertována do procent ukazujících profesní rozložení dle každého průmyslu.

Časové trendy byly využity tak, aby vyhovovaly lineárním a exponenciálním regresním rovnicím k procentu profesí v každém průmyslu a nejhodnější rovnice byly využity pro plánování procent do roku 1972. Ministerstvo financí plánovalo procenta zaměstnanosti pro rok 1972 rozdělená podle pohlaví dle trendu mezi lety 1961 – 1966 rozdělená dle zaměstnanosti podle pohlaví. Plánované profese dle průmyslové struktury pro rok 1972 pro každé pohlaví byly aplikovány na plány průmyslové zaměstnanosti dle pohlaví a shrnuty do globálních výsledků výsledných čísel potřebných v každé profesní skupině dle pohlaví v roce 1972.

Profesní plány irského týmu EIP byly použity jako zdroj informací pro ekonomické plánovače s tím, že profesní předpovědi poskytnuté Ministerstvem práce pod hlavičkou národního modelu předpovědí pracovní síly nebyly nikdy publikovány.

Na základě činnosti Ministerstva práce nebyly na konci 60.let předpovědi pracovní síly připravovány vzhledem k citlivosti předpovědí na malé změny dle stávajících předpokladů, k nedostatku čerstvých informací o profesní struktuře pracovní síly, k nedostatku porozumění pro mechanismy trhu práce, k nedostatku znalostí o mobilitě a substitučních možnostech práce a vzhledem k dalším technickým důvodům.

Obr.2 Vzdělávací a kvalifikační rámec
--

Viz příloha

Další hybnou silou předpovědí pracovní síly se stalo vytvoření agentury AnCO – irské průmyslové kvalifikační agentury, která potřebovala předpovědi pro

plánování jejich kvalifikačních kapacit. Agentura AnCO řídila a / nebo zadávala studie trhu práce z oblastí:

- národního
- oborového
- profesního
- a místního trh práce

pomocí výzkumného a plánovacího úřadu (od roku 1973) až do transformace do agentury FÁS – irské agentury pro kvalifikaci a zaměstnanost v roce 1987.

Krátce po vytvoření agentury FÁS byla na základě doporučení v polovině 80.let¹ zřízena Výzkumná jednotka pro otázky pracovní síly, která zodpovídala za předpovědi a obecně za výzkum pracovní síly, měla být umístěna do jednoho z výzkumných institutů nebo umístěna v rámci univerzity, kde by mohla prakticky provádět technickou práci, tj. předpovědi pro Institut ekonomického a sociálního výzkumu. Ten byl soukromým výzkumným institutem dotovaným vládou, jehož primárním zájmem byly ekonomické předpovědi.

Obr.3 Fóra zaměřená na potřeby dovedností

Viz příloha

Na základě významné politické revize státně dotovaných úřadů zapojených do průmyslového rozvoje se funkce přitahování přímých zahraničních investic a podpory domácího průmyslu rozdělily do funkcí dvou úřadů – agentury IDA a agentury Enterprise Ireland (předtím byla agentura IDA zodpovědná za obě funkce). Vznikla nová agentura Forfás, ta zodpovídala za koordinaci těchto dvou agentur a poskytovala podporu expertní skupině pro budoucí potřeby dovedností. Agentura Forfás odevzdává výkazy o činnosti Ministerstvu podnikání, obchodu a zaměstnanosti.

Forfás

Agentura Forfás je národní radou pro politiku a poradenství pro podnikání, obchod, vědu, technologie a inovace. Je institucí, které svěřila státní legální síla průmyslovou podporu a technologický rozvoj. Je také úřadem, který deleguje agentuře Enterprise Ireland podporu domácího průmyslu a agentuře IDA Ireland podporu příchodích investic. Široké funkce Forásu zahrnují:

- poradenství pro ministerstvo ve věcech souvisejících s průmyslovým rozvojem státu
- poradenství v oblasti rozvojové a koordinační politiky pro agentury Enterprise Ireland, IDA Ireland a pro další agentury, které může ministr ustanovit
- povzbudit rozvoj průmyslu, technologií, marketingu a lidských zdrojů státu
- povzbudit rozvoj Irska na základě průmyslových závazků mimo zemi
- poradenství a koordinace agentury Enterprise Ireland a IDA Ireland ve vztahu k jejich funkcím

¹ Danaher, G, P.Frain and J. Sexton, Manpower Policy in Ireland, National Economic and Social Council, Dublin 1985, p.51.

