

CEDEFOP

n.4 gennaio - aprile 1995/I ISSN 0378-5076

FORMAZIONE PROFESSIONALE

R I V I S T A E U R O P E A



I nuovi Stati membri:

Austria, Finlandia, Svezia





CEDEFOP
Centro europeo
per lo sviluppo
della formazione
professionale

Casa Jean Monnet
Bundesallee 22
D-10717 Berlin
Tel.: 4930+88 41 20
Telex: 184 163 eucen d
Fax: 4930+88 41 22 22

Sede del CEDEFOP dallo
01.09.1994: Salonico (GR)

Il CEDEFOP è un organismo comunitario istituito con decisione del Consiglio dei Ministri dell'Unione europea (Regolamento CEE n. 337/75 del Consiglio del 10 febbraio 1975). È gestito da un Consiglio d'Amministrazione quadripartito, nel quale sono rappresentati le associazioni dei datori di lavoro, le organizzazioni dei lavoratori, i governi nazionali e la Commissione europea.

In base all'art. 2 del suddetto regolamento, il CEDEFOP "ha il compito di fornire il suo contributo alla Commissione per favorire, a livello comunitario, la promozione e lo sviluppo della formazione professionale e della formazione continua."

Attraverso la sua attività scientifica e tecnica, il CEDEFOP è chiamato a produrre elementi di conoscenza pertinenti, rigorosi finalizzati alla prospettiva comunitaria per trattare le tematiche previste dal programma di lavoro fissato dal Consiglio d'Amministrazione.

Il programma, approvato dal Consiglio di Amministrazione d'accordo con la Commissione, verte attualmente su due grandi assi:

- evoluzione delle qualifiche
- evoluzione dei sistemi di formazione.

Allo scopo di realizzare tale programma, il CEDEFOP si avvale di diversi strumenti d'azione:

- studi ed analisi
- diffusione d'informazioni (con diverse forme e mezzi)
- creazione di opportunità di scambi e trasferimenti.

Responsabile di redazione: Fernanda Oliveira Reis

Comitato di redazione:

Presidente:

Jean François Germe

Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM), Francia

Matéo Alaluf

Tina Bertzeletou

Keith Drake

Julio Sánchez Fierro

Gunnar Eliasson

Paolo Garonna

Eduardo Marçal Grilo

Alain d'Iribarne

Università libera di Bruxelles (ULB), Belgio
 CEDEFOP

Università di Manchester, Gran Bretagna
 Asociación de Mutuas de Trabajo, Spagna
 The Royal Institute of Technology (KTH), Svezia
 Istituto nazionale di statistica (ISTAT), Italia
 Fundação Calouste Gulbenkian, Portogallo
 Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail (LEST-CNRS), Francia

Bernd Möhlmann

Fernanda Oliveira Reis

Arndt Sorge

Enrique Retuerto de la Torre

Reinhard Zedler

CEDEFOP

CEDEFOP

Università Humboldt di Berlino, Germania

CEDEFOP

Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Germania

Rappresentante del Consiglio di amministrazione:

Anne-Françoise Theunissen

Confederazione dei Sindacati Cristiani del Belgio (CSC), Belgio

Responsabili:

Johan van Rens, Direttore

Enrique Retuerto de la Torre, Direttore aggiunto

Stavros Stavrou, Direttore aggiunto

I contributi sono pervenuti entro il 16.02.1995

Riproduzione autorizzata, salvo a fini commerciali, con citazione della fonte.

Redazione tecnica, coordinamento:

Bernd Möhlmann, Barbara de Souza

N. di catalogo:
 HX-AA-95-001-IT-C

Responsabile della traduzione:

Giancarlo Caronello

Printed in
 the Federal Republic of Germany, 1995

Layout: Zühlke Scholz & Partner

Werbeagentur GmbH, Berlino

La pubblicazione esce tre volte all'anno in danese, greco, tedesco, inglese, spagnolo, francese, italiano, olandese e portoghese

Produzione tecnica DTP: Axel Hunstock, Berlino

I pareri espressi dagli autori non riflettono necessariamente la posizione del CEDEFOP. La Rivista europea della formazione professionale dà la parola agli attori per presentare analisi e punti di vista diversi - e talvolta contraddittori -, sperando così di contribuire al dibattito critico, essenziale per il futuro della formazione professionale a livello europeo.

Invito a contribuire

Il comitato di redazione incoraggia l'invio spontaneo di articoli. Le proposte verranno esaminate dal comitato che si riserva il diritto di decidere in merito all'eventuale pubblicazione e che informerà gli autori sulla decisione presa. Le

proposte (da cinque a dieci pagine, trenta linee per pagina, sessanta caratteri per riga) devono essere trasmesse alla redazione della rivista. I manoscritti non verranno restituiti agli autori.



Editoriale

Il presente numero celebra l'adesione all'Unione europea di tre nuovi Stati membri. Dei paesi scandinavi, la Danimarca è da sempre membro dell'Ue, la Finlandia e la Svezia sono nuovi membri, la Norvegia e l'Islanda rimangono fuori dell'Unione. L'Austria ha aderito, mentre la Svizzera rimane fuori dell'Ue. La sezione statistica presenta la situazione dei nuovi Stati membri, illustrandone il profilo demografico, occupazionale ed educativo. E' evidente l'assenza di dati comparativi sulla formazione - opposta all'istruzione primaria, secondaria e terziaria finanziata con fondi pubblici. Sono disponibili dati nazionali sulla formazione per i tre nuovi Stati membri, ma il "Tableau de bord on continuing vocational training" del programma FORCE¹ ha dimostrato la non-comparabilità di gran parte dei dati esistenti negli Stati membri. Quando non esistono dati comparabili affidabili, è più probabile che i tentativi di confezionarli risultino fuorvianti invece che informativi. Il calore del benvenuto è giustificato dall'impegno formulato da Austria, Finlandia e Svezia di attenersi ai valori della democrazia e della solidarietà sociale e di esprimere tali valori nei loro sistemi di formazione professionale.

Finlandia e Svezia hanno molte caratteristiche in comune con gli altri paesi scandinavi. Lundborg riflette su 40 anni di esperienza del loro mercato integrato del lavoro, comprendente 5 paesi. Questa esperienza suggerisce che un avvicinamento del reddito all'interno degli Stati membri dell'Ue ridurrà i flussi migratori - come avvenuto negli anni '80 tra Finlandia e Svezia. Lundborg afferma pure che le migrazioni che rispondono ad un aumento della domanda di forza lavoro in alcuni Stati membri più ricchi richiedono dei mutamenti politici per far sì che le indennità di disoccupazione non distolgano dal ricercare un posto di lavoro. Lundborg sviluppa in una nuova direzione i problemi dei mercati scandinavi del lavoro, tema già affrontato in un numero precedente (2/94) da Eliasson (una scarsa rispondenza del mercato del lavoro rende inefficaci anche i migliori sistemi d'istruzione e formazione) e Skedinger (i vantaggi delle politiche attive di mercato

della Svezia probabilmente sono stati esagerati).

Le caratteristiche e i valori dei sistemi politici incidono non solo sul rendimento economico, ma anche sulla struttura e il rendimento dei sistemi di formazione. Pari al 58% nel 1992, il tasso di partecipazione della forza lavoro femminile in Austria è quasi uguale a quello della Germania Occidentale. Invece la Svezia (71%) e la Svezia (79%) presentano valori analoghi a Danimarca (79% nel 1991) e alla Norvegia (71%) nell'utilizzare la formazione (e l'occupazione nel settore pubblico) per raggiungere determinate categorie. In tal caso, l'ampliamento della flessibilità consente a un maggior numero di donne di conciliare famiglia e lavoro. Lunghi periodi di stabilità politica in numerosi paesi scandinavi hanno favorito l'alleanza tra le parti sociali e il governo centrale per creare delle iniziative estremamente estese per gli abitanti delle aree rurali più remote e per gli abitanti delle città, per uomini e donne, per lavoratori anziani a rischio e per giovani che entrano a far parte della forza lavoro. L'Austria, come la Svezia, presenta un approccio molto corporativistico all'elaborazione e all'attuazione delle politiche di formazione. Ma il corporativismo austriaco è diverso, in quanto abbina una forte componente socialdemocratica all'adesione al modello sociale di mercato della gestione economica.

Reimer sottolinea che, per l'Austria, l'adesione corrisponde ad un nuovo impulso verso un'analisi realistica e autocritica, ad un'apertura a nuove soluzioni e ad una visione d'integrazione che va al di là dei temi economici, giungendo fino allo sviluppo di "un'Europa dei cittadini". Come quello tedesco e quello svizzero, anche il sistema austriaco di formazione si basa sull'apprendistato: ogni anno il 41% dei giovani completa il sistema duale. Una delle preoccupazioni più urgenti non è la formazione iniziale, ma la modesta dimensione della formazione continua. Ribadendo l'appello lanciato da Eliasson (2/94) a favore di una riforma istituzionale che stimoli e faciliti l'aumento dell'autoinvestimento da parte dei singoli individui,

1) Commissione europea FORCE (1994), *Tableau de bord on continuing vocational training*, Lussemburgo, Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee.



Reimer caldeggia il varo d'incentivi ottimizzati per gli investimenti nella formazione continua, sia da parte dei singoli che delle aziende.

Finlandia e Svezia condividono la propensione scandinava per un fortissimo livello di sindacalizzazione e priorità concesse alla formazione nella negoziazione collettiva a livello centrale. Naturalmente le circostanze economiche differiscono da un paese all'altro. Il petrolio della Norvegia ha protetto la sua economia dagli effetti della concorrenza internazionale, diversamente da quanto accaduto in Finlandia. Anche le soluzioni istituzionali variano. Mentre nei paesi scandinavi il ruolo dell'apprendistato è solitamente marginale, la Danimarca rappresenta un'eccezione. Questo paese è riuscito con successo a far fronte al declino dell'apprendistato tradizionale negli anni '70 grazie all'EFG (formazione professionale base) integrato con il percorso dell'apprendistato. In Finlandia invece si esperimenta il trapasso del controllo alle amministrazioni municipali e si registra un aumento dell'attività dei nuovi politici multisetoriali, con una ristrutturazione del modello professionale scolastico (cfr. Kämäräinen).

Naturalmente gli autori scandinavi usano gli altri paesi nordici come pietre di paragone. Il fatto di appartenere ad un diverso gruppo culturale fa parte del modo di essere di Finlandia e Svezia. La cultura è tanto importante quanto la struttura. I fondatori dell'Ue ne erano ben consapevoli. Non a caso il grande filosofo danese Grundtvig disse "prima sento, poi penso". I legami culturali che legano Finlandia e Svezia ai loro vicini scandinavi al di fuori dell'Unione non devono essere sciolti in seguito all'adesione ad un'Ue che guarda all'esterno, alcuni dei cui membri più vecchi - come Francia, Spagna o il Regno Unito - mantengono stretti legami culturali con altri paesi al di fuori dell'Unione.

Per tutti e tre i paesi, l'adesione all'Ue costituisce parte della loro risposta all'intensa pressione globale per migliorare la loro competitività. Ad esempio, agli inizi di questo decennio, la Svezia aveva più o meno accettato il fatto che per una riforma contestuale dell'istruzione e del mercato del lavoro fosse ormai troppo tardi

(cfr. Ottersten). Il modello svedese aveva generato non solo un tasso di disoccupazione estremamente basso, ma aveva anche stabilito un premio salariale per la formazione molto ridotto rispetto agli standard internazionali, creato un'industria del neon sovradimensionata, una massiccia spinta salariale a livello operaio e una crescente mancanza di competitività dell'industria nazionale. La riforma del sistema intende aumentare la flessibilità e la competitività del mercato del lavoro mediante maggiori incentivi per i singoli individui e per i datori di lavoro affinché investano nelle competenze necessarie per l'economia svedese. Come evidenziato da Ottersten, quest'opera incompiuta sarà attuata in un'Unione che non è affatto scevra da barriere istituzionali e pratiche di mercato del lavoro che in Svezia costituiscono fonte di preoccupazione.

In Finlandia, un'espressione della spinta verso la competitività è data dal tentativo di rivitalizzare il percorso dell'apprendistato verso le competenze, per giovani e adulti, con una maggiore copertura occupazionale ed esami basati sulle competenze ed indipendenti dal modo di acquisizione delle competenze (cfr. Vartiainen). Tuttavia, poiché ciò riguarda solo poco più del 5% dell'istruzione e formazione professionale, il successo del decentramento dei bilanci a favore degli istituti professionali, sempre più orientati verso il mercato, risulta molto più difficile se si deve aumentare la rispondenza della formazione alle esigenze dell'industria e dell'economia (cfr. Kyrö). Kämäräinen afferma che i ripetuti tentativi dei paesi scandinavi di superare il gap tra percorsi accademici e professionali e di migliorare il collegamento tra offerta di formazione professionale scolastica e mondo del lavoro non sono stati coronati da successo - ad eccezione della Danimarca.

Finlandia e Svezia stanno rivedendo le funzioni d'informazione ed incentivazione dei mercati del lavoro. La loro struttura della formazione, altamente centralizzata e corporativa, si è dimostrata troppo insensibile ai deficit di competenze e alle nuove esigenze dell'industria. Ora cercano di instaurare un nuovo rapporto tra la mano visibile del governo e quella invisibile del mercato. La riforma del sistema è



stata provocata dal fallimento di quest'ultimo (cfr. Ottersten, Kyrö, Kämäräinen e Goetschy).

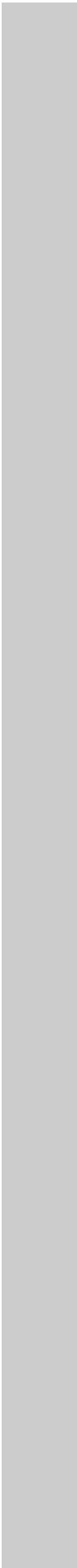
Per 40 anni, i paesi scandinavi hanno seguito analoghe linee di sviluppo, con un forte settore pubblico e un notevole ruolo dello stato in collaborazione con le parti sociali. La formazione, quale elemento chiave di una politica attiva del mercato del lavoro, doveva assicurare uno dei risultati più importanti che univa tutti, cioè la piena occupazione. Quando l'accordo tra sindacati, datori di lavoro e governo si è rotto (Svezia), si è aperta la strada verso il ri-orientamento della formazione verso gli obiettivi di una maggiore competitività, lontana dalla redistribuzione e prossima alla produzione. Ma non si tratta di una scelta del tipo "o l'uno o l'altro". Le situazioni di Austria, Finlandia e Svezia non differiscono da quelle degli

altri Stati membri: "per migliorare il livello dell'occupazione nella Comunità, le aziende devono raggiungere una competitività globale su mercati aperti e competitivi, dentro e fuori l'Europa".

Goetschy illustra che l'integrazione con l'Ue rappresenta una sfida che, per Finlandia e Svezia, si aggiunge alla lotta contro la crisi in atto del loro modello di welfare state. L'internazionalizzazione delle loro economie e la crisi dei finanziamenti pubblici lancia una sfida alle istituzioni, ma non mette in dubbio i loro valori democratici e sociali. Il ri-orientamento e la riconfigurazione dei sistemi di formazione possono essere considerati solo come parte del processo, molto più ampio, di rivalutazione e riforma dei nuovi Stati membri.

Keith Drake

2) *Crescita, competitività e occupazione (1993)*, Bruxelles, Commissione europea, pag. 57.





I nuovi Stati membri: Austria, Finlandia, Svezia

Evoluzione dei “modelli sociali nordici”

La difficile trasformazione dei “modelli” sociali nordici 7

Janine Goetschy

L'autore analizza gli elementi fondamentali dei sistemi sociali nordici e le loro dinamiche interne negli ultimi quindici anni.

I sistemi d'istruzione-formazione

Il sistema svedese della formazione.

Future aspettative dell'integrazione 17

Eugenia Kazamaki Ottersten

L'articolo esamina il sistema svedese di formazione, la sua integrazione con quelli dell'Unione europea e le attese per il futuro.

Caratteristiche della formazione professionale in Finlandia 23

Matti Kyrö

Il principio fondamentale alla base dell'attuale riforma amministrativa in Finlandia consiste nello snellire la normativa e nel delegare i poteri decisionali.

Boom dell'apprendistato in Finlandia 29

Henry Vartiainen

L'apprendimento sul lavoro deve essere considerato un modo di acquisire le competenze e superare gli esami altrettanto valido dell'apprendimento nelle strutture professionali pubbliche.

La formazione professionale in Austria 36

Gerhard Riemer

Struttura del sistema austriaco e attese nei confronti della politica comunitaria in materia d'istruzione-formazione

Riforme nei sistemi d'istruzione e formazione professionale

nei paesi nordici 40

Pekka Kämäräinen

La recente evoluzione indica che i paesi nordici stanno attraversando una fase di transizione verso un nuovo tipo di costellazione tra processo decisionale, gestione dell'istruzione e sviluppo del curriculum.

Paesi nordici, un mercato interno del lavoro

Esperienze del mercato nordico integrato del lavoro 50

Per Lundborg

Oggigiorno (...) nella maggior parte degli Stati membri la mobilità della forza lavoro è molto ridotta; da questo punto di vista, le esperienze del mercato nordico del lavoro possono risultare molto interessanti.



I paesi dell'allargamento: alcuni dati...

Dati statistici	56
Bibliografia	59
Indirizzi utili	61

Da leggere

Letture scelte	65
Giunti in redazione	83



La difficile trasformazione dei “modelli” sociali nordici (Svezia, Norvegia, Finlandia, Islanda)

Ora che Svezia e Finlandia sono membri dell'Ue e con l'entrata in vigore del Trattato sullo spazio economico europeo (1/1/1994), appare particolarmente opportuno compiere una valutazione comparativa dei “modelli” sociali nordici (Svezia, Norvegia, Finlandia, Islanda). Anche se al centro di regimi socialdemocratici che hanno consentito la loro nascita, questi modelli hanno resistito anche durante le coalizioni governative liberali. Tra le condizioni favorevoli alla loro attuazione, a nostro parere i fattori politici e istituzionali predominano su quelli economici. Tuttavia, gli strumenti e gli obiettivi dei sistemi sociali nordici e, in particolare, del sistema di relazioni professionali sono prevalentemente economici. Le istituzioni del sistema sociale hanno infatti generato nuovissime sinergie tra settore economico e sociale, in quanto sono riuscite a conciliare gli interessi di gruppi particolari e l'interesse generale nell'ambito di una “economia negoziata”. Allo stesso tempo, queste istituzioni hanno permesso di fare da contrappeso agli effetti socialmente nefasti dell'economia di mercato.

Tuttavia, negli anni '80, i sistemi sociali dei paesi scandinavi sono stati messi a dura prova, a seguito della crescente internazionalizzazione delle loro economie, della spinta del liberalismo, di una trasformazione interna della socialdemocrazia, della diversificazione del movimento sindacale e dell'aumento della disoccupazione. Di recente, la prospettiva dell'integrazione europea ha costituito un'ulteriore sfida.

Di fronte a questa nuova situazione, cercheremo di rispondere alle due domande: quali sono i tratti caratteristici dei si-

stemi sociali scandinavi e le dinamiche interne che hanno loro valso l'appellativo di “modelli sociali dell'Europa settentrionale”? quali sono le evoluzioni che negli ultimi 15 anni hanno interessato questi sistemi, di cui si dice che sono in crisi?¹

I. Origini e caratteristiche dei modelli nordici

1. Storicamente i modelli nordici con le loro varianti nazionali, e di conseguenza i sistemi di relazioni industriali, sono stati fondati in primo luogo sull'esistenza di *compromessi di classe* tra datori di lavoro e sindacati, che si concretizzarono nella stipula di accordi base negli anni 1930 in **Svezia, Norvegia e Islanda** e, dopo la seconda guerra mondiale, in **Finlandia**. Tali compromessi erano per lo più negoziati a caldo e miravano a porre termine ad accesi conflitti industriali con scioperi e serrate. Essi hanno istituzionalizzato in maniera duratura il riconoscimento dell'esercizio delle prerogative padronali con, in contropartita, il riconoscimento di alcuni diritti sindacali e della negoziazione collettiva.

2. Questi compromessi storici tra capitale e lavoro furono resi possibili e divennero duraturi grazie all'esistenza di *condizioni politiche favorevoli*, ossia la presenza in questi paesi di coalizioni politiche in cui i *socialdemocratici* hanno occupato per un lungo periodo a partire dagli anni '30 un posto di primo piano sulla scena politica. In **Svezia** come in **Norvegia**, i socialdemocratici esercitarono il potere in maniera egemonica. In cambio, in **Finlandia** e in **Islanda** la si-



Janine Goetschy

ricercatrice presso il CNRS - Lavoro e Mobilità - Università di Nanterre

I sistemi sociali scandinavi (Svezia, Norvegia, Finlandia, Islanda), cioè le istituzioni dello stato assistenziale e le relazioni professionali, sono entrati in una fase di trasformazione cruciale. In una prospettiva comparativa vengono illustrati i tratti caratteristici dei modelli sociali e le nuove sfide alle quali devono far fronte da una quindicina d'anni. Nell'ambito delle iniziative tese a garantire la piena occupazione pur modernizzando l'economia, hanno svolto un ruolo chiave politiche attive del lavoro (in particolare, di formazione) e politiche macroeconomiche (espansione del settore pubblico e successive svalutazioni). L'Ue in parte rimette in causa questi meccanismi economici tradizionali e la gestione dello stato assistenziale si trova in difficoltà. Ma i modelli nordici sono, a nostro giudizio, soprattutto colpiti dalla crisi finanziaria del loro welfare state e molto meno da una crisi dei valori o delle istituzioni (cfr. parti sociali rappresentative, potenti, disciplinate di fronte a stati preoccupati di creare compromessi nazionali), che restano degli atout fondamentali per la loro integrazione, presente o futura, nell'Ue.



“(...) negli anni '80, i sistemi sociali dei paesi scandinavi sono stati messi a dura prova, (...) Di recente, la prospettiva dell'integrazione europea ha costituito un'ulteriore sfida.”

“Storicamente i modelli nordici con le loro varianti nazionali, e di conseguenza i sistemi di relazioni industriali, sono stati fondati in primo luogo sull'esistenza di compromessi di classe tra datori di lavoro e sindacati (...)”

“Aggiungiamo (...) che la divisione degli interessi politici opera (...) anche tra interessi di aree rurali, di regioni di pesca costiera, di zone isolate da una parte e di città dall'altra. Con l'attuale dibattito sull'internazionalizzazione e l'europeizzazione dei sistemi economici nordici, questa dicotomia d'interessi città-campagna ricompare con evidenza.”

1) L'articolo si basa sulle conclusioni di una ricerca comparativa più articolata sui paesi nordici, finanziata dalla Commissione europea e pubblicata con il titolo “*Les modèles nordiques à l'épreuve de l'Europe.*” La Documentation Française, Parigi, 1994, 147 pagg.

tuazione politica fu leggermente diversa a causa della divisione della sinistra. La presenza socialdemocratica fu meno massiccia, anche se continua.

Aggiungiamo però che la divisione degli interessi politici opera tradizionalmente non solo tra la destra e la sinistra, ma anche tra interessi di aree rurali, di regioni di pesca costiera, di zone isolate da una parte e di città dall'altra. Con l'attuale dibattito sull'internazionalizzazione e l'europeizzazione dei sistemi economici nordici, questa dicotomia d'interessi città-campagna ricompare con evidenza.

L'avvento di un'*egemonia socialdemocratica duratura* nella prima metà del secolo risulta anch'essa dalla congiunzione di quattro fattori politici; in primo luogo si nota l'*assenza storica di un'alternativa politica di destra*, forte e unita, sulla quale avrebbe potuto appoggiarsi la corrente capitalista. In **Norvegia**, ad eccezione degli armatori, manca persino una classe capitalista nazionale di un qualche peso; all'inizio del secolo l'economia era dominata da investitori stranieri, soprattutto del settore primario. Se in **Svezia** nella fase dell'industrializzazione si osserva un numero impressionante di datori di lavoro svedesi a capo d'industrie manifatturiere concentrate ed esportatrici di prodotti finiti, costoro mirano a sviluppare un'organizzazione padronale potente, centralizzata e autonoma più che a creare un contatto politico diretto. Per quanto riguarda la **Finlandia**, essa si distingue anche sotto questo aspetto dagli altri paesi nordici, visto che fino alla seconda guerra mondiale gli imprenditori erano strettamente legati ai partiti di destra: in un'economia dominata fino al 1950 dall'industria boschiva è stata soprattutto l'organizzazione padronale della pasta da carta a dettar legge negli anni '30, alleanzandosi con il governo di destra allo scopo di reprimere i sindacati.

In secondo luogo, per riuscire a imporsi nel XX secolo, nei quattro paesi nordici il movimento socialdemocratico è riuscito a dar vita delle *alleanze* utili con i cosiddetti partiti agrari, che rappresentavano agricoltori, pescatori e lavoratori del settore forestale.

In terzo luogo, l'esistenza di un *movimento sindacale* ben presto *unificato*, con dei

legami stretti e privilegiati con il partito social-democratico, ha ampiamente contribuito a consolidare il potere della socialdemocrazia, almeno in **Svezia** e in **Norvegia**. Tuttavia, in **Finlandia** e in **Islanda** fino agli anni '70 i legami tra sindacato e socialdemocrazia sono stati compromessi dalle divisioni politiche che hanno interessato la principale confederazione operaia. A partire dagli anni '70 si è assistito in questi due paesi alla riunificazione del movimento sindacale e ad una maggiore cooperazione delle forze politiche, che darà luogo ad una più ampia *convergenza* con la situazione in Norvegia e in Svezia.

In quarto luogo, la forza essenziale della socialdemocrazia dei paesi nordici risiedeva nel suo carattere e nella sua capacità *riformatrice* che ha dato vita al modello scandinavo con le sue varianti nazionali. *In cambio dell'accettazione dello sviluppo tecnologico, della razionalizzazione aziendale, della mobilità sul mercato del lavoro e della moderazione salariale, che dovevano contribuire ad una crescita attiva e alla stabilità dei prezzi, il progetto riformatore della socialdemocrazia*, frutto di un compromesso sociale tra sindacati, datori di lavoro e Stato, *proponeva la piena occupazione, la solidarietà salariale e i vantaggi dello Stato assistenziale.*

3. Oltre alla dimensione politica, i modelli nordici e il contratto sociale alla loro base devono la loro origine all'esistenza sin dall'inizio del secolo di *sindacati e associazioni padronali centralizzati e potenti*. Il primo *sindacato* è nato in Svezia nel 1898 (LO), in Norvegia nel 1899 (LO), in Finlandia nel 1907 (SAK) e in Islanda nel 1916 (FTI). La minaccia di sindacati forti spinse i *datori di lavoro* ad organizzarsi ben presto in maniera centralizzata, analogamente ai sindacati, in Svezia nel 1902 (SAF), in Norvegia nel 1900 (NAF), in Finlandia nel 1907 (STK) e in Islanda nel 1934 (FEI). In Finlandia la vera centralizzazione del padronato avvenne soltanto negli anni '50.

□ La scelta delle confederazioni sindacali e padronali a favore della centralizzazione permetteva di esercitare un grado di *disciplina interna* relativamente elevato sugli associati. Si trattava di una condizione organizzativa necessaria per



il funzionamento del celebre modello nordico che si voleva sviluppare. Organizzazione centralizzata non significava affatto assenza di democrazia interna, anzi una delle caratteristiche spesso dimenticate nell'analisi dei sindacati nordici è data dalla loro capacità di coniugare, con un successo relativo, accentramento e decentramento nel processo decisionale interno. La *democrazia interna* dei sindacati si attua in maniera distinta a seconda dei paesi. Dovendo classificare i movimenti sindacali in base al grado di centralizzazione, esaminando ad esempio la procedura d'approvazione interna delle negoziazioni collettive, al primo posto verrebbe la **Svezia**, seguita da **Norvegia**, **Finlandia** e **Islanda**. Alcuni autori ritengono che questo funzionamento sindacale interno più democratico in Norvegia, Finlandia, Islanda, in cui si esprime la diversità dei punti di vista, spieghi la maggiore necessità da parte dello Stato di intervenire nelle negoziazioni collettive per portare a termine i compromessi centrali e riconciliare i diversi interessi attraverso la mediazione o l'arbitrato.

Complessivamente la centralizzazione sindacale è molto elevata in rapporto alla rinegoziazione degli "accordi di base", che fissano le regole su un gran numero di problemi, in relazione al potere esercitato sul governo in materia di politica economica e legislativa e negli enti pubblici o parastatali di natura tripartita o bipartita.

□ Le confederazioni sindacali nordiche sono potenti vista la loro grande rappresentatività che ha continuato ad aumentare. I *tassi di sindacalizzazione* sono unici al mondo: attualmente più dell'85% in Islanda, l'85% in Finlandia, l'81% in Svezia e il 57% in Norvegia. Al contrario di altri paesi europei, in Scandinavia non si può parlare di crisi degli iscritti negli ultimi 15 anni. Ecco alcuni fattori che spiegano l'elevata sindacalizzazione: l'importanza della sindacalizzazione femminile, il fatto che all'epoca del relativo calo dell'industria a vantaggio dei servizi sia avvenuta una profonda sindacalizzazione di quest'ultimo settore e, infine, la qualità dei risultati dell'azione sindacale sul piano sociale e aziendale.

4. In considerazione di associazioni sindacali e padronali centralizzate da un lato e di un progetto politico socialdemocra-

tico dall'altro, che mirava ad una normativa dinamica ed interattiva tra politiche macroeconomiche e sociali, nel sistema nordico *la negoziazione collettiva* si è articolata *in maniera più centralizzata che altrove*. Per una buona riuscita, il mantenimento dei grandi equilibri economici e le politiche di solidarietà salariale esigevano la centralizzazione della negoziazione.

Quali erano gli obiettivi specificatamente nordici della *politica di solidarietà salariale*? Quattro tipi di ragioni la motivavano: a) si trattava di sviluppare una struttura salariale basata non sul rendimento economico dei vari settori o aziende, ma sulla *natura ed esigenze del lavoro effettuato* allo scopo di ridurre le differenze salariali tra settori industriali con alto e basso tasso di profitto, tra aziende redditizie e meno redditizie, tra impieghi qualificati e non qualificati (quest'ultimo obiettivo verrà un po' più tardi con le politiche a favore dei salari bassi); b) per la fissazione di norme centrali medie, la politica di solidarietà doveva essere un fattore di *moderazione salariale* che permettesse di "contenere" le rivendicazioni dei settori redditizi e dinamici, orientati verso l'esportazione, soggetti ai rischi della concorrenza internazionale; questi settori incidevano spesso in misura consistente sull'economia dei paesi in esame; c) la norma media collegata al piano interprofessionale doveva contribuire ad *eliminare le aziende obsolete*, incapaci di assumersi il costo della ristrutturazione, incoraggiando così le imprese a razionalizzare molto presto produzione e gestione; d) doveva facilitare la *mobilità del lavoro*: infatti in un sistema salariale con scarse disparità settoriali ed aziendali, la perdita dei vantaggi acquisiti è minore per un dipendente che cambia impresa; la mobilità geografica e settoriale era una delle chiavi di volta della piena occupazione.

Non va certo fornita un'immagine semplicistica della negoziazione collettiva nei paesi nordici; essa si svolge a 4 livelli: aziendale, settoriale, interprofessionale - che raggruppa più settori (ad esempio settore privato, settore pubblico) - ed interprofessionale nazionale. La specificità dei modelli nordici è data dalla volontà di inquadrare la negoziazione sala-

"In cambio dell'accettazione dello sviluppo tecnologico, della razionalizzazione aziendale, della mobilità sul mercato del lavoro e della moderazione salariale, (...), il progetto riformatore della socialdemocrazia (...) proponeva la piena occupazione, la solidarietà salariale e i vantaggi dello Stato assistenziale."

"Oltre alla dimensione politica, i modelli nordici e il contratto sociale alla loro base devono la loro origine all'esistenza sin dall'inizio del secolo di sindacati e associazioni padronali centralizzati e potenti."

"(...) una delle caratteristiche spesso dimenticate nell'analisi dei sindacati nordici è data dalla loro capacità di coniugare, con un successo relativo, accentramento e decentramento nel processo decisionale interno."

"I tassi di sindacalizzazione sono unici al mondo: attualmente più dell'85% in Islanda, l'85% in Finlandia, l'81% in Svezia e il 57% in Norvegia."



“La specificità dei modelli nordici è data dalla volontà di inquadrare la negoziazione salariale suscettibile di svolgersi ai piani inferiori con una negoziazione centrale interprofessionale che definisce su base stabile il quadro degli aumenti.”

“Se il sistema centralizzato di negoziazione collettiva ha funzionato relativamente bene negli anni '60 e '70, ha registrato numerosi problemi nei due decenni successivi a seguito di pressioni decentralizzanti di varia natura.”

“Le relazioni professionali dei paesi nordici sono paradossalmente oggetto di una forte autonomia delle parti sociali e di un intervento molto marcato dello Stato.”

“(…) l'intervento dello Stato è stato più frequente nei paesi con i movimenti sindacali meno unitari, come la Norvegia (...) o la Finlandia (...)”

riale suscettibile di svolgersi ai piani inferiori con una negoziazione centrale interprofessionale che definisce su base stabile il quadro degli aumenti.

Se il sistema centralizzato di negoziazione collettiva ha funzionato relativamente bene negli anni '60 e '70, esso ha registrato numerosi problemi nei due decenni successivi a seguito di pressioni decentralizzanti di varia natura.

5. Le relazioni professionali dei paesi nordici sono paradossalmente oggetto di una forte *autonomia delle parti sociali e di un intervento molto marcato dello Stato*.

Gli attori sociali si sono strutturati autonomamente proprio per evitare l'ingerenza dello Stato, che però si è dimostrata relativamente importante nei 4 paesi nel sistema di negoziazione salariale, in quanto il suo scopo era generalmente quello di rendere accettabili delle politiche di austerità salariale nell'ambito di uno scambio politico più ampio che solo lo Stato poteva manovrare (ristorni sociali, correzioni alla politica fiscale, miglioramento della politica abitativa, garanzia del contenimento dei prezzi, politiche a favore dell'occupazione, ecc.). Tali politiche d'austerità avevano quale base politica ed economica il duplice scopo di salvaguardare la piena occupazione e di assicurare la competitività dell'economia.

Di conseguenza l'intervento dello Stato è stato più frequente nei paesi con i movimenti sindacali meno unitari, come la **Norvegia** - dove i sindacati dei colletti bianchi sono più frammentati e la densità sindacale è inferiore - o la **Finlandia** dove il movimento sindacale era più diviso in base a criteri politici. Inoltre in Norvegia l'importanza assunta nella fase di industrializzazione dagli investimenti stranieri, soprattutto nei settori dell'esportazione (armatori, settore forestale, prodotti semilavorati, chimica), spiega il ruolo inizialmente più interventista dello Stato in materia economica, industriale e sociale. E' in questi due Stati che sono state applicate più spesso autentiche politiche dei redditi. In **Svezia**, dove la capacità di autonomia delle parti sociali nella gestione economica era più forte, l'ingerenza governativa si è manifestata soprattutto negli anni '80 in seguito ad una fram-

mentazione degli interessi dei lavoratori dipendenti e per controbilanciare le crescenti pressioni dei datori di lavoro a favore del decentramento della negoziazione. Il padronato svedese aveva ritenuto che l'ondata legalista degli anni '70 dovuta all'eccessivo potere esercitato dai sindacati sul governo socialdemocratico avesse segnato la fine dell'autonomia delle parti sociali, giustificando una modificazione della propria strategia.

6. Che ruolo hanno svolto i *fattori economici* nell'attuazione dei modelli nordici? Si nota che le condizioni economiche iniziali e i ritmi di sviluppo industriale sono stati molto diversi. Mentre la **Svezia** si è contraddistinta ben presto per un'economia aperta, orientata verso l'esportazione, che per restare competitiva ha creato un modello basato sulla moderazione salariale, la mobilità del lavoro e l'accettazione del mutamento tecnologico, negli altri tre paesi si è avuto un contesto differente. In **Norvegia, Finlandia e Islanda** sono stati soprattutto i settori dell'economia nazionale protetta che hanno facilitato l'attuazione di compromessi nazionali.

7. Una lettura storica della creazione e del funzionamento del sistema di relazioni professionali di ciascuno dei 4 paesi fino agli anni '70 porta ad avvicinare il caso svedese e quello norvegese da un lato e a trattare la Finlandia e l'Islanda come casi a parte. Ma nel corso degli anni *le convergenze* tra i 4 paesi sono diventate sempre più numerose.

La **Finlandia** rappresenta un caso specifico in considerazione di una industrializzazione più tardiva, di un contesto di lotta di classe fino al dopoguerra, di sindacati più divisi, di una situazione politica più complessa, di un partito socialdemocratico disunito, di un padronato strutturatosi più tardi e dell'instaurazione ritardata di pratiche di negoziazione collettiva. La specificità iniziale della Finlandia viene spiegata soprattutto da fattori legati alla lotta di classe ed al contesto politico. Tuttavia, dopo la seconda guerra mondiale, la Finlandia si è progressivamente *allineata* sul sistema svedese e norvegese grazie al cambiamento del comportamento padronale a favore di un sistema centralizzato di negoziazione, alla riunificazione sindacale del 1969 e al calmarsi delle tensioni nella sinistra.



Quanto all'**Islanda**, il suo sistema di relazioni sociali è stato anch'esso caratterizzato inizialmente da una minor socialdemocrazia e da un minor sviluppo del welfare state, ma soprattutto da relazioni più informali dovute alle dimensioni ridotte delle aziende. Tuttavia anche l'Islanda si è *allineata* sempre più con gli altri paesi nordici, portando ai famosi patti sociali nazionali del 1989 e 1990 che per la prima volta sono riusciti a stabilizzare un'economia intrinsecamente instabile data la natura stessa del settore della pesca.

La crescente convergenza tra sistemi nordici di relazioni professionali risulta certamente da una relativa omogeneità di fattori istituzionali, culturali, politici, caratteristici del mercato del lavoro, dall'intensa cooperazione tra governi e attori politici e sociali nei paesi, ma anche dagli effetti di mimetismo in vasta misura legati all'esperienza della cooperazione tra i paesi nordici, istituzionalizzata nell'ambito del Consiglio nordico dal 1952.

II Modelli in crisi?

1. L'impatto dell'internazionalizzazione delle economie

Comparati con gli altri paesi dell'OCSE, i tratti comuni alle economie dei 4 paesi nordici sono: innanzitutto una situazione di grande *contrasto* tra, da un lato, *settori legati all'esportazione* competitivi e soggetti alla concorrenza internazionale e, dall'altro, un enorme settore pubblico e settori economici *protetti* (agricoltura, edilizia, trasporti, servizi privati e alcuni settori industriali), i quali beneficiano di notevolissimi vantaggi sociali e salariali. In effetti, i paesi nordici si caratterizzano per economie aperte orientate verso l'esportazione in cui le materie prime (petrolio e gas in Norvegia), il settore forestale (Finlandia), la pesca (Islanda) svolgono ancora un ruolo essenziale, mentre la Svezia si differenzia per la maggior importanza dell'industria di prodotti lavorati. In Finlandia la fine degli accordi di clearing con l'ex URSS nel 1990 ha portato un grave colpo alle tradizionali industrie esportatrici dei settori metallurgico e tessile. Norvegia, Finlandia e Islan-

da sono particolarmente *vulnerabili all'evoluzione del prezzo delle materie prime o all'aleatorietà della pesca*. Dalla metà degli anni '60 il settore pubblico è aumentato incessantemente nei 4 paesi, soprattutto in Svezia e in Norvegia, e meno in Islanda e in Finlandia.

Tutti e 4 i paesi hanno attraversato un grave *periodo di recessione* tra la fine degli anni '80 e i primi anni '90. Il fattore più allarmante in questa fase di internazionalizzazione delle economie nordiche è dato dall'aumento senza precedenti del *tasso di disoccupazione*: 19,9% in Finlandia, 10,4% in Svezia, 5,6% in Norvegia (1994: statistiche del Consiglio nordico). In Islanda tale tasso è pari al 3,1%, ma tende ad aumentare ed è importante ricordare che le fluttuazioni dell'occupazione sono molto forti in inverno in due settori chiave, la pesca e l'edilizia. In considerazione dei fattori climatici, della superficie dei territori e dell'isolamento geografico, i paesi nordici presentano *disparità regionali* molto nette in termini di disoccupazione, con tassi record nelle regioni decentrate.

Di fronte a tale situazione sono state adottate politiche d'austerità senza precedenti e politiche dei redditi basate su compromessi nazionali spettacolari. I compromessi facevano ricorso con nuova intensità alla solidarietà nazionale, come già sperimentato in passato. Allo stesso tempo il governo ha varato una serie di misure d'urgenza per incoraggiare l'occupazione, in particolare dei disoccupati di lunga durata e dei giovani.

Già negli anni '80, ma soprattutto nei primi anni '90, i quattro paesi hanno introdotto una politica di *liberalizzazione dei mercati e delle istituzioni finanziarie* e, ad eccezione dell'Islanda, hanno *allineato le proprie monete all'ECU*. La loro autonomia finanziaria è diminuita, rendendo superate le successive pratiche di svalutazione, valvole di sicurezza a cui i governi dei paesi nordici avevano tradizionalmente fatto ricorso. Tuttavia, le crisi finanziarie della fine del 1992 hanno spinto tre paesi (Norvegia, Svezia e Finlandia) a svalutare o lasciar oscillare liberamente le loro monete. In linea generale i governi di destra, ma anche quelli socialdemocratici, hanno adottato nell'ultimo decennio *politiche economiche nettamen-*

“Una lettura storica della creazione e del funzionamento del sistema di relazioni professionali dei 4 paesi fino agli anni '70 porta ad avvicinare il caso svedese e quello norvegese da un lato e a trattare la Finlandia e l'Islanda come casi a parte. Ma nel corso degli anni le convergenze tra i 4 paesi sono divenute sempre più numerose.”

“La convergenza (...) risulta certamente da una relativa omogeneità di fattori istituzionali, culturali, politici, caratteristici del mercato del lavoro, dell'intensa cooperazione tra governi e attori politici e sociali nei paesi, ma anche dagli effetti di mimetismo in vasta misura legati all'esperienza della cooperazione (...) istituzionalizzata (...) dal 1952.”

“Dalla metà degli anni '60 il settore pubblico è aumentato incessantemente nei 4 paesi, soprattutto in Svezia e in Norvegia, e meno in Islanda e in Finlandia.”

“Tutti e 4 i paesi hanno attraversato un grave periodo di recessione tra la fine degli anni '80 e i primi anni '90.”



“In considerazione dei fattori climatici, della superficie dei territori e dell’isolamento geografico, i paesi nordici presentano disparità regionali molto nette in termini di disoccupazione, con tassi record nelle regioni decentrate.”