Národní strategie

V listopadu 1997 vláda ustavila Partnerství pro podnikatelské vzdělávání a kvalifikaci proto, aby pomohla pokračujícímu růstu ekonomiky pomocí rozvoje národních strategií, a s řešením takových oblastí jako jsou potřeby dovedností, předpovědi pracovní síly a vzdělávání a kvalifikace pro podnikání. Institucionální rámec sestavený tak, aby odpovídal tomuto poslání, je postaven na 3 pilířích:

- Expertní skupina pro budoucí potřeby dovedností
- Podnikatelské, vzdělávací a kvalifikační fórum
- Skupina pro implementaci dovedností

Všechny tyto skupiny spadají pod Forfás (viz. Obr. 3)

Expertní skupina (EGFSN)

Cílem Expertní skupiny pro budoucí potřeby dovedností je provádět analýzy budoucích potřeb dovedností ekonomiky a rozvíjet návrhy na jejich dosažení.

Cíle skupiny jsou:

- systematicky identifikovat potřeby dovedností různých sektorů a poradenství v oblasti aktivit, které k nim vedou
- rozvíjet techniky odhadu, které mohou pomoci při předpovědích do budoucna
- poradenství v oblasti podpory vzdělávání, další kvalifikace spojená s podnikáním na národní a regionální úrovni
- brát v úvahu strategické otázky rozvoje partnerství mezi podnikáním a vzděláváním a dalšími kvalifikačními sektory při uspokojování potřeb dovedností pro podnikání
- poradenství v oblasti zlepšení povědomí těch, kteří hledají práci, o sektorech, které vyžadují ty které dovednosti, o potřebných kvalifikacích a informace o tom, jak jich mohou dosáhnout

Členství

Členství ve skupině EGFSN má širokou základnu, jsou zde zastoupeni podnikatelé, učitelé, zástupci odborů, tvůrci hospodářské politiky, veřejní činitelé a členové agentur průmyslové podpory. Zatímco individuální členství ve skupině se od jejího založení změnilo, ve skupině je stále zastoupeno široké spektrum názorů a množství odborných znalců. Institucionální členství je znázorněno v následujícím obrázku (pokud titul přesně nevystihuje význam, je připojena vysvětlující poznámka):

Obr. 4 Expertní skupina pro budoucí potřeby dovedností

Viz příloha

Ministerstvo vzdělávání a vědy

Ministerstvo podnikání, obchodu a zaměstnanosti

Ministerstvo financí

Forfás

Enterprise Ireland (rozvojová agentura)

Industrial Development Authority – Agentura průmyslového rozvoje

FÁS – Národní agentura pro kvalifikaci a zaměstnanost

Higher Education Authority – Agentura vyššího vzdělávání

Arkaon – komerční firma

Goodbody Stockholders – komerční firma

Hewlett Packard-IBEC – komerční firma a zaměstnavatelská org.

Irský kongres odborových svazů

Konference vedoucích zástupců irských univerzit

Dublinská městská univerzita

Trinity College – univerzita

Důležitým faktem zůstává, že expertní skupina zahrnuje reprezentanty ze tří vládních ministerstev. Tím zajišťuje, že její politiky zahrnou opatření pomáhající při uzpůsobování trhu práce tak, aby uspokojoval potřeby dovedností ekonomiky.

Účast rozvojových agentur, kvalifikačních agentur a agentur zaměstnanosti znamená, že potřeby dovedností rozvojových projektů mohou být rychle sděleny relevantním kvalifikačním agenturám.

Soukromé firmy a reprezentace zaměstnavatelů dávají skupině potřebný komerční rozhled a mají zájem na zajištění toho, aby doporučení zapadla do komerčního prostředí.

Reprezentace odborových svazů míní, že zájmy pracujících jsou reprezentovány a že rozhodnutím skupiny, jež samozřejmě ovlivňují všechny pracující, je porozuměno a že jsou sdělena prostřednictvím struktur odborových svazů.

Viz příloha

FÁS

FÁS – agentura pro kvalifikaci a zaměstnanost, která je zastoupena ve skupině EGFSN, hraje významnou roli v plánování a poskytování informací. FÁS poskytuje regionálně integrované a místně orientované služby pro ty, kteří hledají práci, služby pro zaměstnavatele, komunitní skupiny, prostřednictvím sítě kanceláří služeb zaměstnanosti a kvalifikačních center. Vytvoření agentury FÁS v roce 1987 vyplynulo z poznání, že kvalifikace a služby zaměstnanosti by měly být integrovány v rámci jedné agentury, ne rozděleny do dvou jako doposud.