“Nei quattro paesi il costo dello stato assistenziale è stato tenuto sotto controllo durante il medesimo periodo (inizi degli anni '90) e numerose misure sono state varate (...)” per ridurlo.

“Negli anni '80 e '90 la posizione dominante dei socialdemocratici nel sistema politico è nettamente diminuita soprattutto in Svezia e in Norvegia e in misura minore in Islanda e in Finlandia.”

“Negli anni '80 e '90 la negoziazione collettiva fu contraddistinta da una crescente ingerenza dello Stato.”

te più liberali, allo scopo di riattivare le forze di mercato e di accelerare l’inserimento di queste economie nell’economia internazionale e, in particolare, europea.

Nei quattro paesi il costo dello *stato assistenziale* è stato tenuto sotto controllo e numerose misure sono state varate per “destatalizzare” parte dei servizi sociali, per migliorare la competitività del settore pubblico (Stato e comuni), diminuire il personale e ridurre l’importo delle prestazioni e delle indennità sociali (riduzione delle prestazioni sanitarie, del numero di giorni di ferie, delle indennità di disoccupazione, innalzamento dell’età pensionabile, ecc.). Riforme in tal senso sono state adottate nei confronti dell’Agenzia per l’occupazione in Svezia e in Finlandia. Dall’inizio degli anni '90 sono in atto importanti riduzioni di bilancio, principalmente in questi due ultimi paesi.

Oltre alla perdita d’autonomia monetarie e all’esigenza di una migliore competitività, l’internazionalizzazione delle economie nordiche ha posto un altro problema: l’allargamento degli investimenti internazionali dei grandi gruppi svedesi, ma anche norvegesi e finlandesi, rappresenta una minaccia per la coesione dei sistemi di produzione nazionali, in quanto gli investimenti si effettuavano a loro detrimento. In Svezia, ad esempio, la produzione di imprese svedesi all’estero supera la produzione che esse stesse esportano.

2. Fine dell’egemonia socialdemocratica, alternanza politica e coalizioni politiche a geometria variabile

Negli anni '80 e '90 la posizione dominante dei socialdemocratici nel sistema politico è nettamente diminuita soprattutto in Svezia e in Norvegia e in misura minore in Islanda e in Finlandia. Dappertutto sono emersi partiti di destra e di centro e si sono succesi governi di coalizione a geometria variabile. Norvegia e Svezia hanno un governo socialdemocratico di minoranza, rispettivamente dalla fine del 1990 e dalla fine del 1994. Dal 1991 una coalizione tra socialdemocratici e destra è al potere in Islanda e una coalizione di centro-destra in Finlandia. I partiti socialdemocratici sono cambiati sotto la pressione di correnti di pensiero liberale. Va

ricordato che di fronte alla tradizionale dicotomia destra-sinistra, si è assistito alla comparsa di nuove tendenze politiche (verdi): la scena politica è più varia e più sfumata.

3. Quali sono le possibilità di sopravvivenza della negoziazione centralizzata?

Negli anni '80 e '90 la negoziazione collettiva fu contraddistinta da una *crescente ingerenza dello Stato*, che già interveniva considerevolmente in Finlandia e in Norvegia. Ma la fine dell’autonomia delle parti sociali a favore dell’ingerenza governativa fu particolarmente marcata in Svezia.

Quali sono state le *ragioni comuni* del crescente intervento governativo in materia salariale? La maggiore concorrenza tra sindacati dei colletti bianchi, del settore pubblico e degli operai (LO), le forti tensioni tra settori soggetti ad un’aspra concorrenza economica e settori meno esposti hanno portato ad un’inflazione degli aumenti salariali, a una frammentazione della negoziazione centralizzata, allo scivolamento dei salari e ad un accentuarsi della conflittualità. Di fronte ad una crescente internazionalizzazione, il governo, allo scopo di trasferire maggiori risorse salariali verso i profitti e di pervenire ad un equilibrio economico, cercò di porre argine alla dissoluzione della negoziazione centralizzata a favore di politiche dei redditi di vario tipo, in particolare “politiche dei redditi negoziati” e intervento frequente di mediatori o arbitri.

Stretta nella morsa di forze centralizzatrici da un lato e decentralizzanti dall’altro, *che cosa sarà della negoziazione centralizzata tipica dei quattro paesi nordici?* Patti sociali d’emergenza e di salvaguardia nazionale (come quelli della fine degli anni '80 - primi anni '90) per far fronte a situazioni di acuta crisi economica funzionano solo se costituiscono un’eccezione; l’esperienza dimostra che non è possibile invocare ripetutamente la gravità della recessione. Nella misura in cui lo Stato è sempre meno in grado di offrire contropartite sociali all’austerità, in cui i datori di lavoro non trovano più i vantaggi di un tempo nella negoziazione centralizzata (vista l’impossibilità di evitare lo



slittamento dei salari e dato il desiderio di diversificare e flessibilizzare le politiche salariali), in cui gli interessi dei lavoratori dipendenti sono sempre più frammentati, la sopravvivenza duratura dei compromessi nazionali sotto l'egida dello Stato appare messa in pericolo. I governi si rendono conto di tali difficoltà e in Finlandia e Svezia si nota il loro desiderio di *dissociare sempre più la sfera delle relazioni professionali - e quindi la negoziazione collettiva - da quella della gestione dello Stato assistenziale*. In Svezia, dove il rischio di collasso del modello nordico è più elevato, i socialdemocratici continuano a difendere un sistema centralizzato di negoziazione che però lasci più spazio alle forze di mercato e ponga freno ad alcune mancanze della solidarietà salariale.

Il rimodellamento del sistema di negoziazione mira a stabilire nuovi equilibri tra grado di coordinamento auspicabile tra accordi settoriali e articolazione tra accordi settoriali ed aziendali per ciascun comparto (che tolleranza in materia di slittamento salariale?).

In tale ambito le evoluzioni e le tendenze di *cartellizzazione* (il fenomeno in base al quale più federazioni sindacali si raggruppano in cartelli per condurre le negoziazioni in un dato settore, come, ad esempio, quello pubblico), che a volte implicano il raggruppamento e la centralizzazione di vari attori, a volte la frammentazione della negoziazione tenuto conto della moltiplicazione dei cartelli, svolgeranno un ruolo strategico chiave.

La negoziazione collettiva nei paesi nordici affronta attualmente il seguente dilemma: da un lato, l'importanza dei livelli di negoziazione dipenderà sempre più dal modo in cui gli attori sindacali e padronali si riorganizzeranno per formare nuove unità di negoziazione (cartelli) che giudicheranno più pertinenti e conformi ai loro interessi, dall'altro le modifiche, che mirano a correggere alcuni dei difetti dei modelli nordici (schiacciamento della gerarchia salariale che retribuisce in maniera insufficiente la qualificazione, operai qualificati poco retribuiti rispetto ad impiegati non qualificati, ...) e che annunciano un maggiore decentramento, devono essere attuati in modo da non mettere in pericolo gli equilibri economici globali.

4. Sindacati e padronati: trasformazione di strutture, programmi e strategie

Gli anni '80 e '90 sono stati caratterizzati da *ristrutturazioni interne* sia dei sindacati sia delle associazioni dei datori di lavoro. **Dal lato sindacale**, esse sono divenute necessarie a causa delle esigenze di trasformazione del sistema di negoziazione collettiva e delle crescenti tensioni tra confederazioni operaie tradizionali e confederazioni dei colletti bianchi. Ricordiamo che la topografia sindacale è piuttosto semplice e simile nei vari paesi nordici; di norma vi sono tre tipi d'attori: una confederazione di operai, una di impiegati-tecnici, una di lavoratori dipendenti in possesso di un diploma accademico o equipollente. Ognuna delle confederazioni copre sia il settore pubblico sia il settore privato.

In conseguenza della crescita degli iscritti negli ultimi 20 anni, le confederazioni dei colletti bianchi (le ultime due sopra citate) hanno mostrato la tendenza a raggiungere e superare le confederazioni operaie tradizionali, diminuendone il ruolo un tempo preponderante. Inoltre nelle confederazioni operaie il settore pubblico è divenuto dominante, il che ha provocato importanti divisioni interne. La LO norvegese ha formulato le riflessioni più spinte in materia di ristrutturazione in vista del congresso del 1993. Si tratta di scegliere se nel rimodellamento si vuole privilegiare la dimensione del settore d'attività, quella del posto di lavoro occupato, quella del comparto (privato/pubblico). Già nel 1988 era avvenuta una fusione tra 5 federazioni industriali del privato per controbilanciare il peso delle federazioni del settore pubblico e dei servizi. Proposte di fusione sono anche state avanzate durante il congresso della LO svedese nel 1991.

Malgrado queste tensioni la LO (colletti blu) e la TCO in Svezia hanno moltiplicato, in maniera esemplare per gli altri paesi nordici, gli scambi e le alleanze nell'ambito di una cooperazione conflittuale.

Dal lato dei datori di lavoro, negli anni '80 e '90 vi sono state *ristrutturazioni interne*, soprattutto nel settore privato. Sono stati realizzati dei raggruppamenti

“Di fronte ad una crescente internazionalizzazione, il governo, (...) cercò di porre argine alla dissoluzione della negoziazione centralizzata (...)”

“(...) in Finlandia e Svezia si nota il loro desiderio di dissociare sempre più la sfera delle relazioni professionali - e quindi la negoziazione collettiva - da quella della gestione dello Stato assistenziale.”

“(...) le evoluzioni e le tendenze di cartellizzazione (...) che a volte implicano il raggruppamento e la centralizzazione di vari attori, a volte la frammentazione della negoziazione tenuto conto della moltiplicazione dei cartelli, svolgeranno un ruolo strategico chiave.”



“Dal lato sindacale (...)” le ristrutturazioni interne sono divenute necessarie a causa delle esigenze di trasformazione del sistema di negoziazione collettiva e delle crescenti tensioni tra confederazioni operaie tradizionali e confederazioni dei colletti bianchi.”

“(...) già nel 1988 era avvenuta una fusione tra 5 federazioni industriali del privato per controbilanciare il peso delle federazioni del settore pubblico e dei servizi.”

“Sono stati realizzati dei raggruppamenti tra associazioni a vocazione sociale e quelle di tipo economico (...) in alcuni settori. L’obiettivo è quello di rendere più efficace e meno costosa l’attività e di giungere ad una difesa comune degli interessi sul piano europeo.”

“(...) importanti mutamenti delle strategie padronali” riguardavano “il decentramento della negoziazione, la flessibilizzazione dei rapporti di lavoro - soprattutto dei dipendenti e dell’organizzazione del lavoro -, una legislazione sociale meno rigida e la parziale messa in discussione dello stato assistenziale.”

tra associazioni a vocazione sociale e quelle di tipo economico, in particolare in **Finlandia e Svezia** a livello nazionale e in **Norvegia** in alcuni settori. L’obiettivo è quello di rendere più efficace e meno costosa l’attività e di giungere ad una difesa comune degli interessi sul piano europeo. Inoltre, a somiglianza dei sindacati, sono in corso fusioni tra piccole confederazioni dei datori di lavoro. Le grandi federazioni, come quella metallurgica, ristrutturano internamente i ruoli per adeguarsi al progressivo decentramento della negoziazione collettiva: di fronte ai suoi iscritti, la federazione svolgerà sempre più un ruolo di consulente piuttosto che di diretto negoziatore.

Nei 4 paesi, le *tensioni nei rapporti sindacati-datori di lavoro* negli anni '80 e nei primi anni '90 hanno comportato *importanti mutamenti delle strategie padronali* riguardanti il decentramento della negoziazione, la flessibilizzazione dei rapporti di lavoro - soprattutto dei dipendenti e dell’organizzazione del lavoro -, una legislazione sociale meno rigida e la parziale messa in discussione dello stato assistenziale. L’offensiva liberale è stata più evidente e più politica in **Svezia**. Iniziata da oltre 10 anni, essa ha raggiunto il suo culmine con il ritiro della SAF dagli organi tripartiti nel 1992.

Alcune caratteristiche dei conflitti manifestatisi nell’ultimo decennio nei 4 paesi: la generalizzazione del sistema di negoziazione centralizzata a tutte le confederazioni sindacali ha dato luogo a un fenomeno di confronto tra gruppi e cartelli, che si è tradotto in una moltiplicazione dei conflitti; è aumentata la propensione agli scioperi da parte degli impiegati del settore pubblico, soprattutto delle donne, ed è aumentata la loro militanza; i motivi alla base degli scioperi rimangono principalmente di carattere salariale; nei paesi nordici si nota un numero elevato di brevi scioperi a livello aziendale, per lo più in seguito a misure di riorganizzazione.

Rispetto agli anni '70, negli anni '80 *i programmi sindacali* non hanno mostrato né grandi novità né originalità. Ricordiamo che le proposte sindacali avevano permesso negli anni '70 di compiere dei progressi enormi sul piano della legislazione sociale, principalmente per quanto riguarda:

sicurezza e condizioni di lavoro, protezione dell’occupazione, democrazia industriale, pari opportunità e non discriminazione uomo-donna. Da 10 anni i progressi giuridici (o degli accordi di base) sono stati più modesti.

Rispetto agli altri movimenti sindacali, ciò che colpisce nei programmi dei sindacati nordici è la grande importanza attribuita a questioni sociali quali la politica ambientale e la protezione dei consumatori o le proposte concrete di riforma dello stato assistenziale. Viene posta maggiore enfasi anche all’aspetto internazionale: oltre ad esprimere i timori legati alle conseguenze dell’integrazione europea, si afferma la volontà di una crescente europeizzazione ed internazionalizzazione dei movimenti sindacali. La cooperazione nordica tra confederazioni ha conosciuto un aumento dell’interesse per l’informazione-consultazione dei lavoratori dipendenti che ha portato all’istituzione di *comitati di gruppi scandinavi*.

Va sottolineata la preoccupazione permanente dei sindacati nordici di sostenere politiche economiche che garantiscano la piena occupazione. Con l’incremento dei tassi di disoccupazione, divenuti inquietanti dai primi anni '90, la questione dell’*occupazione* è di nuovo al centro delle priorità sindacali. Se è chiaro che i sindacati comprendono la necessità di una maggiore flessibilità dell’organizzazione dell’orario di lavoro nelle aziende, essi non sono affatto convinti che la riduzione dell’orario di lavoro (o la divisione del lavoro) costituisca una soluzione contro la disoccupazione. Seppure tale riduzione appare loro legittima in quanto migliora la qualità della vita sul posto di lavoro e al di fuori di esso, essi non vi individuano una panacea per i problemi occupazionali, come avviene nella maggior parte degli altri sindacati dell’Ue. Essi ritengono che una politica attiva del mercato del lavoro contribuisca a mantenere la qualità della manodopera e a loro giudizio sono soprattutto le politiche economiche che devono garantire un alto livello di occupazione.

La formazione ha costituito sin dalle origini del movimento sindacale un punto fermo delle sue rivendicazioni. Il famoso modello svedese degli anni '50, uno dei cui pilastri mirava ad incoraggiare il pro-



cesso di ristrutturazione dell'apparato produttivo, si basava su una politica attiva tesa ad attenuare le conseguenze negative della razionalizzazione sull'occupazione; pertanto è stato sviluppato un sistema molto denso di formazione-riconversione rivolto ai disoccupati, ma anche in favore dei lavoratori a rischio. L'obiettivo era di aumentare il ruolo strategico della formazione-riconversione, più benefico sul piano economico individuale, allo scopo di diminuire quello delle spese "passive" (indennità di disoccupazione, ...) o compensative (lavori di pubblica utilità). Queste politiche di formazione sono il frutto della stretta cooperazione tra sindacati e partito socialdemocratico. I sindacati, che sono alla base di tale elaborazione e sviluppo, assumono maggiori responsabilità sul piano nazionale, regionale e locale nella loro messa in pratica e gestione attraverso l'Ufficio del mercato del lavoro.

5. Legami meno stretti tra partiti politici e sindacati

Come si sono evoluti negli ultimi anni i rapporti tra sindacati e partiti socialdemocratici? Sono un po' più *distesi* nel senso di una ricerca di crescente autonomia da entrambe le parti. Di norma, i partiti socialdemocratici hanno cercato di staccarsi dalla loro costola sindacale (LO in Svezia e Norvegia, SAK in Finlandia e FTI in Islanda) per vari motivi: poter sviluppare più liberamente alleanze con partiti centristi e altre organizzazioni sindacali; sotto la spinta di una corrente liberale interna, la socialdemocrazia intendeva condurre politiche che attribuivano una nuova priorità alle forze di mercato; il partito doveva rappresentare interessi ben più ampi di quelli del loro partner sindacale tradizionale.

Dal punto di vista sindacale, numerose inchieste hanno rivelato che una quota crescente dell'elettorato di LO e SAK (Svezia, Norvegia, Finlandia) votava per partiti non-socialisti e che la base desiderava che il sindacato prendesse maggiormente le distanze dal suo alleato naturale. Ciò è simbolizzato dall'abbandono ufficiale del principio dell'"affiliazione collettiva" (del sindacato al partito) in Svezia e dal suo declino in Norvegia. Del resto, nella misura in cui la socialdemocrazia al potere è meno in grado di offri-

re contropartite sul tavolo della politica economica, fiscale e sociale, diminuisce l'interesse sindacale per uno stretto legame. Con la liberalizzazione e l'internazionalizzazione delle politiche economiche che riducono il margine di manovra dello stato e con l'aumento della disoccupazione i sindacati puntano ad acquistare una maggiore autonomia.

6. Fine delle politiche di piena occupazione?

Sebbene nei paesi nordici la disoccupazione sia ancora - ad eccezione del caso finlandese - inferiore rispetto alla media dell'Ue (11% nel 1994), il suo aumento rapidissimo è ritenuto allarmante, tanto più che le iniziative di riconversione, formazione e creazione di posti di lavoro occupano circa il 3-4% della popolazione attiva che costituisce la cosiddetta occupazione "nascosta".

Il basso tasso di disoccupazione tipico dei sistemi nordici fino alla fine degli anni '80 era legato a numerosi fattori. La centralizzazione della negoziazione collettiva ha permesso di coordinare gli aumenti salariali, di evitare - a favore di una visione globale - di concedere aumenti superiori alle possibilità economiche e di sfuggire alla spirale inflazionistica negativa per l'occupazione. A differenza di altri paesi europei, una "politica attiva dell'occupazione" ben congegnata, sia che si tratti di corsi di formazione (riconversione professionale) sia di impieghi di pubblica utilità, ha contribuito a prevenire la disoccupazione o ad assicurare una rapida transizione dalla disoccupazione all'occupazione. L'obiettivo dei governi nordici era di investire più in misure attive di riconversione che in misure passive di indennizzo della disoccupazione. Tuttavia, mentre tradizionalmente le politiche attive erano in grado di coinvolgere l'80% dei disoccupati, nel 1992 esse riguardavano soltanto il 50% dei disoccupati (in Svezia e in Norvegia), quota mai raggiunta dal 1950.

Fino al termine degli anni '80 le politiche macroeconomiche hanno permesso più che altrove di assorbire la disoccupazione, da un lato attraverso l'espansione del settore pubblico che compensava parzialmente le perdite di posti di lavoro dovute alle ristrutturazioni industriali e dall'al-

"Rispetto agli altri movimenti sindacali, ciò che colpisce nei programmi dei sindacati nordici è la grande importanza attribuita a questioni sociali quali la politica ambientale e la protezione dei consumatori o le proposte concrete di riforma dello stato assistenziale."

"Va sottolineata la preoccupazione permanente dei sindacati nordici di sostenere politiche economiche che garantiscano la piena occupazione."

"La formazione ha costituito sin dalle origini del movimento sindacale un punto fermo delle sue rivendicazioni (...) L'obiettivo era di aumentare il ruolo strategico della formazione-riconversione, più benefico sul piano economico individuale, allo scopo di diminuire quello delle spese "passive" (indennità di disoccupazione, ...) o compensative (lavori di pubblica utilità)."

"(...) mentre tradizionalmente le politiche attive erano in grado di coinvolgere l'80% dei disoccupati, nel 1992 esse riguardavano soltanto il 50% dei disoccupati (in Svezia e in Norvegia), quota mai raggiunta dal 1950."



“(...) fino al termine degli anni '80 le politiche macroeconomiche hanno permesso più che altrove di assorbire la disoccupazione (...)” i “(...) meccanismi economici tradizionali vengono attualmente posti in discussione dai governi e dai datori di lavoro che non li ritengono più validi nella nuova fase d'internazionalizzazione economica ed integrazione nell'Ue.”

tro attraverso il miglioramento dei termini di scambio delle aziende grazie ad una politica di svalutazioni successive. Questi meccanismi economici tradizionali vengono attualmente posti in discussione dai governi e dai datori di lavoro che non li ritengono più validi nella nuova fase d'internazionalizzazione economica ed integrazione nell'Ue. Ad esempio, in Svezia i sindacati LO e TCO nel 1992 hanno

accusato il governo di utilizzare deliberatamente la disoccupazione per soffocare l'aumento dei prezzi ed hanno chiesto un programma nazionale per la creazione di posti di lavoro. *E' principalmente nella misura in cui la piena occupazione non rappresenta più l'obiettivo principale delle politiche economiche e sociali che si ha il diritto di interrogarsi sulla sopravvivenza dei “modelli” nordici.*

Bibliografia

Bruun, N. et al., (1992), *The Nordic Labour Relations Model*, Aldershot, Dartmouth Editor

Dolvick, J.E., Stokland, D., (1992), “The Norwegian Model in Transition” in Ferner A. and Hyman R., *Industrial Relations in the New Europe*, Oxford, Blackwell.

Ferner A. and Hyman R., (1992), *Industrial Relations in the New Europe*, Oxford, Blackwell.

Goetschy, J., (1990), “Le confort suédois” e “Suède: à la recherche de la négociation perdue” in Bibes, G., Mouriaux, R., *Les syndicats européens à l'épreuve*, Parigi, Fondazione Nazionale delle Scienze Politiche.

Goetschy, J., (1994), *Les modèles sociaux nordiques à l'épreuve de l'Europe*. La Documentation française, Parigi.

Gudmundsson, G., Fridriksson, T. (1990), “Klassesarbejde i Island: underudvikling eller

egne veje?” in D. Fleming, *Industriell Demokrati i Norden*, Lund, Arkiv.

Hernes, G., (1990), “The Dilemmas of Social Democracies. The case of Norway and Sweden” in Schmitter (ed.), *Experimenting with Scale*. Cambridge University Press, Cambridge.

Kaupinnen, T., (1990), *Labour Relations in Finland*, Ministero del Lavoro, Helsinki.

Nordic Council of Ministers, (1994), *Working Life in Norden: “Labour Market Policy - Is it worth anything at all?”*, Vol.8, n.3.

OCSE, *Etudes économiques* su Svezia, Norvegia, Finlandia e Islanda (annuale).

Rehn, G., Vicklund, B., (1990), “Changes in the Swedish Model” in Baglioni & Crouch, *European Industrial Relations. The Challenge of Flexibility*, Londra, Sage.



Il sistema svedese della formazione

Future aspettative dell'integrazione

"Una istruzione valida si premia da sé" (Ministero statunitense del lavoro 1991).

Il problema di aumentare le competenze della forza lavoro è comune alla maggior parte delle economie industriali mature e, paradossalmente, si è presentato mentre un numero crescente di giovani rimane più a lungo nel mondo della scuola. L'istruzione supera persino l'incremento dei contenuti professionali in numerosi posti di lavoro.

Tuttavia il problema delle risorse umane va al di là dell'innalzamento del livello educativo e delle competenze. La nuova situazione del mercato del lavoro in Svezia comporta mutamenti nell'intero sistema della formazione. A scuola i singoli individui devono imparare ad apprendere sul posto di lavoro (Kazamaki Ottersten, 1994). Pertanto la formazione secondaria diviene sempre più importante. Gli individui devono inoltre adeguarsi a frequenti cambiamenti sul posto di lavoro. Pertanto l'istruzione, la formazione e la riqualificazione diventeranno un investimento e un'esperienza permanente che abbracciano un'intera carriera professionale. Un siffatto investimento continuo necessita di considerevoli incentivi per venir realizzato efficacemente. Una prima esigenza è costituita da una retribuzione molto più alta alle persone formate bene. Anche le aziende sono divenute molto più selettive rispetto al passato a livello delle assunzioni, cercando di individuare le persone in grado di apprendere e di riqualificarsi costantemente sotto l'aspetto intellettuale sul posto di lavoro. Nella ricerca della "capacità di apprendere" un primo segnale di qualità nel mercato del lavoro sarà rappresentato da un livello superiore di formazione.

Riuscirà la Svezia a far fronte a questi mutamenti collegati ai problemi associati all'integrazione nell'Unione europea? La

Svezia è nota per le numerose istituzioni operanti sul mercato del lavoro e nella nuova situazione europea tali istituzioni possono sia facilitare sia ostacolare i necessari adeguamenti del sistema d'istruzione e formazione al mercato del lavoro. L'integrazione nell'Ue imprimerà un'ulteriore pressione sul sistema svedese di formazione. Il problema è il seguente: il sistema svedese è dotato degli strumenti adatti ed è abbastanza flessibile per consentire gli indispensabili mutamenti? Questo articolo esamina il sistema svedese di formazione, la sua integrazione con quelli dell'Ue e affronta le aspettative per il futuro.

Background

Il sistema scolastico svedese prevede 9 anni di scuola dell'obbligo e, successivamente, ulteriori anni d'istruzione superiore facoltativa in cui viene fornita sia l'istruzione generale tradizionale sia la formazione professionale. Nella maggior parte delle nazioni industrializzate è richiesto un minimo di istruzione formale, di norma 9 anni. Alcuni paesi europei prevedono più anni di scuola dell'obbligo, ad esempio 10 anni in Belgio, Finlandia, Francia e Germania, 11 anni nei Paesi Bassi e 12 anni per alcuni indirizzi in Belgio e in Germania. A livello internazionale si registra una tendenza ad anticipare l'inizio gli studi e a proseguirli più a lungo.

In Svezia, circa il 90% di coloro che terminano la scuola elementare accede alla scuola secondaria. Dagli anni '80 negli istituti secondari il numero delle persone che scelgono indirizzi orientati verso uno sbocco universitario è diminuito rispetto a quello di coloro che scelgono indirizzi



**Eugenia
Kazamaki
Ottersten**

*Ricercatrice presso
l'IUI (Istituto industriale di ricerca economica e sociale),
Stoccolma*

Per lungo tempo, da molti altri paesi europei, la Svezia è stata considerata come un modello per: sistemi del mercato del lavoro, forza lavoro competitiva e formazione professionale. Il bassissimo tasso di disoccupazione è stato interpretato come un successo della politica svedese in materia di mercato del lavoro. Tuttavia di recente l'economia svedese ha registrato problemi analoghi a quelli di altri stati europei, quali un'elevata disoccupazione e un deterioramento della base di competenza della forza lavoro. Per essere più specifici le competenze fornite attraverso il sistema educativo e i programmi di formazione professionale non sono stati sufficienti per soddisfare le esigenze dei datori di lavoro. Ciò è in parte dovuto al fatto che nello scorso decennio la produzione industriale e il mercato del lavoro sono mutati, mentre il sistema educativo non si è adeguato a tali trasformazioni. Questo provoca problemi a livello di risorse umane nella transizione tecnologica dell'industria svedese. A meno che non sia disponibile una forza lavoro qualificata, la transizione tecnologica sarà lenta e difficile per la manodopera. In futuro, per essere "assumibili" sarà necessaria un'istruzione e la formazione diverrà un'esperienza permanente.



“La nuova situazione del mercato del lavoro in Svezia comporta mutamenti nell'intero sistema della formazione.”

“In Svezia, circa il 90% di coloro che terminano la scuola elementare accede alla scuola secondaria.”

“Ad un raffronto internazionale, rispetto alla media dell'OCSE la Svezia destina mediamente più risorse statali all'istruzione (...)”

“(...) studi evidenziano che negli anni '80 la Svezia aveva un sistema d'istruzione elementare pubblica alquanto costoso.”

“L'ulteriore formazione sul lavoro sta divenendo tipica dei moderni posti di lavoro e soltanto i lavoratori con una base formativa sufficiente vengono presi in considerazione per impieghi che richiedono tale formazione.”

“(...) le aziende avanzate cercano operai che siano almeno in possesso di un diploma superiore (...)”

professionali. Questo sviluppo corrisponde a quello verificatosi in molti altri paesi ad eccezione degli Stati Uniti e del Giappone. Inoltre la formazione viene fornita a livello aziendale, attraverso politiche di mercato del lavoro nonché attraverso enti pubblici e privati.

Ad un raffronto internazionale, rispetto alla media dell'OCSE la Svezia destina mediamente più risorse statali all'istruzione (OCSE, 1992). La Svezia spende più della Francia, della Germania e del Regno Unito, ma meno della Danimarca, della Norvegia e della Finlandia. La maggior parte dell'istruzione formale è finanziata con fondi pubblici. La formazione sul posto di lavoro è ovviamente privata, ma molte aziende ricevono notevoli finanziamenti statali per avviare e incentivare la formazione on-the-job e le misure volte a migliorare la competenza. Il cosiddetto Fondo per la vita attiva ha fornito alle imprese cospicui stanziamenti per realizzare la formazione; da una valutazione in corso emergerà se tale sostegno ha avuto un effetto positivo (Lindh, Mellander, Kazamaki Ottersten, 1994).

Inoltre alcuni studi evidenziano che negli anni '80 la Svezia aveva un sistema d'istruzione elementare pubblica alquanto costoso. Ad un raffronto internazionale, è stato dimostrato che il costo totale per studente era del 23-28% superiore a quello dei vicini scandinavi.

Ma ciò garantisce anche una buona qualità? Poiché le scuole svedesi impiegano un maggior numero di insegnanti, ossia presentano un maggior numero di docenti per numero di allievi rispetto ad altri paesi, ci si aspetterebbe un maggior rendimento. Non esiste alcuno studio che mostri se un maggior numero di docenti per numero di studenti assicuri migliori risultati da parte degli allievi. Le comparazioni internazionali evidenziano che gli studenti svedesi presentano una buona capacità di lettura e di conoscenza delle lingue straniere, ma risultano insufficienti per quanto riguarda lo scritto e scarsi in matematica (Fägerlind, 1993). Gli studenti svedesi non presentano risultati d'élite. Non si tratta di una situazione ideale per un'economia sulla soglia di un'importante trasformazione tecnologica. Si rileva però che le giovani generazioni sono meglio formate delle vecchie, come av-

viene nell'intera Ue. I paesi nordici, la Germania, l'Austria, l'Inghilterra e la Svizzera registrano nella forza lavoro una quota molto elevata di persone in possesso di un diploma secondario.

La formazione, esperienza permanente

La precedente organizzazione tayloristica della produzione viene gradualmente sostituita da modelli di lavoro ad alte prestazioni. Tale sviluppo è indotto da nuove aziende ed industrie. Pertanto il mutamento del mercato del lavoro e del lavoro stesso *“implica che le prestazioni inerenti all'istruzione e al mercato del lavoro dovranno venir curate in un unico contesto”* (Eliasson, 1994). Inoltre le scuole devono preparare le persone al mercato del lavoro, un compito che viene prima di ogni altro (Eliasson, 1992).

L'ulteriore formazione sul lavoro sta divenendo tipica dei moderni posti di lavoro e soltanto i lavoratori con una base formativa sufficiente vengono presi in considerazione per impieghi che richiedono tale formazione. Le aziende diventano sempre più selettive a livello di assunzioni e gradualmente prendono piede nuovi criteri più severi. Alcuni risultati empirici basati su interviste con imprese evidenziano che le aziende avanzate cercano operai che siano almeno in possesso di un diploma superiore (Kazamaki Ottersten, 1994). Inoltre spesso vengono considerati requisiti minimi la capacità di comunicare in svedese, in altre lingue e le conoscenze matematiche. Nell'elenco delle priorità dei datori di lavoro, i dipendenti con *“capacità di apprendimento”*, con una considerevole capacità di risolvere problemi e in grado di lavorare in gruppo (competenza sociale) occupano un posto di assoluto rilievo. Questo sviluppo significa anche che per essere preso in considerazione per un posto di lavoro persino a livello di operaio è richiesto almeno un diploma secondario. In futuro per essere *“assumibili”* sarà necessario un certo grado d'istruzione.

In breve la formazione sta divenendo una esperienza permanente. La formazione e la riqualificazione avvengono in diverse fasi e luoghi durante la vita. L'integrazione europea (a questo riguardo) aggiunge una nuova dimensione alla formazione



scolastica richiedendo maggiori conoscenze linguistiche e la capacità di collaborare nelle aziende in gruppi di lavoro culturalmente misti e ampliando le concezioni e le prospettive sia dei singoli sia del sistema educativo. I lavoratori provenienti da paesi con un maggiore livello educativo e di competenze saranno più richiesti della restante forza lavoro. Tuttavia la competenza (Eliasson, 1994) è qualcosa con cui il mercato del lavoro incontra delle difficoltà. I lavoratori altamente qualificati sono di norma sotto-remunerati rispetto al valore del contributo da loro fornito al datore di lavoro; il discorso contrario vale per i lavoratori non qualificati (Eliasson, 1992). Ciò incide negativamente sull'incentivazione ad apprendere sia a scuola sia sul posto di lavoro. Poiché lo sviluppo delle competenze è un processo cumulativo e visto che la scuola fornisce la base per continuare ad imparare sul posto di lavoro, le aspettative di un modesto ritorno a lungo termine sul posto di lavoro possono provocare una cattiva partenza anticipata nella vita attiva. In un'Europa integrata ciò si ripercuoterà negativamente sugli individui anche quando si tratterà della loro capacità di inserimento e della flessibilità all'adeguamento in un contesto internazionale.

Ma l'istruzione merita tutto ciò?

La saggezza popolare suggerisce che lo studio vada premiato (Kazamaki Ottersten, Mellander, Meyerson, Nilsson, 1994). Tuttavia in Svezia la ricompensa per lo studio è stata finora modesta rispetto agli standard internazionali.

Sin dai primi lavori di Becker (1962), Mincer (1958, 1962, 1974) e Schultz (1960, 1961) sono state esaminate attentamente sia le funzioni salariali sia le stime delle risorse umane. Le equazioni salariali sono divenute un classico dell'economia e sono state spesso affrontate empiricamente. Numerose indagini sono state realizzate per valutare le carenze delle prime equazioni salariali (Kazamaki Ottersten, Mellander, Meyerson, Nilsson, 1994).

In Svezia il premio salariale misurato quale aumento relativo conseguente ad un anno supplementare di formazione è pari

a circa il 3-4%. Tale premio è stato piuttosto costante su questi livelli nel periodo 1984-1991. Detto premio andrebbe comparato con la media OCSE, pari a circa il 10-12%. Va tuttavia aggiunto che, malgrado il livello relativamente basso rispetto alla media internazionale, alcuni lavoratori, fra cui gli ingegneri, hanno usufruito di aumenti nei premi salariali. Tuttavia questi incrementi implicano soltanto che questa categoria sta finalmente raggiungendo il livello medio dei premi svedesi (Mellander, 1994)!

Il basso premio salariale solleva il problema di un'eventuale fuga di cervelli o riallocazione delle competenze nel contesto di un mercato più ampio offerto da un'Europa integrata. Probabilmente parte di questa fuga di cervelli è già avvenuta. Naturalmente le prime a fuggire sono le persone con un elevato livello educativo e anche una perdita ridotta può provocare gravi effetti negativi sulla competitività dell'economia svedese (Braunerhjelm ed Eliasson, 1994). Con lo sviluppo dei mercati avanzati del lavoro si registrerà un aumento della domanda di migrazione da parte di persone altamente qualificate. Per affrontare il tema della fuga di cervelli, tuttavia va rilevato quanto l'istruzione e la migrazione siano sensibili alla variazione dei redditi (Lundborg, 1991). In questo caso vi potrebbero anche essere differenze specifiche per paese. In futuro il mutamento nella sensibilità sarà parzialmente dovuto all'integrazione? Quali fattori incidono sulla migrazione delle persone più qualificate? E' necessario approfondire questi temi.

Barriere istituzionali

La flessibilità del mercato del lavoro dipende in larga misura dal livello d'istruzione dei singoli e dagli enti in esso operanti, molti dei quali, in particolare quelli collegati alla monopolizzazione sindacale dei mercati, ne hanno ridotto la flessibilità. Inoltre in Svezia le leggi e la prassi sindacale inerenti al mercato del lavoro possono rallentare i processi di collocamento. Interviste con le aziende sottolineano che l'età media della manodopera nelle imprese manifatturiere svedesi è molto elevata; tale situazione può in parte essere dovuta alle leggi in materia di mercato del lavoro in vigore in Svezia. E'

"(...) in Svezia la ricompensa per lo studio è stata finora modesta rispetto agli standard internazionali."

"Il basso premio salariale solleva il problema di un'eventuale fuga di cervelli o riallocazione delle competenze nel contesto di un mercato più ampio offerto da un'Europa integrata."

"(...) molti (di questi enti operanti sul mercato del lavoro), in particolare quelli collegati alla monopolizzazione sindacale dei mercati, ne hanno ridotto la flessibilità."

"(...) l'età media della manodopera nelle imprese manifatturiere svedesi è molto elevata; (...). E' evidente che l'istruzione è superiore tra la generazione più giovane, mentre la generazione più vecchia trae vantaggio dal fatto di poter contare su una maggiore esperienza nel mercato del lavoro."



“(...) le aziende possono investire meno nelle risorse umane perché hanno una forza lavoro più anziana con una minore motivazione a riqualificarsi.”

“Sebbene le nuove generazioni siano meglio informate e meglio formate nelle nuove competenze, i giovani incontreranno delle difficoltà nell'accedere al mercato del lavoro.”

“(...) nell'Ue vi sono attualmente problemi a livello di barriere istituzionali e realtà del mercato del lavoro.”

“La matematica sta assumendo crescente importanza a tutti i livelli, non da ultimo a quello di operaio. Tuttavia, rispetto al passato, un numero minore di studenti studia matematica e scienze naturali all'università.”

“(...) non sempre gli accordi multilaterali sono facili da attuare, in particolare se sono stipulati a livello troppo elevato.”

evidente che l'istruzione è superiore tra la generazione più giovane, mentre la generazione più vecchia trae vantaggio dal fatto di poter contare su una maggiore esperienza nel mercato del lavoro.

La legge sull'occupazione con il suo principio “first-in last-out” per licenziare i dipendenti inciderà negativamente sulla produttività a lungo termine delle vecchie aziende, vale a dire le imprese che non crescono operanti in un mercato in declino (Kazamaki Ottersten, 1993). Poiché per i dipendenti gli incentivi all'apprendimento muovendosi sia all'interno delle aziende sia tra aziende vengono ridotti, l'effetto negativo sulla produttività viene ulteriormente potenziato. Di conseguenza le aziende possono investire meno nelle risorse umane perché hanno una forza lavoro più anziana con una minore motivazione a riqualificarsi. Sebbene le nuove generazioni siano meglio informate e meglio formate nelle nuove competenze, i giovani incontreranno delle difficoltà nell'accedere al mercato del lavoro. Ancora una volta, questo effetto indiretto negativo sull'occupazione giovanile è ulteriormente rafforzato se nei contratti negoziati con i sindacati vengono fissati dei salari iniziali troppo elevati.

In un mondo integrato, molte di queste barriere istituzionali dovranno essere rimosse. Alcune possono scomparire grazie ad un controllo più efficace del mercato del lavoro. In una certa misura, un mercato del lavoro migliore e più deregolamentato (Eliasson, 1994) può svilupparsi in un'Europa integrata; in tal caso ne potrebbe derivare una migliore istruzione secondaria e migliori incentivi ad imparare. Tuttavia nell'Ue vi sono attualmente problemi a livello di barriere istituzionali e realtà del mercato del lavoro. E' auspicabile perciò che in futuro si profili una tendenza alla deregolamentazione dei mercati europei del lavoro in modo da rendere l'Europa competitiva sul piano delle nuove sfide provenienti dall'Oriente e dall'Occidente.

Il sistema svedese di formazione nella prospettiva europea

Come organizzare la formazione? Chi deve pagarla? Sono questioni che devono venir

prese in considerazione in un Sistema Europeo di Formazione. Cosa sarà permesso e quali saranno i limiti? Come si garantirà un valido sistema di formazione? Chi se ne assumerà la responsabilità? Quanta istruzione è richiesta? Abbiamo bisogno tutti di un diploma superiore per poter essere presi in considerazione per un posto di lavoro? Ci sarà un mercato del lavoro diviso così come un'Europa divisa tra persone con un bassissimo ed altre con un altissimo livello di formazione che accedono a diversi mercati del lavoro?

I rapidi mutamenti che si registrano nelle tecnologie industriali stanno lanciando una sfida sia ai sistemi d'istruzione sia ai mercati del lavoro dell'Europa (Eliasson e Kazamaki Ottersten, 1994). L'integrazione svedese è già iniziata. Probabilmente è il mercato in cui l'integrazione svedese sta progredendo attraverso il programma Erasmus e l'interazione d'istruzione superiore e ricerca. Il sistema svedese di formazione ha la capacità di riuscire nell'integrazione europea in quanto gli studenti svedesi dimostrano un grande interesse per gli studi all'estero. L'integrazione amplia gli orizzonti e apre nuovi contesti di formazione.