Služby umístění do zaměstnání a poradenské služby¹

FÁS v současné době poskytuje služby zaměstnanosti prostřednictvím sítě úřadů v 54 místech, tuto síť doplňují další úřady (part-time offices) v dalších oblastech po celé zemi. Úřady práce poskytují poradenství v oblasti odborného vzdělávání, poskytuje informace o registraci, o umísťování žadatelů o práci, o službách pro zaměstnavatele, poskytuje základnu pro kvalifikační programy a programy zaměstnanosti. FÁS je statutárně zodpovědný za rozvoj a za šíření informací o zaměstnání.

Součástí služeb FÁS nezaměstnaným a dalším uchazečům o práci je poskytování profesních informací a poradenství v oblasti odborného vzdělávání. FÁS spravuje registr volných pracovních míst, která jsou rovněž umísťována na nástěnku úřadů práce. Volná pracovní místa jsou také k dispozici na národní televizní stanici Aertel.

Národní centrum poradenství odborného vzdělávání bylo založeno v agentuře FÁS v roce 1992 v rámci programu EU PETRA a pokračovalo v rámci programu Leonardo. Cílem služby bylo zpřístupnit mladým lidem a dospělým informace o tom, jak si vybrat svoji kariéru. Centrum odpovídá za zabezpečení informací o vzdělávání a kvalifikačních příležitostech v Irsku a dalších členských zemích. Klíčová odpovědnost tohoto centra spočívá v přípravě a šíření profesních informací agentury FÁS formou popisů profesí.

V posledních letech byly ve zvýšené míře využity informační technologie k poskytování informací o poradenství v oblasti odborného vzdělávání.

Služby podnikání

FÁS poskytuje širokou paletu služeb podnikání v Irsku. Tyto služby pokrývají malé, střední a velké firmy, domácí a zahraniční firmy ve všech sektorech průmyslu a služeb. FÁS organizuje specifické programy pro pomoc podnikání a také poskytuje služby kvalifikačního poradenství na regionální úrovni. V

¹ Harper, Dymphna and Roger Fox, Vocational Education and Training in Ireland, CEDEFOP Monograph, FÁS, Planning and Research Department, Dublin, July 1999

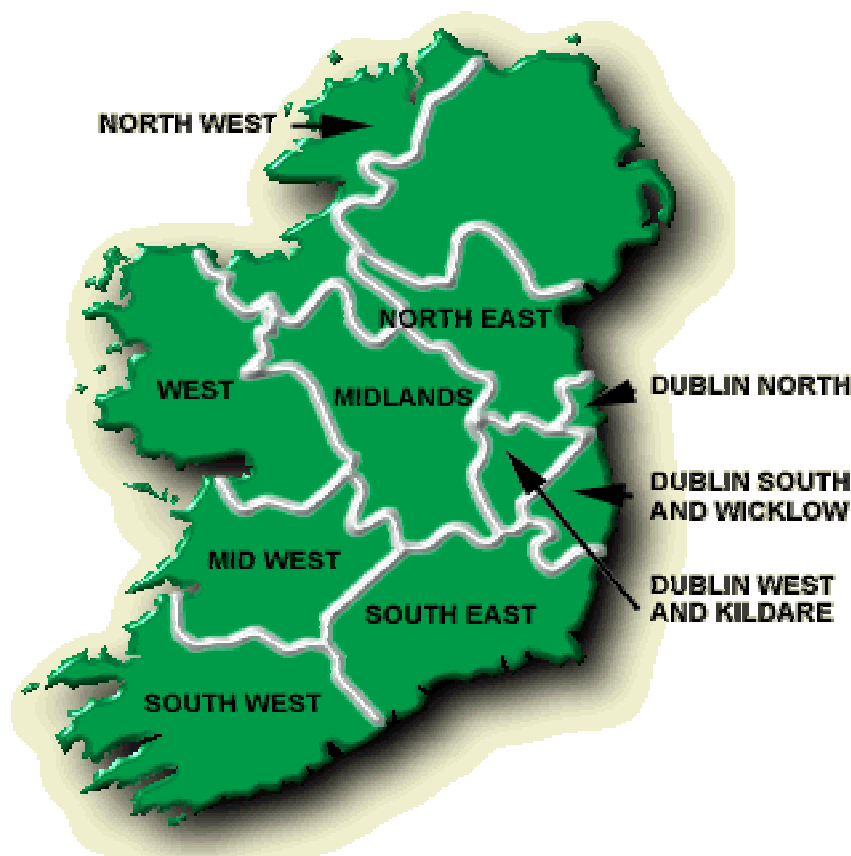
některých sektorech běží kvalifikační iniciativy, které podporují rozvoj kvalifikace těchto sektorů.