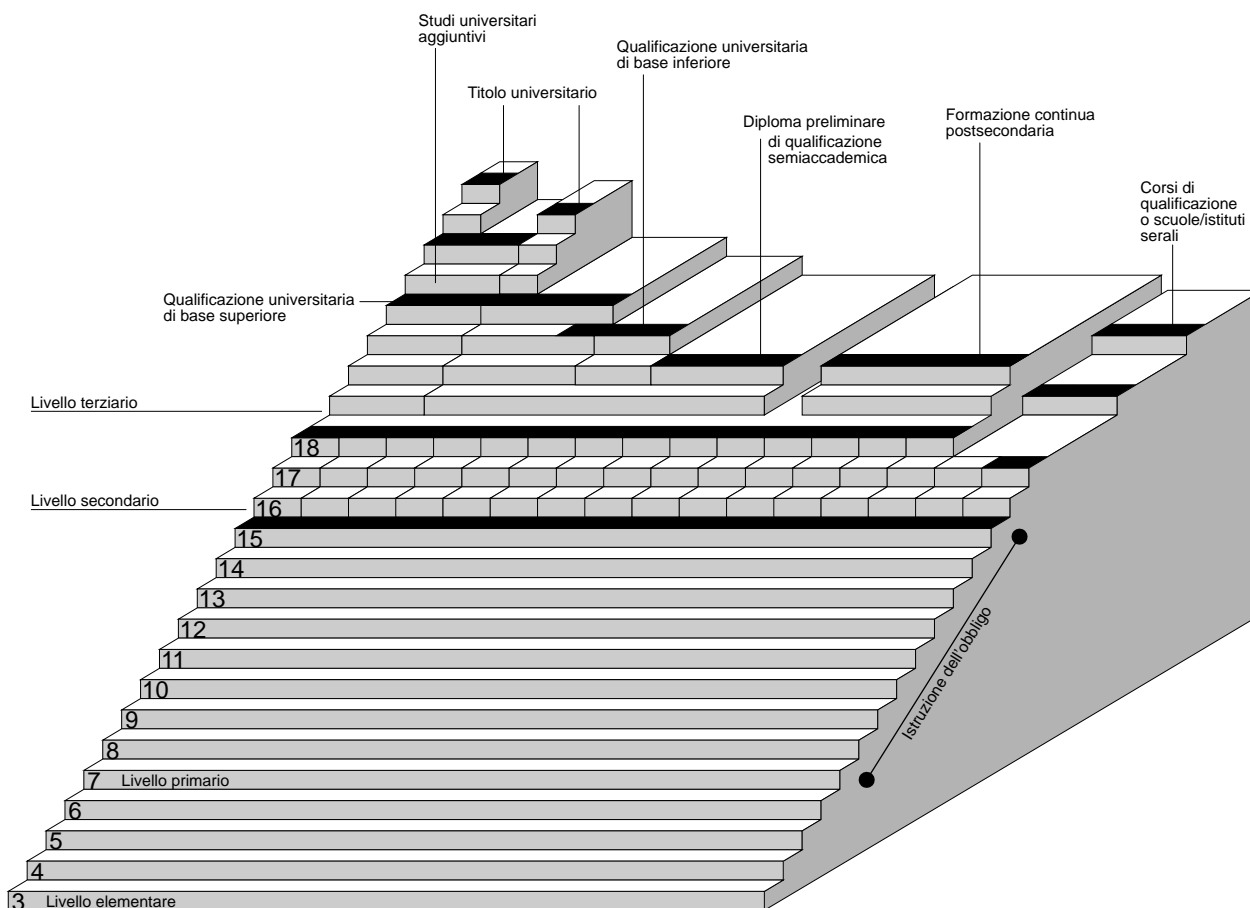
Vanno ricordati alcuni ulteriori problemi:

□ sembra che le aziende attribuiscono particolare valore alle capacità comunicative, verbali e matematiche. La matematica sta assumendo crescente importanza a tutti i livelli, non da ultimo a quello di operaio. Tuttavia, rispetto al passato, un numero minore di studenti studia matematica e scienze naturali all'università. Sebbene si tratti di una tendenza internazionale diffusa tra le nazioni industrializzate mature, preconizza gravi problemi per il futuro. Le nuove modalità di assunzione spingeranno il sistema educativo, se intende garantire agli studenti posti di lavoro futuri ben retribuiti, ad una riforma allo scopo di soddisfare questa esigenza.

□ un altro tema, che va approfondito ed ha già richiamato l'attenzione, è se l'integrazione porterà in alcuni paesi ad una fuga di cervelli mentre in altri assicurerà le necessarie risorse umane. Le nazioni con una forte politica ugualitaria saranno testimoni di un riesame politico. Questo problema viene in parte affrontato nell'articolo di Per Lundborg edito in questo numero.



Il sistema di formazione professionale in Svezia



- ❑ Nell'istruzione prescolastica vi sono diversi enti che si occupano della fascia di età compresa tra gli 0 e i 6/7 anni d'età: asili nido, asili, gruppi part-time e formazione prescolastica aperta.
- ❑ Dal 1991 i bambini hanno la possibilità, se i genitori lo desiderano e se il comune ha la capacità di fornire tale opportunità, di iniziare la scuola a 6 anni di età. Questa facoltà dovrebbe essere garantita in tutti i comuni dall'a.s. 1997/98.
- ❑ La scuola dell'obbligo viene frequentata a partire dai 6/7 anni d'età fino ai 16. Si tratta di una scuola di tipo generale in grado di accogliere tutti gli appartenenti alla nuova generazione. Dall'introduzione, nel 1992, dei 9 anni di scuola, l'istruzione obbligatoria è stata suddivisa in 3 livelli: inferiore, medio e superiore. Dall'a.s. 1995/96 verrà introdotto un nuovo curriculum nazionale valido dal 1° al 7° anno di scuola, nell'a.s. 1996/97 un curriculum per l'8° anno e nell'a.s. 1997/98 un curriculum per il 9° anno.
- ❑ Nel nuovo sistema scolastico secondario superiore, che è stato introdotto nel 1992 e verrà realizzato integralmente all'inizio dell'anno accademico 1995/96, tutta la formazione è organizzata in programmi di studio della durata di tre anni. Si tratta di 16 programmi determinati a livello nazionale, di cui 14 rivolti principalmente alla formazione professionale e 2 di preparazione agli studi universitari. Tutti i programmi hanno comunque in comune le seguenti otto discipline: svedese, inglese, educazione civica, religione, matematica, scienze naturali, sport e salute, attività artistiche. In aggiunta gli studenti hanno alcune materie specifiche nel loro programma.
- ❑ I diplomi professionali universitari vengono conferiti al termine di programmi di varia durata (2-2,5 anni). Tali diplomi si riferiscono ad una professione specifica (ad es. diploma in medicina, in pedagogia per la scuola secondaria superiore, ecc.).

Grafico: Rudolf J. Schmitt, Berlino; produzione tecnica: Axel Hunstock, Berlino; consulenza su incarico del CEDEFOP: Pekka Kämäräinen



“Per una valida integrazione, il mercato nazionale del lavoro e della formazione dovrà essere funzionale e flessibile. L'integrazione inizia sempre a livello nazionale.”

□ dobbiamo tener conto del fatto che non sempre gli accordi multilaterali sono facili da attuare, in particolare se sono stipulati a livello troppo elevato. Non è opportuno aggiungere ulteriore burocrazia all'economia svedese. E' necessaria, ai fini di una più facile integrazione, flessibilità nella implementazione pratica e nel modo in cui sono strutturati gli accordi multilaterali. Appare auspicabile demandare parte delle decisioni ad un livello più basso.

In considerazione di questi problemi - che cosa ci si può aspettare dall'integrazione? In una situazione ideale

1) ci si attende un più rapido adeguamento del mercato della formazione ai requisiti e agli obiettivi comuni, nonché una più ampia gamma di scelta. Inoltre si auspica la creazione di un fertile humus per la ricerca.

2) Con una maggiore concorrenza e interazione del mercato del lavoro sul piano europeo è previsto un innalzamento dello standard educativo, che dovrebbe contribuire ad aumentare il livello della formazione sia scolastica sia sul posto di lavoro. Questo effetto sarà condiviso da tutta l'Europa. Probabilmente si registrerà un incremento dei premi per l'istruzione superiore.

3) La maggiore concorrenza accrescerà inoltre la pressione sui prezzi, implicando un innalzamento della qualità - ciò potrebbe risultare importante soprattutto nel caso svedese, caratterizzato da un costo dell'istruzione relativamente elevato.

L'effetto globale sul sistema di formazione svedese dovrebbe essere positivo, anche tenuto conto di quanto sopra descritto.

Conclusioni

L'integrazione europea renderà il sistema educativo più attivo, aprendo la strada ad una maggiore cooperazione nella ricerca e ad interessanti aree di sviluppo. Per una valida integrazione, il mercato nazionale del lavoro e della formazione dovrà essere funzionale e flessibile. L'integrazione inizia sempre a livello nazionale. Il problema del successo del mercato del lavoro e della formazione non è esclusivo della Svezia. Tuttavia si ritiene che una perfetta integrazione con l'Europa avrà molte ripercussioni positive sul livello educativo svedese, ad esempio innalzandone sia lo standard sia il premio ricevuto in contropartita. Va però rilevato che vi possono essere alcune implicazioni negative quali, ad esempio, quella per cui l'integrazione può accrescere i problemi inerenti ad accordi multilaterali ad alto livello.

Bibliografia

Becker, G.S., 1962, Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis, *Journal of Political Economy*, Vol.70 suppl., parte 2, pagg. S9-549.

Braunerhjelm, P., Eliasson, G., *Finanstidningen*.

Eliasson, G., 1992, *Arbetet - dess betydelse; dess innehåll, dess kvalitet och dess ersättning*, (Lavoro - sua importanza, suo contenuto, sua qualità e suo ritorno), IUI, Stoccolma.

Eliasson, G., Educational Efficiency and the Markets for Competence, *Journal of Vocational Training*, n. 2/94.

Eliasson, G., Kazamaki Ottersten, E., 1994, *Om förlängd skolgång*. (Durata prolungata degli studi), IUI, Almqvist och Wiksell International, Stoccolma.

Fagerlind, I., 1993, *Utbildningen i Sverige och det mänskliga kapitalet. Nya villkor för ekonomin och politiken* (Istruzione in Svezia e risorse umane. Nuove condizioni per economia e politica). Rapporto per la Commissione economica.

Kazamaki Ottersten, E., 1993, *Produktivitet och Anställningsskydd* (Produttività e leggi per il mercato del lavoro), IUI, Documento di lavoro n. 399.

Kazamaki Ottersten, E., 1994, Trends in Worker Recruitment Practices in Swedish Companies, *Formazione Professionale*, n. 1.

Kazamaki Ottersten, E., Mellander, E., Meyerson, E., Nilsson, J., 1994, *Pitfalls in the Measurement of the Return to Education: An Assessment Using Swedish Data*, IUI, Documento di lavoro n. 414.

Lindh, T., Mellander, E., Kazamaki Ottersten, E., 1994, *Productivity and Cost Effects of Firm Sponsored Training: Evidence from Publicly Supported Training in Sweden 1989-1991*, IUI, Documento di lavoro in corso di pubblicazione.

Lundborg, P., 1991, Determinants of Migration in the Nordic Labor Market, *The Scandinavian Journal of Economics*, Vol. 93, n. 3.

Mellander, E., 1994, *Avkastningen på utbildning i Sverige 1984-91: En känslighetsanalys*, Mimeo IUI.

Mincer, J., 1958, Investment in Human Capital and Personal Income Distribution, *Journal of Political Economy*, Vol. 66, pagg. 281-302.

Mincer, J., 1962, on-the-Job Training: Costs, Returns, and Some Implications, *Journal of Political Economy*, Vol. 70. Parte 2, pagg. S50-579.

Mincer, J., 1974, *Schooling, Experience and Earnings*, New York: Columbia University Press for the National Bureau of Economic Research.

OCSE, 1992, Education at a Glance, OCSE Indicators.

OCSE, 1993, Industry Training in Australia, Sweden and the United States.

Schultz, T.W., 1960, Capital Formation by Education, *Journal of Political Economy*, Vol. 68, pagg. 571-583.

Schultz, T.W., 1961, Investment in Human Capital, *American Economic Review*, Vol. 51, pagg. 1-17.

US Department of Labor, 1991, What Work Requires of Schools. A SCANS report for America 2000.



Caratteristiche della formazione professionale in Finlandia

Breve storia della formazione professionale

In Finlandia la formazione iniziale si è sviluppata sotto il controllo pubblico e è fornita principalmente in istituti statali; in altre parole è soprattutto finanziata mediante fondi pubblici e spetta alle pubbliche autorità il compito di assicurarsi che i suoi obiettivi generali vengano attuati in tutto il paese. Nel sistema finnico basato sulla scuola la formazione pratica è stata prevalentemente confinata negli istituti scolastici.

L'obiettivo consiste nel garantire pari opportunità di istruzione a tutti a prescindere dalla loro residenza, condizione economica o lingua. In conformità ai principi nordici di democrazia le pari opportunità educative per tutti hanno rappresentato un obiettivo primario già alla fine degli anni '60. L'istruzione viene considerata la chiave per la competitività internazionale e la prosperità nazionale.

La programmazione nazionale centralizzata della fine degli anni '70 e degli anni '80 ha provocato un aumento dei posti nella formazione iniziale. Nel periodo 1970-1994 il numero dei posti di studio è raddoppiato, mentre, nello stesso lasso di tempo, la fascia dei giovani di età compresa tra i 16 e i 18 anni è diminuita passando da 85.000 a 65.000 unità. In Finlandia le differenze tra le fasce d'età sono piuttosto considerevoli per quanto riguarda le qualifiche formali. Delle persone di età compresa tra i 25 e i 29 anni, circa l'80% ha ottenuto una qualifica professionale o un diploma universitario, mentre la corrispondente percentuale tra le persone di età compresa tra i 45 e i 49 anni è inferiore al 50%.

Vista in un contesto internazionale, la divisione tra l'istruzione generale e professionale a livello secondario superiore si

colloca nella media, analogamente a quella francese.

Verso la fine degli anni '80 si è molto discusso sulla necessità di ridefinire gli obiettivi dell'istruzione; grande enfasi venne posta sull'esigenza di elementi individuali e facoltativi come strumento per garantire il successo in una situazione di aspra concorrenza economica. Tali punti assunsero a esigenze prioritarie accanto agli obiettivi chiave del decennio precedente, vale a dire l'uguaglianza, una vasta istruzione generale e l'assimilazione degli ideali umanistici.

La principale finalità di questa concezione consiste nel creare una scuola per tutti, in cui i giovani possono abbinare studi di tipo generale e professionale o scegliere uno dei due tipi. Il livello della formazione professionale post-secondaria sarà elevato attraverso un sistema di istituti di istruzione professionale superiore sul modello della "Fachhochschule" tedesca, in cui una parte essenziale dell'attività è rappresentata dalla ricerca scientifica per approfondire la conoscenza del lavoro. I giovani si assicureranno l'accesso all'università attraverso l'istruzione generale o un istituto d'istruzione professionale superiore. Ciò ha proiettato la struttura educativa in uno stato di continua evoluzione. Tutti gli esperimenti ispirati a tale concezione si baseranno sull'attuale curriculum.

Recenti mutamenti

Nell'Europa in trasformazione della fine degli anni '80, la Finlandia ha risentito di forti pressioni concorrenziali dall'esterno. Nel campo dell'istruzione, l'esigenza di innalzare il livello educativo generale dell'intera nazione era divenuta più urgente che mai. Ciò era dovuto soprattutto al processo d'integrazione europea e ai mutamenti nell'economia, al rapido sviluppo tecnologico, nonché a fattori demografici.



Matti Kyrö

Responsabile dell'unità Informazione e Coordinamento delle ricerche e dei dati quantitativi sull'istruzione del Comitato

centrale per lo sviluppo e la valutazione dell'istruzione in Finlandia.

“La Finlandia si trova in una situazione in cui l'istruzione generale e la formazione professionale vengono sviluppate separatamente in base ai principi della “scuola edificante” da un lato e della scuola per il mercato del lavoro dall'altro, ma uno dei principi di base è costituito da una scuola orientata verso il mercato e i servizi. L'offerta di formazione per il mercato del lavoro destinata agli adulti si basa esclusivamente sulla domanda e sul marketing (...).

Di recente si sono profilati due trend, l'espansione della formazione in apprendistato e l'introduzione di esami professionali basati sulle competenze sul modello delle NVQ del Regno Unito.”

“(...) la divisione tra l'istruzione generale e professionale a livello secondario superiore si colloca nella media, analogamente a quella francese.”



“Il livello della formazione professionale post-secondaria sarà elevato attraverso un sistema di istituti di istruzione professionale superiore sul modello della “Fachhochschule” tedesca, in cui una parte essenziale dell’attività è rappresentata dalla ricerca scientifica per approfondire la conoscenza del lavoro.”

“La formazione per adulti diversa dalla formazione del personale orientata verso il mercato del lavoro ha iniziato a diffondersi soltanto verso la fine degli anni ‘80.”

In tale contesto vennero dibattuti con grande intensità sia i principi della formazione continua sia la riforma del sistema educativo in base a tali principi.

In Finlandia la formazione professionale base si rivolge ai giovani. La formazione per adulti, diversa dalla formazione del personale orientata verso il mercato del lavoro, ha iniziato a diffondersi soltanto verso la fine degli anni ‘80. Per quanto riguarda la formazione dei giovani, si muove dal presupposto che tutti partano più o meno dallo stesso livello. Per tale ragione si è organizzata la formazione lungo cosiddette “linee di studio”, in cui le differenze individuali vengono curate soltanto quando appaiono difficoltà di apprendimento. A livello delle singole linee sono pressoché inesistenti le possibilità di scelta per quanto riguarda le materie.

Si prevede che l’offerta di lavoro diminuirà ulteriormente. La manodopera esce dal mercato del lavoro optando per l’istruzione o il prepensionamento. L’attuale crisi ha stimolato la domanda d’istruzione; nel campo della formazione dei giovani di età

compresa tra i 16 e i 19 anni, alcuni settori che in precedenza incontravano difficoltà di reclutamento hanno iniziato ad attirare un numero crescente di allievi.

Alla fine degli anni ‘80 le fasce d’età che accedevano all’istruzione postobbligatoria avevano raggiunto il minimo storico. L’attuale crescita moderata subirà un calo verso la metà degli anni ‘90, quando probabilmente dovremo nuovamente far fronte alla mancanza di manodopera qualificata in alcune importanti industrie manifatturiere e di servizi. Le fluttuazioni che si registrano nella fascia dei giovani incidono considerevolmente sulla programmazione perchè le autorità statali hanno l’obbligo di offrire un posto di studio a tutti coloro che lasciano la scuola.

Obiettivi attuali

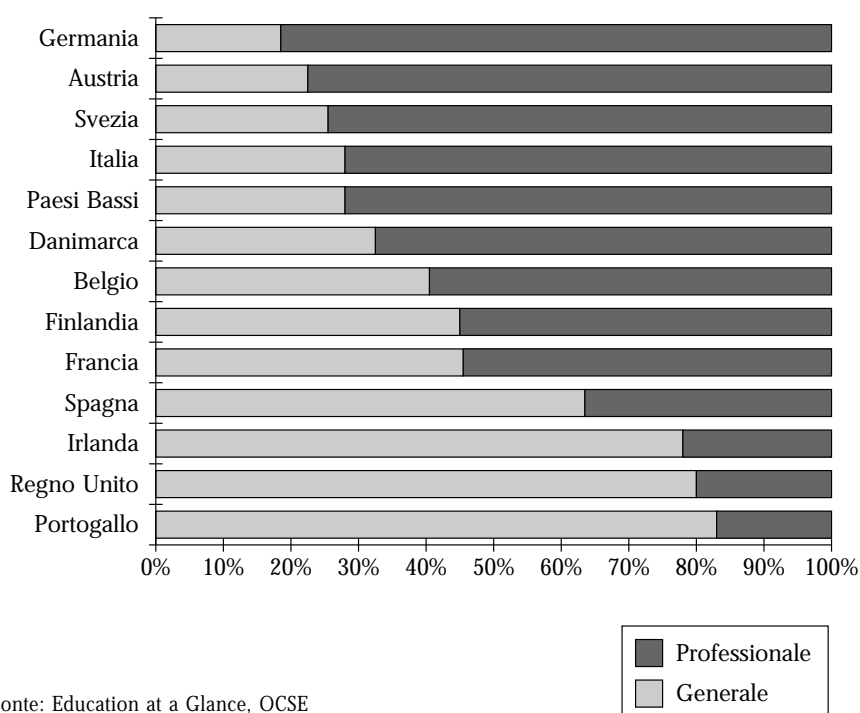
La politica educativa finlandese persegue un duplice obiettivo: da un lato mira a risolvere gli odierni problemi nell’economia e nel mondo del lavoro e dall’altro intende creare un sistema educativo che produca forza lavoro qualificata e competente non solo oggi, ma anche alla fine di questo decennio.

La situazione nella politica educativa è ulteriormente complicata dal fatto che i valori dominanti nella società sono vari e, in una certa misura, non chiari. I valori fissati nella legislazione finlandese in materia d’istruzione sono stati definiti negli anni ‘70 quando venne attribuita priorità all’uguaglianza e, soprattutto, al desiderio di aiutare i più deboli. Da allora l’attenzione si è sempre più spostata sui singoli individui, in particolare su quelli di talento. E’ essenziale sollevare un dibattito su tali valori in considerazione dei curricula da elaborare per l’istruzione primaria e secondaria.

La riforma scolastica attuata negli anni ‘70 era il risultato di compromessi e la formazione professionale e generale continuavano a venir sviluppate separatamente. La quantificazione e gli stanziamenti per la formazione professionale si basavano sul calcolo dell’esigenza di forza lavoro qualificata.

Quale risultato dei tipi paralleli di scuola, il numero dei giovani che sceglievano

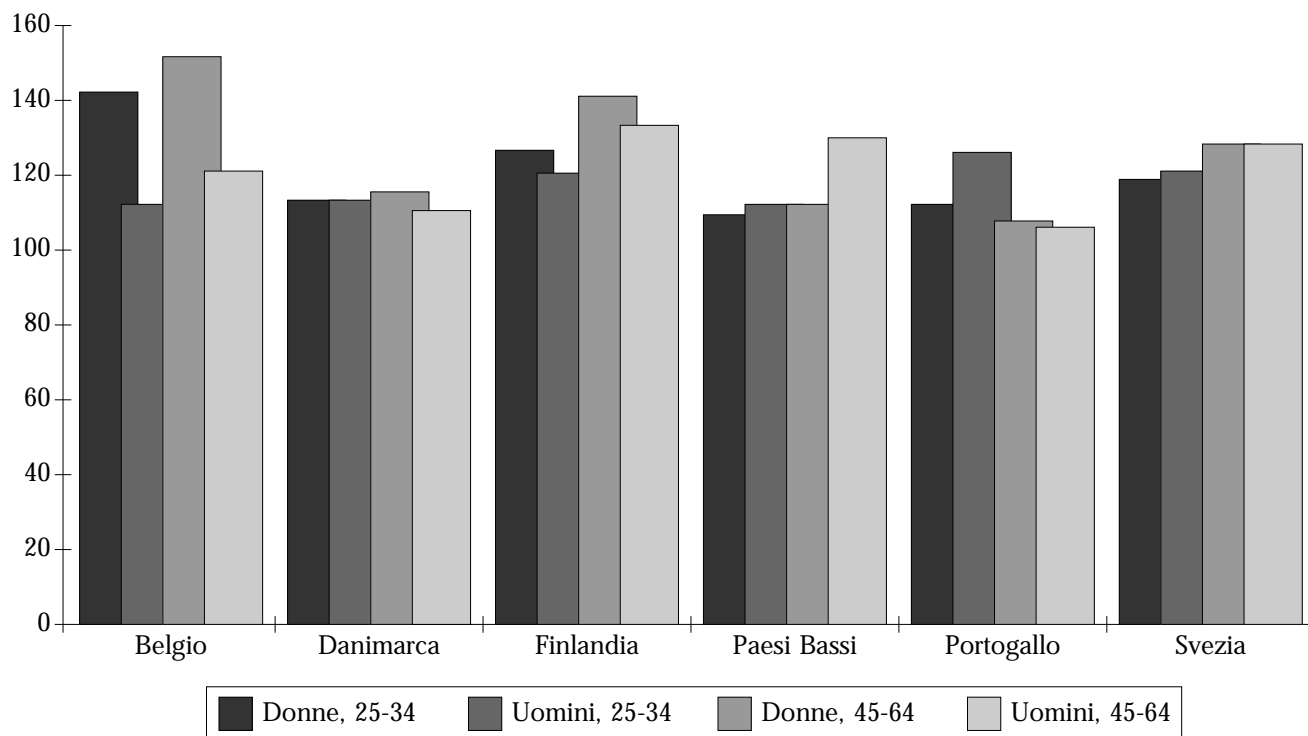
Tabella 1. Percentuale degli studenti dell’istruzione secondaria superiore iscritti all’istruzione generale professionale negli Stati membri dell’Ue (tranne Grecia e Lussemburgo) nel 1991.



Fonte: Education at a Glance, OCSE



Tabella 2. Raffronto delle retribuzioni annue suddivise per livello di formazione nell'istruzione terziaria non universitaria (x100) secondo fasce d'età e sesso in alcuni Stati membri dell'Ue



Fonte: Education at a Glance, OCSE

l'istruzione secondaria superiore generale superava di gran lunga quello dei posti disponibili, per cui parte di essi doveva esser dirottata verso la formazione professionale secondaria. Ciò generava delle spinte affinché la formazione professionale e generale venissero avvicinate all'interno della struttura educativa.

La Finlandia, paese con risorse naturali relativamente modeste, ha sempre dovuto enfatizzare le risorse umane. Il livello dell'istruzione formale è sempre stato - e continua ad essere - un criterio essenziale nelle decisioni inerenti alle assunzioni e alle retribuzioni, come emerge da un raffronto internazionale dei salari suddivisi per livello di formazione. Le retribuzioni in Finlandia sono relativamente elevate rispetto ad altri paesi dell'Ue. Tuttavia la differenza è minore nelle fasce d'età più giovani in seguito all'evidente aumento del livello generale d'istruzione.

Negli anni '70 si decise di basare la quantificazione dell'offerta educativa sull'esigenza di manodopera qualificata. Ciò accentuò il ruolo della pianificazione

quantitativa che era parzialmente separata dai contenuti. Così definita, l'offerta educativa comporta un considerevole controllo centralizzato. Di conseguenza gli accessi ai diversi campi e la loro distribuzione regionale vennero fissati in maniera dettagliata attraverso un processo di pianificazione a più livelli. I programmi di quantificazione vennero definitivamente approvati dal governo.

Attualmente si chiede alla formazione professionale finlandese di intensificare l'interazione tra il mondo della scuola e quello imprenditoriale ed industriale, nonché di divenire più interessante. Tali esigenze sono più marcate specialmente durante un periodo di crescita economica in cui la domanda di forza lavoro è superiore all'offerta. Nel sistema finlandese, il mondo del lavoro non svolge necessariamente un ruolo fondamentale nell'istruzione e formazione iniziale. Il fatto che lo stato ha l'obbligo di assicurare un posto nell'istruzione continua a tutti coloro che lasciano la scuola allarga le opportunità educative offerte ai giovani e crea differenze di popolarità a livello dei diversi settori.

"(...) negli anni '70 (...) venne attribuita priorità all'uguaglianza e, soprattutto, al desiderio di aiutare i più deboli. Da allora l'attenzione si è sempre più spostata sui singoli individui, in particolare su quelli di talento.

"La riforma scolastica attuata negli anni '70 era il risultato di compromessi e la formazione professionale e generale continuavano a venir sviluppate separatamente. La quantificazione e gli stanziamenti per la formazione professionale si basavano sul calcolo dell'esigenza di forza lavoro qualificata."



“Il livello dell'istruzione formale è sempre stato - e continua ad essere - un criterio essenziale nelle decisioni inerenti alle assunzioni e alle retribuzioni.”

“Attualmente si chiede alla formazione professionale finlandese di intensificare l'interazione tra il mondo della scuola e quello imprenditoriale ed industriale, nonché di divenire più interessante.”

“In particolare negli anni '90 si è avvertita una forte tendenza verso l'istruzione come un servizio al cliente, il quale decide tipo e qualità della formazione desiderata; di conseguenza la domanda d'istruzione guida lo sviluppo e l'offerta educativa.”

“Negli anni '90 il numero dei posti in apprendistato è aumentato di quasi il 40%, passando da 7.200 a 10.000. Ciò rappresenta tuttora soltanto il 5% di tutta la formazione professionale.”

Rappresentanti del mondo del lavoro partecipano agli sviluppi educativi in diversi comitati consultivi. Essi sono ampiamente rappresentati nel Consiglio Consultivo per la Pianificazione Educativa, che tratta soprattutto il tema della quantificazione dell'offerta. Inoltre vi sono comitati nazionali settoriali e comitati locali e istituzionali nei quali sono rappresentate sia le associazioni dei datori di lavoro sia le organizzazioni dei lavoratori.

L'attuale rapida evoluzione tecnologica implica grandi sfide per l'istruzione e la formazione istituzionalizzate, soprattutto in Finlandia dove la rete scolastica è molto estesa. Esistono circa 500 istituti professionali che assorbono annualmente fino a 200.000 studenti. Per un ente professionale non è possibile rinnovare le proprie strutture didattiche al ritmo in cui i datori di lavoro più avanzati acquistano nuove attrezzature e macchinari. Ciò rende indispensabile trasferire parti essenziali della formazione pratica in aziende avanzate.

In particolare negli anni '90 si è avvertita una forte tendenza verso l'istruzione come un servizio al cliente, il quale decide tipo e qualità della formazione desiderata; di conseguenza la domanda d'istruzione guida lo sviluppo e l'offerta educativa. In Finlandia il governo ha già definito ciò come uno dei criteri da utilizzare ai fini della quantificazione.

La Finlandia si trova in una situazione in cui l'istruzione generale e la formazione professionale vengono sviluppate separatamente in base ai principi della “scuola edificante” da un lato e della scuola per il mercato del lavoro dall'altro, ma uno dei principi di base è costituito da una scuola orientata verso il mercato e i servizi. L'offerta di formazione per il mercato del lavoro destinata agli adulti si basa esclusivamente sulla domanda e sul marketing.

Scuola e vita attiva

Il problema della formazione professionale a base scolastica è collegato ai contatti con il mondo del lavoro e con il mutamento delle sue esigenze. La politica educativa pone grande enfasi sull'avvicinamento dell'istruzione al lavoro pratico. Negli ultimi anni la percentuale della pra-

tica lavorativa nella formazione teorica ha fatto registrare un considerevole aumento. Attualmente il problema cruciale è dato dal trovare un bilanciamento e un'integrazione ottimali tra istruzione e lavoro.

Il cambiamento nella politica educativa che tende verso una maggiore individualità, flessibilità, opzionalità e responsabilità locale ha prodotto un incremento delle alternative di formazione. Di recente si sono profilati due trend, l'espansione della formazione in apprendistato e l'introduzione di esami professionali basati sulle competenze sul modello delle NVQ del Regno Unito.

Negli ultimi anni sia le associazioni dei datori di lavoro sia le organizzazioni dei lavoratori hanno promosso attivamente la formazione in apprendistato. Negli anni '90 il numero dei posti in apprendistato è aumentato di quasi il 40%, passando da 7.200 a 10.000. Ciò rappresenta tuttora soltanto il 5% di tutta la formazione professionale. A causa della grande tradizione dell'istruzione scolastica non è facile creare opportunità di apprendistato in nuovi campi. In molti settori è evidente la mancanza di curricula di apprendistato e di formatori aziendali formati.

La nuova legge sugli esami basati sulla competenza è entrata in vigore quest'anno; pertanto finora sono stati effettuati pochissimi esami. Le prime esperienze raccolte dimostrano che pochissime persone sono in grado di superare i nuovi esami senza aver seguito una formazione formale. Le competenze apprese sul posto di lavoro sono troppo ristrette per poter soddisfare ai requisiti degli esami.

Una caratteristica dell'istruzione finlandese è data dal fatto che l'istruzione professionale per i giovani e l'istruzione per gli adulti si sono sviluppate lungo linee diverse. La differenziazione tra formazione e istruzione sta aumentando; allo stesso tempo è sempre più difficile raggiungere pari risultati in diverse scuole e in diverse parti del paese.

Riforme amministrative

Recenti sviluppi hanno provocato pressioni affinché venga smantellata l'attuale amministrazione centralizzata. Ciò è do-



vuto in particolare a due fattori: il pensiero sociale neoliberale che sottolinea la responsabilità del fornitore dei servizi e l'evoluzione economica. In seguito al calo registrato nella produzione industriale, aumenterà la percentuale relativa del settore pubblico sul PIL.

I principi base su cui si fonda l'odierna riforma amministrativa in Finlandia prevedono di abolire le disposizioni normative e di delegare il potere decisionale. In seguito al peggioramento della situazione economica è necessario ridurre il personale e le decisioni in merito sono già state adottate, anche per quanto riguarda l'amministrazione nel campo dell'educazione.

Nell'amministrazione finnica vi sono tre diversi livelli di autorità per guidare le iniziative locali. Quasi tutti i ministeri hanno degli uffici nazionali centrali e un'amministrazione regionale (provincia-

le) ad essi sottoposta. Questa struttura a più livelli si è dimostrata estremamente macchinosa nell'adozione di decisioni e nella pianificazione. Le decisioni e le responsabilità sul piano della programmazione verranno demandate al livello locale. Per quanto concerne l'istruzione si mira a creare strutture nazionali nelle quali gli enti educativi sono abbastanza liberi di assicurare la formazione a seconda delle esigenze locali.

La crescita dell'autonomia locale rappresenta un momento fondamentale della riforma dell'amministrazione. I curricula includono elementi discrezionali sui quali decidere a livello locale all'interno di cornici di obiettivi. Ciò crea le condizioni per un'offerta educativa flessibile. Si auspica inoltre che la crescente autonomia locale aumenterà l'efficienza e l'efficacia dell'istruzione. Diversi gruppi di interesse seguiranno le attività degli enti più da vicino che in passato.

“La nuova legge sugli esami basati sulla competenza è entrata in vigore quest'anno; pertanto finora sono stati effettuati pochissimi esami. Le prime esperienze raccolte dimostrano che pochissime persone sono in grado di superare i nuovi esami senza aver seguito una formazione formale. Le competenze apprese sul posto di lavoro sono troppo ristrette per poter soddisfare i requisiti degli esami.”

“Recenti sviluppi hanno provocato pressioni affinché venga smantellata l'attuale amministrazione centralizzata.”

Il sistema d'istruzione in Finlandia

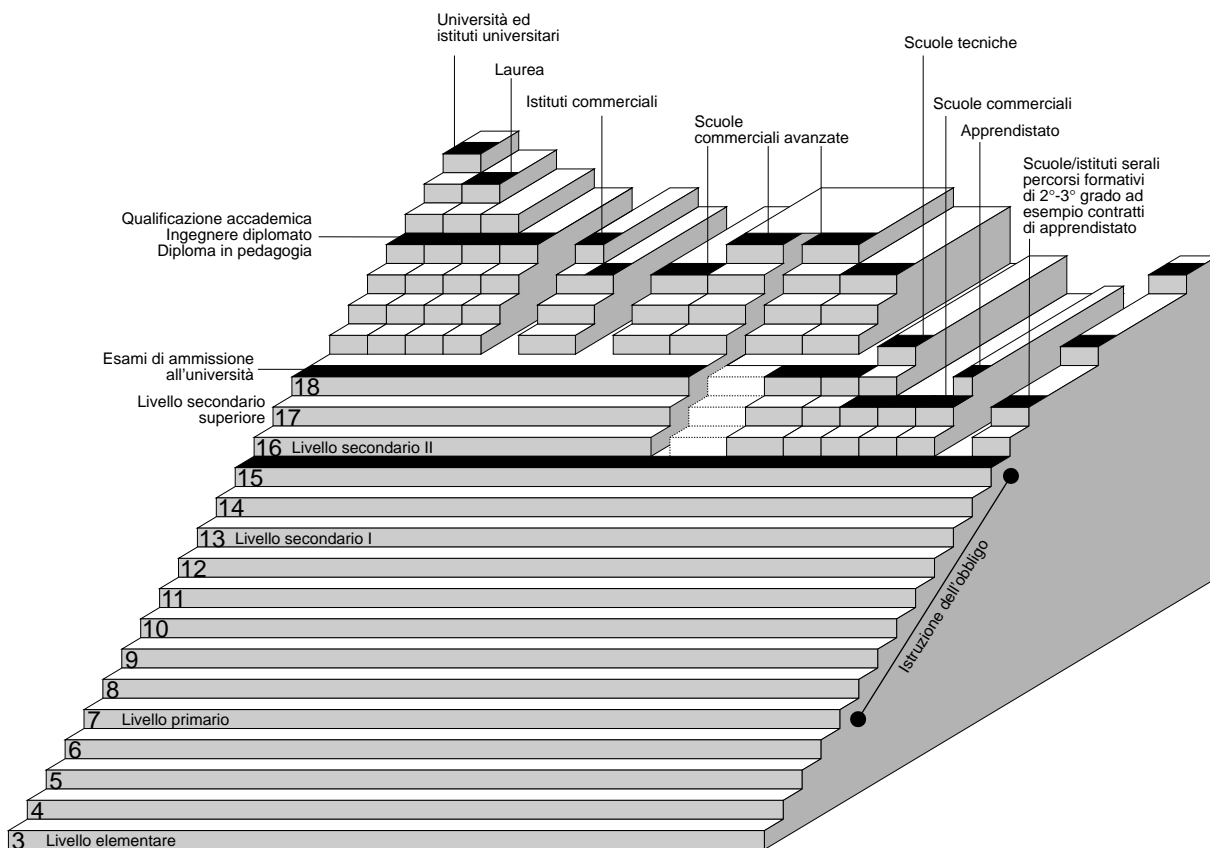


Grafico: Rudolf J. Schmitt, Berlino; produzione tecnica: Axel Hunstock, Berlino; consulenza su incarico del CEDEFOP: Pekka Kämäräinen



“Per quanto concerne l’istruzione si mira a creare strutture nazionali nelle quali gli enti educativi sono abbastanza liberi di assicurare la formazione a seconda delle esigenze locali.”

“In Finlandia il compito di assicurare la formazione professionale verrà gradualmente trasferito ai comuni. (...) ricevono stanziamenti statali basati sulle erogazioni e sulla situazione finanziaria della municipalità.”

“(...) il Parlamento ha sottolineato che nelle fasi di recessione non devono essere apportati tagli all’istruzione ma, al contrario, è indispensabile incentivarla.”

In termini amministrativi, l’attuale fase di sviluppo è piuttosto vaga. In alcuni momenti si teme che il delegare al livello locale i poteri governativi e la regolamentazione trasferirà l’effettivo potere decisionale alle parti sociali. Vi è il rischio che le cornici dello sviluppo vengano definite dal sindacato dei docenti, che influenzerà la divisione nazionale dell’orario scolastico, e dalle organizzazioni dei datori di lavoro, che incideranno sugli esami nazionali di fine corso.

Vi è anche la possibilità che il decentramento significhi soltanto una localizzazione della burocrazia. L’infrastruttura del sistema educativo non è tanto flessibile quanto dovrebbe essere in un sistema effettivamente guidato dal cliente. La rete di enti educativi è costruita in modo da supportare la politica regionale in un paese che è il quinto per estensione in Europa e conta una popolazione pari a 5.000.000 di abitanti.

Tendenze nel finanziamento

In Finlandia il compito di assicurare la formazione professionale verrà gradualmente trasferito ai comuni. Attualmente il 50% degli istituti professionali sono gestiti dai comuni e ricevono stanziamenti statali basati sulle erogazioni e sulla situazione finanziaria della municipalità.

Nel prossimo futuro, in seguito all’adozione della gestione per obiettivi nell’intera amministrazione statale e all’attuale razionalizzazione e decentramento, gli stanziamenti statali verranno assegnati in

conformità ad un nuovo sistema. Un istituto riceverà una quota calcolata sulla base di tre fattori - numero di ore, numero di studenti e dimensioni. L’istituto potrà utilizzare tale somma a sua discrezione. Le spese non verranno più suddivise in costi che danno diritto a percepire sovvenzioni statali e costi che non vi danno diritto.

Si auspica che il nuovo sistema innalzi il livello dei servizi educativi e consenta agli istituti di rispondere a particolari esigenze locali meglio che nell’ambito dell’attuale sistema. Nello stesso tempo i comuni vengono incoraggiati ad assicurare servizi validi sul piano dei costi e a sfrondare l’amministrazione.

Nella comunicazione sul rapporto governativo inerente alla politica educativa, il Parlamento ha rilevato che la riforma degli stanziamenti statali non deve modificare la distribuzione delle spese per l’istruzione tra stato e comuni. Se nuovi compiti e responsabilità vengono trasferiti ai comuni, questi devono anche ricevere i fondi necessari. Inoltre il Parlamento ha sottolineato che nelle fasi di recessione non devono essere apportati tagli all’istruzione ma, al contrario, è indispensabile incentivarla.

L’istruzione e la formazione sono stati sempre considerati un privilegio della società civile. Per questa ragione il loro finanziamento si è sempre basato in larghissima misura sui fondi pubblici. Per il prossimo futuro non si prevedono mutamenti nella competenza finanziaria in considerazione di questo atteggiamento consolidato.

Bibliografia:

Ekola, Jorma (ed.): Ammatillisen keskiasteen koulunuudistus. Arviointeja koulunuudistuksen toimeenpanon toteutuksesta. (Riforma della formazione professionale post-secondaria. Valutazione della attuazione della riforma educativa) Istituto per la ricerca educativa, Jyväskylä, pubblicazione serie B, teoria e pratica, 56/1991.

Ekola, Jorma & Kämäräinen, Pekka & Vourinen, Pentti: Ammatillisen koulutuksen uudistaminen 1980-luvulla (Riforma della formazione professionale negli anni '80) Consiglio nazionale per la formazione professionale, rapporti 30/1991.

Helakorpi, Seppo & Aarnio, Helena & Kuisma, Raimo & Mäkinen, Armas & Torttila, Pekka: Työ ja ammattitaito (Lavoro e competenze professionali) Collegio dei docenti di formazione professionale in Hämeenlinna, rapporti di ricerca 5/1988.

Kivinen, Osmo: Koulutuksen järjestelmäkehitys - Peruskoulutus ja valtiollinen kouludoctriini Suomessa 1800- ja 1900-luvuilla (Sviluppo del sistema educativo - istruzione base e dottrina governativa dell’istruzione in Finlandia nel XIX e nel XX secolo) Università di Turku, pubblicazioni C67, 1988.

Kivinen, Osmo & Rinne, Risto & Ahola, Sakari: Koulutuksen rajat ja rakenteet (Limiti e struttura dell’istruzione) Hanki ja jää, Helsinki, 1989.

Kyrö, Matti & Vasiljeff, Miliza & Virtanen, Kirsi: Ammatillisen koulutuksen kehitys vuosina 1960-1987 (Sviluppo della formazione professionale nel periodo 1960-1987) Consiglio nazionale della formazione professionale, Dipartimento programmazione e sviluppo, rapporti 16/1988.

OCSE: Education at a Glance. OECD Indicators. Parigi, 1993.

Volanen, Matti Vesa: Open social structures and the school/labour network. In Kyrö, Matti (ed.): Kvalifikationsforskning - som bas för utbildning? Research in qualifications as a basis for education? Stoccolma, 1989.

Volanen, Matti Vesa & Jalkanen, Hannu (ed.): Koulutuksen kuminkaat ja kulkurit (The kings and ramps of education) Istituto per la ricerca educativa, Jyväskylä, pubblicazione serie B, teoria e pratica, 24/1988.