Většinu sektorů zastupují průmyslové kvalifikační výbory, kde najdeme zástupce zaměstnavatelů a odborových svazů. Tyto výbory prověřují a doporučují sektorové kvalifikační potřeby. Velkým finančním zdrojem firemního vzdělávání je schéma kvalifikační podpory a schéma kvalifikačních pobídek ve stavebnictví, které směřují hlavně do malých firem.

Dalšími důležitými službami jsou například pobídky pro firmy. Ty by měly vybírat uchazeče z cílových skupin nezaměstnaných, podporovat učňovský systém a programy speciální kvalifikace ve vztahu k zaměstnavatelům, důležitá je i pomoc agentury FÁS s náborovými službami.

Zaměstnavatelé, kteří chtějí poskytovat detailní informace o jejich volných pracovních místech v členských zemích evropského ekonomického prostoru, to mohou učinit prostřednictvím systému EURES – evropskému systému umístování, který elektronicky propojuje FÁS s úřady práce a evropským ekonomickým prostorem. Tato služba je poskytnuta zaměstnavatelům zdarma.

Obr. 6 Regiony FÁS



FÁS se specializuje na pomoc novým firmám v rozvoji jejich politik lidských zdrojů a kvalifikačních programů. FÁS zajišťuje zabezpečení kvalifikace přímo tam, kde je ho třeba.

Agentura vyššího vzdělávání (Higher Education Authority)

Agentura vyššího vzdělávání je úřadem pro plánování a rozvoj vyššího vzdělávání v Irsku. Byla založena ad hoc v roce 1968 a získala statutární pravomoci prostřednictvím zákona o agentuře vyššího vzdělávání z roku 1971.

Základní funkce agentury jsou:

- další rozvoj vyššího vzdělávání
- udržení průběžného přehledu o poptávce a potřebě vyššího vzdělávání
- pomoc při koordinaci státních investic do vyššího vzdělávání a příprava návrhů na takové investice
- umístění grantů schválených parlamentem mezi univerzity a určené instituce
- podpora dosažení rovných příležitostí ve vyšším vzdělávání a demokratizace vyššího vzdělávání

Rolí agentury vyššího vzdělávání a skupiny EGFSN je poskytovat nezbytný vstup ze sektoru vyššího vzdělávání a zpětně zavádět do sektorů doporučení skupiny do té míry, aby tato doporučení ovlivňovala poptávku po lidech s vyšším vzděláním.

Odezvy

Expertní skupina EGFSN v současné době řeší 2 typy nedostatků – nedostatek práce a nedostatek dovedností. Nedostatek práce se objeví v případě obecné nedostatečnosti pracovníků za daných úrovní mezd. Nedostatek dovedností se objeví tehdy, pokud je nedostatek určitých typů specializovaných pracovníků, nebo dokonce pokud souhrnná nabídka a poptávka po práci je vyrovnaná nebo v plusu. Nedostatek dovedností může mít vztah k nedostatečnému počtu osob s určitou kvalifikací, určitým typem dovedností, úrovní zkušeností nebo kombinací všech 3 faktorů.

Obrázek 7 – typy odezvy na nedostatek práce a nedostatek dovedností – ukazuje rozdílné typy odezvy, které má k dispozici expertní skupina EGFSN.

Obr. 7	Typy odezvy na nedostatek práce a nedostatek dovedností
--------	---

Viz příloha

Fórum pro podnikání, vzdělávání a kvalifikaci

Cílem obchodního partnerského fóra pro podnikání, vzdělávání a kvalifikaci (Business Education and Training Partnership – BETP) je poskytovat takové prostředí, ve kterém by se mohli setkat vzdělavatelé, lektori a představitelé podnikatelské sféry a kde by mohli vzájemně diskutovat pohledy expertní skupiny. Členství ve fóru zahrnuje představitele podnikatelské sféry, vzdělavatele, poskytovatele vzdělávání a jejich reprezentativní organizace.