Boom dell'apprendista- to in Finlandia

Riscoperto il percorso verso la vita attiva

A prescindere dal tasso di disoccupazione e dalla portata del mutamento strutturale, permane l'esigenza di manodopera formata e qualificata. Senza eccezione, i precedenti sviluppi e le previsioni formulate nelle nazioni industrializzate preconizzano un incremento della forza lavoro altamente qualificata e una diminuzione di quella non qualificata. Diversi lavori routinari verranno sostituiti da processi automatizzati. Con la scomparsa di singole mansioni, professioni artigiane, linee di produzione e interi settori industriali, le competenze chiave per il singolo e per gli istituti scolastici comprenderanno anche flessibilità, apertura alla formazione e alla riqualificazione, disponibilità a cambiare carriera, orientamento verso il cliente. Le mansioni tipiche mutano così in fretta che è virtualmente impossibile anticipare le future esigenze attraverso la pianificazione della manodopera.

Una forza lavoro qualificata, ben formata e in grado di pensare ed agire in maniera autonoma e innovativa, rappresenta un fattore essenziale per assicurare la competitività su mercati liberi e sempre più ampi. E' una sfida alla società quella di trovare un valido equilibrio tra la domanda e l'offerta di competenze, in considerazione dei limiti alla spesa pubblica e alle elevate aspettative dei singoli riguardo ai vantaggi dell'istruzione.

In presenza di un'elevata o di una crescente disoccupazione, l'interesse per la formazione è aumentato. Pertanto, rispetto al passato, le politiche del mercato del lavoro contengono più iniziative legate all'istruzione e alla formazione. Con mercati del lavoro più diversificati e orientati verso i servizi, non possiamo più garantire un alto tasso di occupazione incrementando direttamente la domanda attraverso la spesa pubblica. In una nazione in cui gli accordi relativi alla politica salariale svolgono tradizionalmente un ruolo

importante, è difficile sotto il profilo politico far sì che i meccanismi di mercato riducano la disoccupazione abbassando i livelli retributivi; un approccio più sofisticato deve aggiornare le competenze della forza lavoro, cercando di conciliare meglio aziende ed istituti formativi, allo scopo di far acquisire agli studenti le competenze necessarie.

In Finlandia, ciò significa comprendere in ritardo un fatto ovvio, ma fondamentale: sono le aziende, ossia i fornitori di merci e servizi, a costituire per eccellenza una risorsa di formazione non inferiore ad alcun'altra e che finora è stata sottofruttata. Un'impresa, per poter avere successo, deve stare al passo con gli sviluppi tecnologici e organizzativi, con i mercati e con le esigenze della clientela. In tale contesto, la formazione sul posto di lavoro significa un metodo di apprendimento efficace e un inserimento veloce nella cultura aziendale e nella vita attiva. Si tratta di una sede adatta per l'apprendimento da parte di coloro che necessitano di formazione professionale base, di formazione continua o di riqualificazione.

Rapida transizione nella società industriale

La trasformazione della Finlandia da un'autarchia prevalentemente agricola ad un'economia aperta di mercato con un'industria fiorente ha avuto inizio e ha preso piede nella seconda metà del XIX secolo. Le risorse boschive, fino ad allora utilizzate piuttosto passivamente per l'economia domestica, cominciarono ad affluire sui mercati internazionali grazie allo sviluppo della tecnologia di trasformazione del legno e dei trasporti. Una legislazione liberale sostituì le precedenti restrizioni al commercio e alla produzione (le corporazioni vennero soppresse nel 1897). Sbocchi sempre più ampi sui mercati della Russia imperiale si aprirono ai produttori finlandesi. Imprenditori qualificati e ricchi d'ingegno giunsero in Finlandia dall'Occidente per lanciare importanti ini-



Henry J. Vartiainen

opera presso l'Università di Helsinki. In precedenza aveva lavorato presso l'Istituto per la ricerca

economica della Banca di Finlandia, la Segreteria dell'OCSE a Parigi e il Conference Board di Bruxelles, l'Associazione degli imprenditori e dell'industria finlandesi e l'Istituto finlandese per il management (LIFIM)

Dall'inizio dell'industrializzazione, nella seconda metà del XIX secolo, l'istruzione pubblica ha dominato il settore della formazione professionale.

A partire dagli anni '80, è stata posta nuova enfasi sui risultati dei singoli e sull'importanza delle possibilità di scelta. La nuova legge in vigore dal 1993 ha allargato la portata della formazione professionale, che ora abbraccia tutte le professioni e anche la formazione complementare. Gli istituti scolastici godono di maggiore libertà e hanno maggiori responsabilità nel predisporre corsi e moduli. Gli esami sono basati sulle competenze e non tengono conto del modo in cui tali competenze sono state acquisite (scuola, apprendistato, esperienza pratica). La responsabilità per gli esami spetta ai Consigli per gli esami, in cui cooperano le parti del mercato del lavoro, le scuole e le autorità locali. La sfida più importante è costituita dalla capacità di interessamento e coinvolgimento degli imprenditori.



“(...) sono le aziende, ossia i fornitori di merci e servizi, a costituire per eccellenza una risorsa di formazione non inferiore ad alcun'altra e che finora è stata sottosfruttata.”

“(...) la formazione professionale è stata soprattutto sviluppata negli istituti pubblici e sotto l'egida statale.”

¹ L'afflusso d'immigranti stranieri era stato frenato molto tempo prima da Napoleone che aveva proibito ai paesi del continente europeo di commerciare con la Gran Bretagna e le sue colonie. Mentre era possibile impedire la circolazione delle merci, non era possibile impedire quella delle persone. Pertanto le ripercussioni dell'internazionalizzazione della Finlandia incisero positivamente sul paese.

ziative nell'industria della carta, della pasta di legno, tessile e meccanica¹.

Partendo dalla produzione di pasta di legno e carta, ben presto sorse un circolo “virtuoso” di crescita: simbiosi di produzione, ricerca e fabbricazione dei macchinari richiesti. In tutto il mondo, un apparecchio su sette destinato alla produzione di carta è di origine finlandese.

Negli anni '30 l'industria meccanica svolgeva un ruolo modesto. Nel secondo dopoguerra, il pagamento coatto degli indennizzi all'Unione Sovietica costituì, malgrado le difficoltà, una benedizione, dando vita ad una moderna industria, dedicata tra l'altro alla produzione di macchinari per la fabbricazione di carta e pasta di legno, motori, imbarcazioni, ecc.

Nello stesso dopoguerra si sono anche verificati importanti mutamenti strutturali nella società. La percentuale di persone occupate nel settore primario (agricoltura e foreste) è scesa dal 36% del 1960 al 5% del 1994. La struttura anagrafica della popolazione sta cambiando: la quota dei giovani di età inferiore ai 15 anni è passata dal 30% del 1960 al 19% del 1994 e la quota di persone di età compresa tra i 15 e i 64 anni è aumentata dal 62% al 67%. I mutamenti demografici sottolineano pertanto l'importanza dell'istruzione degli adulti.

Predominio della scuola pubblica

La formazione professionale richiesta è stata dapprima fornita dalle aziende. Ma molto presto il governo si è assunto la responsabilità dell'istruzione. Attorno al 1840 esso istituì nelle principali città scuole domenicali per gli apprendisti artigiani e colleghi tecnici, che offrivano corsi quadriennali destinati ad allievi che avevano almeno compiuto i 12 anni d'età, con materie generali e formazione tecnica nelle discipline ritenute importanti per l'industria manifatturiera e l'artigianato. L'opinione, condivisa in tutta la Scandinavia, che la formazione professionale è di dominio pubblico non è mai stata messa in discussione. Dall'indipendenza, la formazione professionale è stata soprattutto sviluppata negli istituti pubblici e sotto l'egida statale.

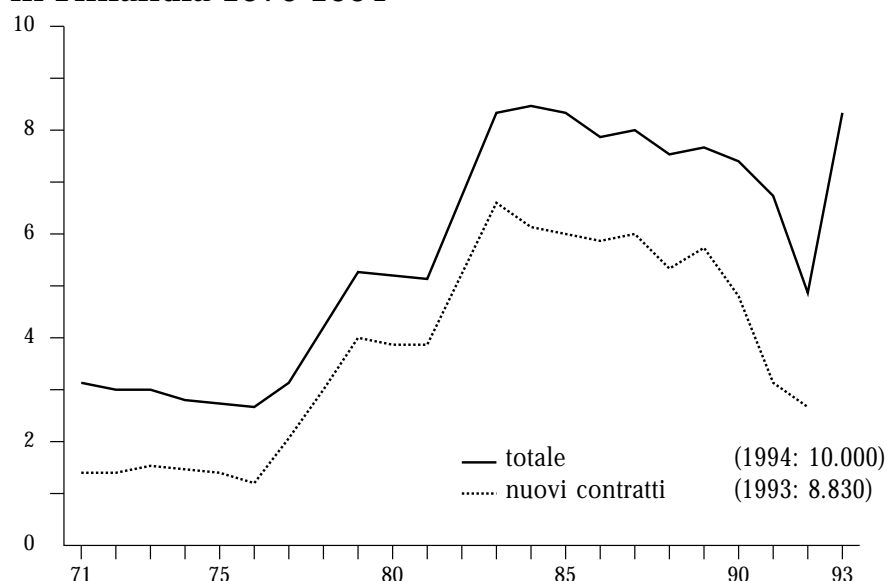
Volume della formazione aziendale

Per vari decenni, la percentuale dell'apprendistato è stata piuttosto modesta. Negli anni '70 vi erano solo circa 4.000 tirocinanti all'anno. Nel decennio successivo il loro numero è raddoppiato, passando a circa 8.000 unità, e nel 1993 ha superato la soglia delle 10.000 unità. In tale anno il numero di nuovi contratti è triplicato, tanto da raggiungere le 8.830 unità, in quanto i contratti potevano venir stipulati per le stesse discipline insegnate in altri tipi d'istituti scolastici. L'obiettivo previsto per il 1995 è di 17.000 posti, la metà dei quali è destinata alla formazione complementare e degli adulti.

Questi dati rappresentano soltanto una frazione delle circa 200.000 iscrizioni negli istituti professionali. La formazione aziendale è presente soprattutto nei profili (tecnico delle arti grafiche, parrucchiere, panettiere, sarto, ecc.) in cui la tradizione e la validità dell'apprendimento richiedono questo tipo di formazione. Tra i settori preferiti vi sono il commercio e l'amministrazione, ma anche l'elettronica e i servizi sociali.

Molti fattori hanno contribuito a contenere le cifre: non solo il fatto che l'apprendistato non è molto quotato nella

Iscritti alla formazione in apprendistato in Finlandia 1970-1994



Fonte: Vartiainen Henry J., La formazione in apprendistato (in finlandese), in: Taloustieto, agosto 1994



scala sociale, ma anche che i sindacati guardavano con sospetto alla formazione sul posto di lavoro. I contratti di apprendistato erano concepiti soprattutto come contratti di lavoro, con una rigorosa applicazione di tutta la relativa legislazione, compresi i salari minimi. La burocrazia soffocava ogni entusiasmo degli imprenditori. Diverse sartorie sono sparite semplicemente per questo motivo.

Nuove concezioni

Negli anni '80 sono state sollevate molte discussioni sugli obiettivi dell'istruzione. Le esigenze dei singoli e l'esistenza di opzioni vennero enfatizzate come reazione a precedenti tendenze che esaltavano l'uguaglianza, l'uniformità e le norme standardizzate stimate in base ai fabbisogni della società. Le necessità dell'economia erano riconosciute, ma piuttosto a livello teorico. L'apprendere sul posto di lavoro va considerato un modo altrettanto valido dell'apprendimento in istituti professionali pubblici per acquisire le competenze e superare gli esami.

Flessibilità è la parola chiave. Le autorità pubbliche mirano a migliorare la compatibilità di esperienza di lavoro ed esami formali. La distinzione tra lavoro teorico e pratico diviene sempre meno netta. D'altro canto, il progresso statistico aiuta: diversi gruppi bersaglio che necessitavano di formazione sono ora stati individuati grazie ad una migliore base statistica elaborata dal Ministero del Lavoro. Le categorie con esigenze di riqualificazione sono costituite da persone che hanno abbandonato prematuramente gli studi e non possiedono alcuna formazione professionale, i prepensionati e i giovani disoccupati.

L'industria è un forte sostenitore della formazione in apprendistato, in quanto la ritiene la moderna risposta al mercato del lavoro diversificato. Essa infatti presenta molti vantaggi: le professioni in cui si viene formati sono reali, la situazione occupazionale viene presa in considerazione, la formazione può avere inizio in qualsiasi momento, è più avanzata per quanto riguarda la tecnologia (tuttavia, come criterio generale, per gli esami saranno sufficienti standard medi ragionevoli e non la tecnologia di vertice). In aree scarsa-

mente abitate, ciò può rappresentare l'unica maniera di organizzare la formazione.

Riforma organizzativa

Le nuove concezioni si sono riflesse in una nuova normativa. Fino a pochi anni fa, la responsabilità per la formazione spettava esclusivamente agli istituti professionali. Ciò costituiva e costituisce tuttora la maggior differenza rispetto alla formazione di tipo tedesco. Gli istituti concordavano l'esperienza pratica degli studenti nelle aziende o durante le ore di scuola o quale formazione extracurricolare guidata. I datori di lavoro venivano ricompensati per la formazione con fondi pubblici. Il contratto era un accordo stipulato tra un istituto professionale e un datore di lavoro in merito all'esperienza pratica di un allievo. I curricula seguivano rigidamente gli orientamenti definiti dal Consiglio nazionale dell'istruzione.

Una nuova legge sulla formazione in apprendistato è entrata in vigore nel 1993, al fine di migliorare la competitività di questo tipo di formazione rispetto agli altri modelli. La possibilità di usufruire di una formazione con contratto venne estesa a tutte le discipline ed esami disponibili negli istituti formativi. Gli istituti professionali acquisirono un'ampia libertà, introducendo nuovi corsi all'interno di questi orientamenti e assumendosi la responsabilità per i singoli curricula. Nella nuova situazione si promuove la cooperazione tra amministrazione locale e scuole. Secondo la nuova legge, un contratto di formazione in apprendistato è un accordo particolare tra un datore di lavoro disposto a fornire la formazione definita nel contratto ed un allievo pronto a offrire il proprio lavoro in cambio della formazione. Il chiamarlo contratto di formazione sottolinea il carattere educativo dell'accordo.

Le riforme non sono state tanto radicali da incidere sulle principali responsabilità. Tuttavia, si è registrato un certo decentramento. Alle scuole verrà attribuita maggiore autonomia nel determinare i programmi di studio. La valutazione continua ad essere di competenza delle autorità; però queste la effettuano sulla base del giudizio espresso dai datori di lavoro.

“Molti fattori hanno contribuito a contenere le cifre: non solo il fatto che l'apprendistato non è molto quotato nella scala sociale, ma anche che i sindacati guardavano con sospetto alla formazione sul posto di lavoro.”

“Le autorità pubbliche mirano a migliorare la compatibilità di esperienza di lavoro ed esami formali.”

“Una nuova legge sulla formazione in apprendistato è entrata in vigore nel 1993, al fine di migliorare la competitività di questo tipo di formazione rispetto agli altri modelli.”

“Le riforme non sono state tanto radicali da incidere sulle principali responsabilità. Tuttavia, si è registrato un certo decentramento.”

“Gli istituti professionali hanno adesso carta bianca per quanto riguarda la creazione di corsi e moduli.”



“La nuova legge sugli esami basati sulle competenze è entrata in vigore nel maggio del 1994. Gli esami, che consistono in una gamma di moduli chiaramente individuabili, dipendono ora dal modo in cui sono state acquisite le competenze teoriche e pratiche richieste.”

“Dal 1993, la formazione in apprendistato può essere seguita o come formazione full-time per 1-4 anni o a titolo complementare per 4-12 mesi.”

“A lungo termine, l'abbinamento di formazione degli adulti e formazione in apprendistato significherà economia di scala e migliori possibilità di promozione, costruendo su moduli di formazione.”

“I nuovi metodi di finanziamento implicano uno spostamento del controllo dall'amministrazione centrale a quella locale.”

“(…) non si prevede d'introdurre un'imposta per tutte le aziende come in Danimarca, (…). Il metodo francese d'imporre alle aziende l'obbligo di fornire la formazione non ha trovato sostegno in Finlandia.”

La responsabilità degli esami e dell'attribuzione dei diplomi spetta al Consiglio per gli esami locale o nazionale, composto da rappresentanti del mercato del lavoro, degli istituti scolastici e dell'amministrazione locale. L'organizzazione degli esami, all'interno dell'ampia struttura fissata dal Consiglio Nazionale dell'istruzione, è di solito affidata alle scuole e alle aziende del luogo.

La programmazione dei curricula e la responsabilità per le spese spettano ora allo stesso ente. Per organizzare i corsi teorici, l'amministratore locale acquista i servizi necessari da un istituto professionale, da un altro centro studi o da un'impresa. La scelta dei corsi possibili si è notevolmente allargata. Gli istituti professionali hanno adesso carta bianca per quanto riguarda la creazione di corsi e moduli. Dato il sistema piuttosto centralizzato finora in vigore, si tratta di una grossa sfida per le scuole. Gli innovatori più attivi lottano per vincerla.

Maggiori campi d'applicazione

Dal 1993, è possibile accedere all'apprendistato se: non si è in possesso di una precedente formazione professionale; si desidera sviluppare le proprie capacità e si necessita di un diploma; il lavoro si è ampliato, abbracciando nuovi campi; si assumono nuove mansioni; vengono richieste qualifiche formali; si riqualifica il personale di un'azienda, preparandolo per compiti nuovi o più specifici; sul mercato del lavoro non è disponibile una persona in possesso delle qualifiche richieste.

La nuova legge sugli esami basati sulle competenze è entrata in vigore nel maggio del 1994. Gli esami, che consistono in una gamma di moduli chiaramente individuabili, dipendono ora dal modo in cui sono state acquisite le competenze teoriche e pratiche richieste. Per mantenere uniforme il livello degli esami, i principali criteri sono rappresentati da qualità, reputazione ed efficienza. Inoltre verranno studiati quali utili indicatori sia il collocamento sia la posizione rivestita nel mercato del lavoro.

Anche per adulti

Dal 1993, la formazione in apprendistato può essere seguita o come formazione full-time per 1-4 anni o a titolo complementare per 4-12 mesi. Essa non significa affatto un vicolo cieco, ma un passo nella sequenza logica della formazione.

La formazione professionale base era inizialmente destinata ai giovani. La formazione degli adulti ha iniziato ad espandersi verso la fine degli anni '80. Si calcola che ogni anno circa 35.000 adulti necessitano di ulteriore formazione o di riqualificazione. Pertanto essa può essere utilizzata per soddisfare le esigenze individuali dei formandi o come strumento per formare i dipendenti di un'azienda. Più della metà dei nuovi contratti interessano persone che hanno già alle loro spalle una formazione professionale base. In tal modo è anche possibile sostenere esami parziali.

A lungo termine, l'abbinamento di formazione degli adulti e formazione in apprendistato significherà economia di scala e migliori possibilità di promozione, costruendo su moduli di formazione. Sarà anche richiesta maggiore flessibilità ai formandi: essi dovranno prendere l'iniziativa ed essere disposti a trasferirsi dopo aver ricevuto la formazione auspicata.

Costi

Il governo decide in merito alla retribuzione degli allievi impegnati nella formazione professionale e complementare, che sono classificati in base alle graduatorie utilizzate per gli aiuti statali ai governi locali.

I nuovi metodi di finanziamento implicano uno spostamento del controllo dall'amministrazione centrale a quella locale. Diverse norme centrali applicate in precedenza saranno semplicemente ignorate. L'amministrazione locale è autorizzata ad assegnare i fondi del governo centrale in base alle proprie necessità.

Non vi sono mutamenti nei principi generali di finanziamento della formazione in apprendistato: a prescindere da alcu-



ne esenzioni limitate e temporanee, le retribuzioni degli apprendisti sono determinate nel quadro di accordi nazionali e soddisfano alla legislazione sul lavoro. Al livello salariale dominante, il costo della formazione è troppo elevato, per cui le aziende ricevono degli indennizzi dal governo. Attualmente, detti indennizzi ammontano a 1.400-2.100 marchi finlandesi per il primo anno e a circa la metà di tale importo per gli anni successivi o per la formazione complementare. Il sostegno governativo viene erogato su base pro capite e non è previsto alcun incentivo per il rendimento. I governi locali possono versare degli incentivi alle imprese che offrono nuove formazioni, così come avviene, ad esempio, nel comune di Helsinki.

Lo svantaggio è dato dal fatto che i vincoli di bilancio possono porre dei limiti alla portata dei finanziamenti disponibili; inoltre la parsimonia pubblica nel fissare i tassi di rimborso può diminuire la motivazione dei datori di lavoro a rendere disponibili posti di formazione.

Finora non si prevede d'introdurre un'imposta per tutte le aziende come in Danimarca, distribuendo il costo della formazione sulle imprese, dotate o meno di formatori. Il metodo francese d'imporre alle aziende l'obbligo di fornire la formazione non ha trovato sostegno in Finlandia.

Formazione dei formatori

Nella legislazione finlandese vi era un gap, in quanto non vi era alcuna normativa specifica sulle qualifiche dei formatori. Tuttavia le cose hanno sempre funzionato. Attualmente si dibatte sulla necessità di un programma di formazione per i formatori, ai quali le aziende potrebbero far ricorso se la loro capacità di formazione risultasse insufficiente.