Cílem fóra je:

- diskutovat poznatky expertní skupiny
- setkávat se tváří v tvář mezi sebou
- poskytovat poradenství o tom, jaká nejlepší doporučení expertní skupiny by mohla být implementována¹

Jednání fóra jsou publikována.

Implementační skupina pro dovednosti

Cílem implementační skupiny je diskutovat a dohodnout se na nejlepších způsobech, kterými mohou být implementována doporučení expertní skupiny. Členy skupiny jsou veřejní činitelé – senioři, které dosadí předseda expertní skupiny.

Cíle skupiny jsou:

- posoudit nejlepší implementační procesy
- implementovat doporučení expertní skupiny

Jak pracuje expertní skupina?

Zatímco expertní skupina EGFSN zodpovídá za všechny sektory, způsob, jakým jednala se sektorem informačních technologií nám dává obrázek o tom, jak pracuje při zadávání práce v oblasti předpovědi dovedností.

V roce 2000 zadala expertní skupina dvě sektorové studie poptávky na období 2001 – 2005. Soukromá poradenská firma Mclver Consulting² podala v prosinci 2000 zprávu o potřebných dovednostech softwarového průmyslu, poptávce po softwarových dovednostech v celé ekonomice a nově vznikajících oblastech e-businessu, digitálních médiích a multimédiích. Jejich růstové předpovědi jsou založeny na konzultacích s průmyslovými sektory, s agenturami IDA Ireland a Enterprise Ireland, na výzkumu zaměstnanosti a volných pracovních míst a na historických trendech rozvoje irského a mezinárodního softwarového sektoru. Další soukromá poradenská firma

¹ Business Education and Training Partnership, Report on the Second Forum Dublin, 2 December 1999

² Soukromá poradenská firma

Eirlink³ podala v prosinci 2000 zprávu o tom, že se mění požadavky na dovednosti a celková poptávka po dovednostech v hardwarovém sektoru. Konzultovala s klíčovými sektory průmyslu (domácího i zahraničního), s agenturami IDA a Enterprise Ireland otázky předpokládané expanze a nových investic pro období 2001 – 2005. V každém případě byly upraveny předpovědi poptávky tak, aby braly v úvahu předpokládané ztráty pracovních míst. Obě studie zjistily, že růst v oblasti informačních technologií je omezen dostupností kvalifikovaného personálu.

Třetí studie ESRI, která byla dokončena v únoru 2001, obsahovala plány a předpovědi trhu práce pro nabídku absolventů terciárního vzdělávání v oblasti informačních technologií. Byly prozkoumány trendy zápisu studentů do kurzů zaměřených na informační technologie (tedy kurzy na počítače, elektronické inženýrství, softwarové inženýrství) na univerzitách a Technologických institutech, počty studentů, kteří úspěšně ukončili studium a vstoupili na trh práce. ESRI naplánovala pravděpodobnou nabídku absolventů s IT (informační technologie) dovednostmi pro IT průmysl na období 2001 - 2005.

Hodnoty poptávky určené agenturami Eirlink and McIver Consulting byly nahrazeny předpověďmi ESRI o všeobecných požadavcích pracovní síly IT sektoru. Tyto informace obsahovaly mikro-analýzy, jež lépe postihly vysokou úroveň potřeb dovedností. Tyto předpovědi byly posouzeny během poklesu ekonomiky USA a jeho efektu na irskou ekonomiku a zejména na IT sektor. Speciálně svolané IT fórum Forfás a Agentury vyššího vzdělávání (Higher Education Authority – HEA) vzalo v úvahu tyto další doporučení týkající se IT politiky.

Na doporučení politiky se skupina shodla proto, aby zajistila dostatečný počet osob s IT dovednostmi na terciární úrovni v období 2001 – 2005 a dále. IT fórum Forfás/ HEA sestávalo z expertů z posuzované skupiny IT, průmyslu, terciárního sektoru, vládních ministerstev, agentur a konzultantů zapojených do procesu posuzování IT sektor. Konalo se 28.3.2001.

Následující publikace První zprávy expertní vládní skupiny z dubna 1999 obsahuje informace o schválení alokace dodatečných 75 mil IEP (95,2 mil EUR / 4,177 mld Kč) na zabezpečení 5400 terciárních míst pro sektory elektroniky a softwaru. Druhá zpráva expertní skupiny, publikovaná v březnu 2000, doporučuje dalších 1150 terciárních míst pro farmaceutický, chemický, potravinářský a biotechnologický sektor. Dále zpráva doporučila iniciativy pro zlepšení dostupnosti dovedností potřebných pro výzkum a pro stavebnictví. Třetí zpráva publikovaná v červnu 2001 doporučuje, aby byly schváleny další nové investice o výši 130 mil IEP (165 mil EUR / 5,7 mld Kč) do oblasti IT sektoru po dobu následujících 5 let.

Obr. 8 Krátkodobá poptávka po práci a kvalifikaci

Viz příloha

³ Soukromá poradenská firma

Systemy zpětné vazby pro uspokojení krátkodobé poptávky

Zatímco role expertní skupiny spočívá v radách ohledně střednědobých a dlouhodobých strategií v souvislosti s potřebami dovedností, existuje zde také požadavek na okamžitý a trvalý systém zpětné vazby (obrázek 8 – krátkodobá poptávka po práci a kvalifikaci), který by koordinoval a naplňoval krátkodobé potřeby dovedností plynoucí z rostoucí míry přímých zahraničních investic, velkých národních projektů a místních potřeb průmyslu nebo komunity. Obr. 8 (krátkodobá poptávka po práci a kvalifikaci) ukazuje to, jak systém zpětné vazby spojuje tyto potřeby a jak se na ně zaměřuje. Forfás koordinuje práci rozvojových agentur – Enterprise Ireland, IDA Ireland, FÁS – prostřednictvím množství formálních a neformálních operačních opatření. Forfás vydává Ročenku přehledu zaměstnanosti. FÁS hraje jednu z hlavních rolí v uspokojení potřeb kvalifikace a nábory, které nemohou uspokojit kapacity podniků a průmyslu. Pokud je možné využít společnou odezvu kvalifikace, je možné využít tzv. SKILLNETS pobídkové skupiny firem, které se starají o rozvoj všeobecné odezvy jejich společných kvalifikačních potřeb (viz Firemní kvalifikační iniciativa v textu níže).

Firemní kvalifikační iniciativa

Bílá kniha o rozvoji lidských zdrojů (květen 1997) navrhla ustavení nového úřadu vedeného průmyslem, který by prosazoval a podporoval kvalifikaci v podnicích.

Výsledkem bylo založení tzv. SKILLNETS Ltd. v roce 1999, která měla prosazovat a podporovat kvalifikaci v podnicích. Vedení společnosti sestává ze šesti reprezentantů podnikatelské sféry/ zaměstnavatelů (IBEC, SFA, CCI, CIF), tří reprezentantů zaměstnanců (ICTU) a tří reprezentantů nominovaných ministrem podnikání, obchodu a zaměstnanosti.

Přístup SKILLNETS pobízí firemní skupiny k rozvoji všeobecné odezvy jejich společných kvalifikačních potřeb.

„Skillnet je skupinou firem, které se společně zaměřují na konkurenceschopné potřeby dovedností prostřednictvím spolupráce v rámci učící se sítě.“

Program kvalifikačních sítí byl vyvinut za účelem testování konceptu a efektivity tohoto přístupu. Cílem programu kvalifikačních sítí je prokázat efektivitu přístupu ke kvalifikaci, rozvoji a podpoře rozvoje kvalifikačních sítí vedeného firmou, jako strategické odpovědi na existující a objevující se konkurenční výzvy, kterým čelí malé a střední podniky.

Vláda alokovala 9 mil IEP (394 mil Kč) na tříleté období. Další suma o výši 2,16 mil EUR (1,7 mil IEP / 94,78 mil Kč) byla k dispozici z Evropského sociálního fondu pro podporu programu v roce 1999.

V roce 1999 odevzdalo pro program kvalifikačních sítí svoje materiály celkem 185 sítí ze skupin společností o velikosti 5 – 500 firem, jednalo se o strategické kvalifikační plány pro jejich společnosti a zaměstnance. Po náročném zhodnocení bylo schváleno financování 39 projektů z různých sektorů, regionů a skupin společností.

Celkem 6 mil IEP (263 mil Kč) bylo alokováno na úspěšné projekty (First Call).

Klíčovými předměty plnění Skillnets jsou:

- rozvoj sítí vedených podniky
- jasně definované potřeby síťového učení
- kvalifikační odezva - počet kvalifikovaných/ těch, kteří získali certifikát/
- rozvoj nových certifikačních systémů
- rozvoj nejlepších praktik (best practices)

Zaměstnanost a rozvoj lidských zdrojů

Irský národní rozvojový plán 2000 – 2006 (National Development Plan - NDP) byl vytvořen tak, aby sjednotil a zlepšil mezinárodní konkurenceschopnost Irska a podpořil trvalý a více vyvážený ekonomický a sociální rozvoj. Plán zahrnuje veřejné investice o celkové výši 52 mld EUR (2281 mld Kč) na sedmileté období 2000 – 2006. Je to největší a nejvíce ambiciózní investiční plán, který kdy Irsko připravilo.

Částka o výši 12,7 mld EUR (557 mld Kč) je navržena na investice do operačního plánu zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů. Priority operačního plánu budou odrážet priority národního akčního plánu zaměstnanosti a budou uspořádány pod 4 podprogramy tak, aby odrážely 4 pilíře směrnic EU o zaměstnanosti:

- zaměstnatelnost
- podnikání
- adaptabilita
- rovné příležitosti

Rozmístění prostředků je rozděleno následovně mezi 4 pilíře:

Obr. 9 Výdaje na RLZ v národním rozvojovém plánu
--

Viz příloha

Budoucnost

Budoucnost Irska jako rychle rostoucí ekonomiky se zvyšujícím se životním standardem je závislá na trvalém a koordinovaném přístupu k otázce nedostatku dovedností napříč všemi zainteresovanými sektory. V minulosti

byly dovednosti irské pracovní síly jedním z hlavních stavebních kamenů, na kterém byla budována ekonomická výkonnost země.

Vzhledem k tomu, že se zmenšuje globální počet vysoce kvalifikované pracovní síly v oblasti strojírenství, IT a ve vědních oborech, je pro Irsko velmi důležité, aby si zachovalo svůj podíl na těchto vzácných zdrojích.

Tvůrci politiky hledají způsob, jakým by se mohli zaměřit na překážky rozvoje tohoto potenciálu. Rozvoje bude dosaženo prostřednictvím zvýšení kvalifikace stávající pracovní síly, prostřednictvím pobídek netradičních účastníků vzdělávacího systému a trhu práce s tím, aby hráli více aktivní roli v ekonomickém životě země. Dále bude podpořena imigrace v těch případech, kdy nebude domácí trh práce schopen naplnit ekonomické potřeby.

Investice a úsilí vložené do rozvoje dovedností nebude mít na starosti jednotlivá instituce, ale bude výsledkem společné snahy vlády, průmyslu a jednotlivců, kteří budou zajišťovat, aby bylo dosaženo nejlepších výsledků pro společnost jako celek.

Závěr a doporučení

Přestože vlády používají rozdílné strategie proto, aby dosáhly zvýšení dovedností jejich pracovní síly, může zde existovat konsensus objevující se mezi tvůrci politiky o tom, co spoluvytváří nejlepší praktiky:

- spolupráce mezi interesenty (stakeholders)
- partnerství mezi veřejným a soukromým sektorem
- informační systémy trhu práce mající zpětnou vazbu na krátkodobé potřeby a předpovědi budoucích potřeb

Strategie země bude rozhodně ovlivňována její historií a okolnostmi.

PŘÍLOHA 1 ZKRATKY

AnCO	The Industrial Training & Employment Authority
BETP	The Business, Education and Training Partnership
CCI	Chamber of Commerce in Ireland
CIF	Construction Industry Federation
EGFSN	The Expert Group on Future Skills Needs
EIP	Educational Investment and Planning Programme
ESRI	Economic and Social Research Institute
EURES	European Employment Service System
FÁS	The Training & Employment Authority
Forfás	The National Policy and Advisory Board for Enterprise, Trade, Science, Technology & Innovation
HEA	Higher Education Authority
HRD	Human Resource Development
IBEC	Irish Business and Employers Confederation
ICTU	Irish Congress of Trade Unions
ILO	International Labour Organisation
IT	Information Technology
LFPRs	Labour Force Participation Rates
NDP	National Development Plan
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
SFA	Small Firms Association
SMEs	Small and Medium Sized Enterprises
TECs	Training Enterprise Councils
VEC	Vocational Education Committee