Politiche relative al mercato del lavoro

Una crisi senza precedenti e i mutamenti strutturali legati alla rapida evoluzione tecnologica hanno portato ad un tasso sorprendentemente elevato di disoccupazio-

zione: in 3 anni, dal 1990 al 1993, la produzione globale ha registrato un calo del 15%, gli investimenti lordi sono dimezzati e la disoccupazione ha colpito quasi 500.000 persone, pari al 20% della forza lavoro. La formazione ha acquisito importanza quale misura connessa al mercato del lavoro. Inoltre, i disoccupati hanno avuto il tempo per dedicarsi alla formazione continua.

Consigli ben intenzionati sulle possibilità di creazione di posti di lavoro non mancano. La disoccupazione giovanile, che è piuttosto elevata nei paesi in cui l'apprendistato non svolge un ruolo di rilievo, rappresenta un problema che preoccupa vivamente le autorità. Pertanto, nell'ambito delle misure destinate al mercato del lavoro, il Ministero del Lavoro sostiene gli imprenditori disposti a stipulare un contratto. Viene criticato il fatto che tale supporto non è troppo generoso se comparato al rimborso fornito per le spese di formazione.

Una ragionevole pari opportunità viene dibattuta tra giovani in cerca di formazione e adulti ai quali viene offerta la riqualificazione da parte del Ministero del Lavoro, dato che entrambe vengono dai fondi pubblici. In generale, i responsabili del mercato del lavoro e quelli del mondo della scuola cooperano abbastanza proficuamente in materia di formazione in apprendistato. Le prime conoscono le aziende, le seconde sanno ciò che possono offrire gli istituti professionali.

Pareri degli ispettori ed altre opinioni

Il corpo degli ispettori, con una posizione piuttosto centrale, è costituito da una cinquantina di funzionari, che partecipano ai lavori dei consigli consultivi locali, assicurano che le decisioni vengano attuate, stilano i contratti e si occupano delle trattative tra formando e formatore. Essi decidono circa l'assegnazione dei fondi: indennizzi agli imprenditori, acquisto di corsi teorici, rimborso agli allievi di alcune spese legate al vitto e costi amministrativi.

In una recente indagine (Lapiolahti 1992), è stato chiesto agli ispettori di valutare

“La disoccupazione giovanile (...) è piuttosto elevata nei paesi in cui l'apprendistato non svolge un ruolo di rilievo (...)”

“(...) i responsabili del mercato del lavoro e quelli del mondo della scuola cooperano abbastanza proficuamente in materia di formazione in apprendistato.”

Gli ispettori hanno evidenziato “(...) strozzature nella disponibilità di posti di formazione (...)”

“In molti istituti viene privilegiata l'istruzione a scuola, a detrimento dei giovani apprendisti.”



“(...) l’atteggiamento degli imprenditori è determinante ai fini del successo o del fallimento. Le principali difficoltà da superare sono state individuate nella priorità data alla produzione, nell’insufficiente apprezzamento, nell’indifferenza e nella mancanza di chiarezza a livello di responsabilità.”

“Alle piccole aziende piacerebbe che venisse incoraggiata la creazione di circoli di formazione; esse deplorano la poca disponibilità degli istituti professionali a coordinare i loro corsi con le esigenze dei datori di lavoro.”

“Un compito urgente consiste nell’interessare e coinvolgere i datori di lavoro.”

gli accordi predominanti e di fornire un parere sull’evoluzione. Essi hanno evidenziato strozzature nella disponibilità di posti di formazione, in particolare nel settore socio-sanitario e in alcuni mestieri più rari, come quello di orafo. Altri problemi sono stati individuati nell’urgenza richiesta di produrre modelli, che lascia poco tempo per le istruzioni, nel non rendersi conto dell’importanza della formazione e nella mancanza di esperienza dei docenti. Sono state espresse critiche ad entrambe le parti: insufficiente apprezzamento ed eccessive assenze da parte degli allievi. In molti istituti viene privilegiata l’istruzione a scuola, a detrimento dei **giovani apprendisti**.

Alcuni ostacoli sono legati a problemi finanziari che limitano le possibilità di offrire i corsi richiesti. Non erano disponibili risposte chiare circa l’esigenza di garantire l’esistenza dei corsi normali o di attribuire fondi a corsi nuovi più rischiosi. Nello sviluppare la formazione in apprendistato, gli ispettori hanno mirato a mutare atteggiamenti di primaria importanza, per portare questo tipo di formazione allo stesso livello degli altri.

Vi è inoltre un circolo vizioso d’informazione: meno formazione si ha, meno informazioni si ricevono. Le persone in possesso di una formazione scarsa, o del tutto prive di formazione, sono meno interessate alla formazione stessa. In alcuni settori la formazione in apprendistato non appare adeguata: i piccoli imprenditori non hanno tempo per fornire una formazione e neanche per provvedere alla documentazione necessaria. Anche il lavoro part-time può porre problemi. Le lezioni teoriche potrebbero venir seguite nel tempo libero, ma spesso ciò è difficile da ottenere.

Le persone intervistate consideravano il primo anno di formazione decisivo per i risultati finali, convenendo che in casi sporadici la mancanza di formazione aziendale può essere compensata attraverso l’insegnamento in classe o visite ad imprese, come avviene in Danimarca e in Norvegia; in altri termini, la formazione in apprendistato dovrebbe essere la componente flessibile.

Da un’altra indagine (Järvenpää & Nuppola 1992) emerge che l’atteggiamen-

to degli imprenditori è determinante ai fini del successo o del fallimento. Le principali difficoltà da superare sono state individuate nella priorità data alla produzione, nell’insufficiente apprezzamento, nell’indifferenza e nella mancanza di chiarezza a livello di responsabilità. D’altro canto, i datori di lavoro ritenevano importante allargare gli orizzonti professionali dei formandi.

Una ricerca condotta tra i presidi degli istituti professionali (1994) ha evidenziato che la maggior parte di loro non vedeva alcun problema nella cooperazione, mentre gli ispettori la consideravano un ostacolo. Sono stati citati alcuni problemi-soglia: programmi non coordinati, mancanza di locali, scarsa disponibilità di risorse per la formazione, tradizione, invidia professionale, isolamento dalla vita attiva, insegnamento a comparti per materie.

Alle piccole aziende piacerebbe che venisse incoraggiata la creazione di circoli di formazione; esse deplorano la poca disponibilità degli istituti professionali a coordinare i loro corsi con le esigenze dei datori di lavoro. Inoltre esse sottolineano che la formazione in apprendistato può risultare non competitiva rispetto ad altre misure collegate al mercato del lavoro: un imprenditore riceve maggiore sostegno per creare un posto di lavoro che per offrire un posto di formazione. Vi sono forti pressioni politiche affinché gli imprenditori vengano esonerati dal versamento degli oneri sociali, ma nessuna decisione sarà presa prima dell’autunno del 1995, dato che in primavera si terranno le elezioni politiche.

Sono state introdotte delle riforme legislative e pertanto si porrà grande enfasi sulla loro attuazione ed evoluzione. Le riforme non sono molto radicali, dato che le principali caratteristiche a livello di organizzazione e finanziamento sono rimaste inalterate, ma si muovono verso un certo decentramento dei poteri e delle responsabilità. In particolare, si apriranno delle possibilità di:

- **aumentare la portata della formazione in apprendistato,**
- **porre questo percorso della struttura educativa sullo stesso piano degli altri.** Un passo in questa direzione è rappresentato dall’autonomia degli esami



relativi al modo in cui sono state acquisite le competenze;

□ **far comprendere agli istituti scolastici il loro nuovo ruolo quali elementi di un sistema attivo e continuo d'istruzione, con contatti con il settore imprenditoriale.** Ciò andrà a beneficio di scuole e docenti con idee innovatrici e pronti a cooperare con istituti d'altre parti d'Europa.

Un compito urgente consiste nell'interessare e coinvolgere i datori di lavoro. In questo settore ci sono molte capacità sottosfruttate. E' quanto intendeva Vilho Hirvi, direttore generale del Consiglio nazionale dell'istruzione, quando di recente ha affermato che: "una campagna efficace per promuovere la formazione implica lo sforzo dell'intera nazione".

Bibliografia

Juhani Lapiolahti. La formazione in apprendistato nella pratica (in finlandese), Consiglio Nazionale dell'Istruzione, 1992.

Järvenpää & Nuppola. Metodi di formazione nel settore delle apparecchiature frigorifere (in

finlandese), Università di Tampere, Istituto dell'Istruzione, 1992.

Henri J. Vartiainen. L'apprendistato in alcuni paesi (in finlandese), Consiglio Nazionale dell'Istruzione, 1994.



Gerhard Riemer

Responsabile della
sezione politica
formativa e sociale
dell'Associazione degli
industriali,
Vienna



La formazione professionale in Austria

L'autore illustra il sistema della formazione in Austria, ponendo particolare enfasi sul fatto che tre dei quattro possibili percorsi formativi da imboccare al termine della scuola dell'obbligo si aprono su una formazione professionale. Inoltre egli formula le principali aspettative nutrite dall'industria austriaca nei confronti dell'integrazione europea, sottolineando che "(...) negli ultimi decenni nessuna prospettiva, nessun'occasione come l'integrazione europea hanno suscitato nel mondo austriaco della formazione un'analoga sete di discussione e riforme."

Un chiaro sì all'Europa

Quando, nel maggio del 1987, il Consiglio direttivo dell'I.V. (associazione austriaca degli industriali) - la maggiore organizzazione volontaria dei datori di lavoro - decise che "l'Austria doveva divenire membro della CE", non era sicuro né se, né quando questa visione sarebbe divenuta realtà, ma con ciò venne compiuto il primo passo politico sulla strada verso l'Europa. Al centro delle argomentazioni vi erano non solo questioni economiche (2/3 delle esportazioni e importazioni provengono e sono dirette nella CE), ma anche la realizzazione di "un'Europa dei cittadini".

Sin dall'inizio fu chiaro che uno spazio economico comune e funzionante non può venir creato attraverso disposizioni, leggi e direttive, bensì - e soprattutto - deve essere configurato e attuato dalle persone. Il pensiero di Jean Monnet ha indotto l'I.V. ad affrontare in maniera approfondita le ripercussioni dell'adesione all'Ue su formazione, qualifiche, scienza ed insegnamento. Negli ultimi decenni nessuna prospettiva, nessun'occasione come l'integrazione europea hanno suscitato nel mondo austriaco della formazione un'analoga sete di discussione e riforme.

Il 12 giugno 1994, una data storica, con una schiacciante - e sorprendente per dimensioni (66,6%) - maggioranza di Sì all'Europa, gli elettori austriaci hanno espresso in maniera atipicamente chiara la loro volontà di proseguire la strada verso un certo futuro; ciò ha sottolineato un'evidente sconfitta degli slogan imperniati sulla paura - dinanzi agli stranieri, alla rinuncia alla neutralità - e soprattutto la fiducia nella politica tracciata dal paese. D'altro canto si è anche trattato di una decisione d'importanza europea, in quanto mai fino ad allora un paese europeo aveva votato in modo così compatto a favore dell'Ue dopo Maastricht.

La formazione professionale scolastica in Austria

La vasta gamma di opportunità aperte al termine della scuola dell'obbligo (9 anni) è senza dubbio uno dei punti forti del sistema; il fatto che, dei quattro "percorsi formativi", ben tre sfociano in una formazione professionale sottolinea l'elevato valore attribuito in Austria a questo tipo di formazione, considerato l'elemento fondamentale del successo economico degli ultimi decenni.

Dopo la scuola dell'obbligo possono venir imboccati i seguenti percorsi formativi:

- i quattro anni degli istituti superiori di formazione generale (ginnasio) che prevedono l'accesso all'università,
- i cinque anni degli istituti superiori di formazione professionale a tempo pieno che, oltre alla formazione professionale, permettono anche l'accesso all'università (ad esempio istituti tecnici e commerciali),
- i tre-quattro anni degli istituti medi di formazione professionale a tempo pieno (ad esempio istituti tecnici e commerciali), che però non consentono di accedere all'università,
- i tre-tre anni e mezzo di formazione in aziende e istituti professionali part-time nell'ambito del sistema di formazione duale.

Il 16% (percentuale rispetto alla popolazione di età comparabile; cfr. tabella 1) dei giovani conclude la formazione del primo tipo, il 13% quella del secondo tipo, l'8% quella del terzo tipo, il 41% quella del quarto tipo.

Sebbene - e ciò viene considerato un punto forte del panorama formativo austriaco - solo circa il 2% dei giovani non



intraprenda un percorso formativo al termine della scuola dell'obbligo, il 21% dei giovani non ottiene almeno un diploma triennale: si tratta di un problema ancora irrisolto.

Il percorso più sicuro per garantire il turnover della forza lavoro qualificata passa attraverso la formazione duale e viene imboccato dal 46% dei giovani della stessa fascia d'età.

Alla fine del 1993, in Austria 131.359 apprendisti seguivano una formazione (cfr. tabella 2). Il calo registrato va ricondotto soprattutto all'andamento demografico, sebbene vada anche ascritto alla crescente concorrenza tra la formazione pratica nelle aziende e gli altri istituti d'istruzione, nonché ad un ripensamento, sia pure cauto, dell'industria.

Aspettative della politica di formazione professionale dell'Ue

Secondo l'I.V., tre osservazioni vanno premesse alla formulazione delle aspettative nutrite dall'Austria rispetto ad una politica della formazione professionale europea:

1. Dall'1.1.1995, data dell'adesione, la maggior attenzione non s'incentra più sull'opera d'informazione e di motivazione a favore dell'Ue, bensì di codeterminazione, codecisione e corresponsabilità. Le odierne esperienze evidenzieranno le possibilità e i limiti dell'attuazione degli obiettivi politici.

2. Quanto più ampio e compatto è il consenso nazionale a livello politico, tanto maggiori sono le opportunità di realizzare tali finalità.

La politica austriaca è ancora alle prese con il problema di determinare la priorità comuni sul piano dei contenuti; l'industria ha già chiarito le proprie intenzioni; importanti approcci vengono attualmente formulati in un "Libro bianco per l'Austria".

3. In un "insieme più grande", come l'Ue, gli obiettivi dei singoli Stati membri hanno maggiori possibilità di essere coronati

Tabella 1: Formazione conseguita nel 1991 da giovani in raffronto percentuale all'età della popolazione*

Istituti professionali superiori della durata di 5 anni	16
Scuole superiori di formazione generale della durata di 4 anni	13
Istituti professionali medi della durata di 3-4 anni ¹⁾	8
Formazione professionale duale ¹⁾	41
Scuola dell'obbligo ²⁾	21
Totale	99

* Media dei giovani di età tra 17 e 19 anni (n= 104 920)

1) compresi allievi di istituti agrari e forestali

2) o scuola professionale di durata inferiore a 3 anni

Fonte: BMUK; ÖSTAT; ibw-Berechnungen

da successo se corrispondono agli interessi di altri paesi. Pertanto sarà importante, per la politica austriaca in materia di formazione professionale, cercare e realizzare nuove strade assieme ai colleghi e agli amici di altri Stati membri.

Quanto importanti sono le competenze formali dell'Ue per le questioni inerenti alla formazione nell'ambito del Trattato di Maastricht, tanto rilevante è l'autonomia dei vari stati nella politica di formazione e cultura.

Secondo l'I.V., nel quadro di una politica europea della formazione professionale si delineano i seguenti obiettivi:

1. Varietà significa ricchezza d'esperienze; pertanto si attribuisce particolare importanza allo **scambio d'informazioni e d'esperienza** degli stati europei nel campo della formazione professionale. Intendiamo conoscere più a fondo e dibattere le idee, le misure e le metodologie in atto negli altri paesi, allo scopo di poter meglio valutare i nostri problemi, esaltando i punti forti ed eliminando i punti deboli.

Noi dobbiamo conoscere meglio gli altri e gli altri ci devono conoscere meglio.

Ciò significa: rafforzamento degli scambi d'esperienze tra operatori della formazione, esperti, formatori aziendali, anche al fine di verificare sulla base di altri modelli le peculiarità del sistema scolastico di formazione professionale, della combinazione, per noi valida, di forma-

"Sebbene (..) solo circa il 2% dei giovani non intraprenda un percorso formativo al termine della scuola dell'obbligo, il 21% dei giovani non ottiene almeno un diploma triennale (...)"

"Il percorso più sicuro per garantire il turnover della forza lavoro qualificata passa attraverso la formazione duale e viene imboccato dal 46% dei giovani della stessa fascia d'età."

"Varietà significa ricchezza d'esperienze; pertanto si attribuisce particolare importanza allo scambio d'informazioni e d'esperienza degli stati europei nel campo della formazione professionale."



**Tabella 2:
Situazione dell'apprendistato per settore economico
e potenziale demografico di formazione**

Settore	1980		1993		diff. %
	ass.	%	ass.	%	
Artigianato	102.051	53	72.449	55	+ 2
Industria	28.668	15	18.076	14	- 1
Commercio	40.536	21	22.251	17	- 4
Turismo e tempo libero	16.232	8	11.562	9	+ 1
Trasporti	3.001	2	2.565	2	0
Banche e assicurazioni	524	0	728	1	+ 1
Altro	3.077	2	3.728	3	+ 1
Totale	194.089	101	131.359	101	

Fonte: Wirtschaftskammer Österreich

“(...) la politica europea di formazione professionale deve rivolgersi soprattutto alla formazione per la formazione continua.”

“Per quanto riguarda la formazione professionale nel sistema duale (...), a nostro giudizio, non vi sono alternative.”

“In considerazione (...) dei notevoli investimenti erogati da parte dell'economia austriaca a favore della formazione (...), le aziende non sono assolutamente in grado di sostenere un ulteriore aggravio fiscale.” Pertanto si dovrebbe tra l'altro migliorare la deducibilità fiscale delle erogazioni legate alla formazione (sia per i singoli che per le imprese).

zione generale, professionale e pratica destinata ai giovani di età compresa tra i 14 e i 19 anni.

2. Se nel 2000 circa l'80% delle tecnologie sarà obsoleto e dovrà essere sostituito da nuove tecnologie e l'80% delle persone allora attive è già occupato oggi, la politica europea di formazione professionale deve rivolgersi soprattutto alla **formazione per la formazione continua**. Nella nostra società, il 50% dell'apprendimento avrà luogo al termine della scuola o dell'università.

Ciò significa: obiettivo formazione continua nella politica europea della formazione, che richiede un'ampia analisi delle corrispondenti attività nei singoli paesi (in scuole, università, aziende,...) e una comparazione a livello europeo per poter costruire su ciò misure politiche; ad esempio, una maggiore deducibilità fiscale degli investimenti aziendali a favore della formazione.

3. Se nei moderni profili professionali le “competenze intellettuali” acquistano sempre più rilievo a detrimento delle “competenze manuali”, i formatori dovranno adeguarsi con sempre maggiore rapidità alle nuove esigenze e la politica della formazione professionale dovrà aumentare la propria capacità d'adeguamento. Pertanto una politica europea della formazione professionale dovrà rivolgersi sempre più - anche dal punto di vista austria-

co - alla **ricerca sulla formazione e sulle qualifiche** transnazionali. Particolare importanza assumono una promozione e un sostegno mirati a **misure d'innovazione dell'istruzione e della formazione professionale**, soprattutto in cooperazione con le aziende.

4. La **“nuova dimensione europea”** del sistema formativo deve anche incidere maggiormente nella formazione professionale. Ciò significa non soltanto il miglioramento della conoscenza delle lingue straniere da parte dei giovani inseriti nel sistema duale con la promozione mirata della loro mobilità internazionale (programmi di scambi transnazionali per giovani impegnati nella formazione professionale e non più riservati esclusivamente o principalmente agli studenti degli istituti superiori o universitari), ma anche un allargamento delle loro conoscenze sulle altre culture europee.

5. Per quanto riguarda la **formazione professionale nel sistema duale** - presente in Austria come in Germania e in Svizzera -, a nostro giudizio, non vi sono alternative. Questo percorso potrà ottenere la giusta importanza solo se verranno migliorate la sua attrattività e trasparenza ai livelli di formazione superiore. Tuttavia quest'opinione va verificata nell'ambito del dialogo con gli altri Stati membri.

6. Non da ultimo ci attendiamo una discussione realistica delle chimere della formazione, come ad esempio l'incentivazione del congedo formativo.

In considerazione del mutamento strutturale, della pressione internazionale sui costi e dei notevoli investimenti erogati da parte dell'economia austriaca a favore della formazione (1% del PIL), le aziende non sono assolutamente in grado di sostenere un ulteriore aggravio fiscale. D'altro canto, una forza lavoro meglio qualificata rappresenta uno dei principali presupposti per garantire la competitività delle imprese. Si tratta di un problema che può essere risolto soltanto mediante una politica dei piccoli passi e che deve tener conto delle diverse situazioni in atto nei vari paesi.

Ciò significa: tra l'altro, motivare i lavoratori a curare la formazione continua e a



sfruttare il tempo libero per seguire corsi di formazione, spingere le aziende ad investire di più nella formazione, migliorare la deducibilità fiscale delle erogazioni legate alla formazione (sia per i singoli che per le imprese).

Conclusioni

In considerazione degli obiettivi relativi alla politica comune della formazione professionale formulati nel Trattato sull'Unione europea, l'Austria s'attende notevole sostegno e aiuto per la propria politica. Un ruolo centrale spetterà alle possibilità offerte dal programma LEO-

NARDO. L'Austria è ben preparata; l'ufficio austriaco ha già iniziato la propria attività e, in stretta cooperazione con le associazioni industriali e le aziende, avvierà, sosterrà e accompagnerà i diversi programmi.

Una codeterminazione della politica della formazione professionale nell'ambito dell'Ue richiede tre cose all'Austria e ai suoi esperti:

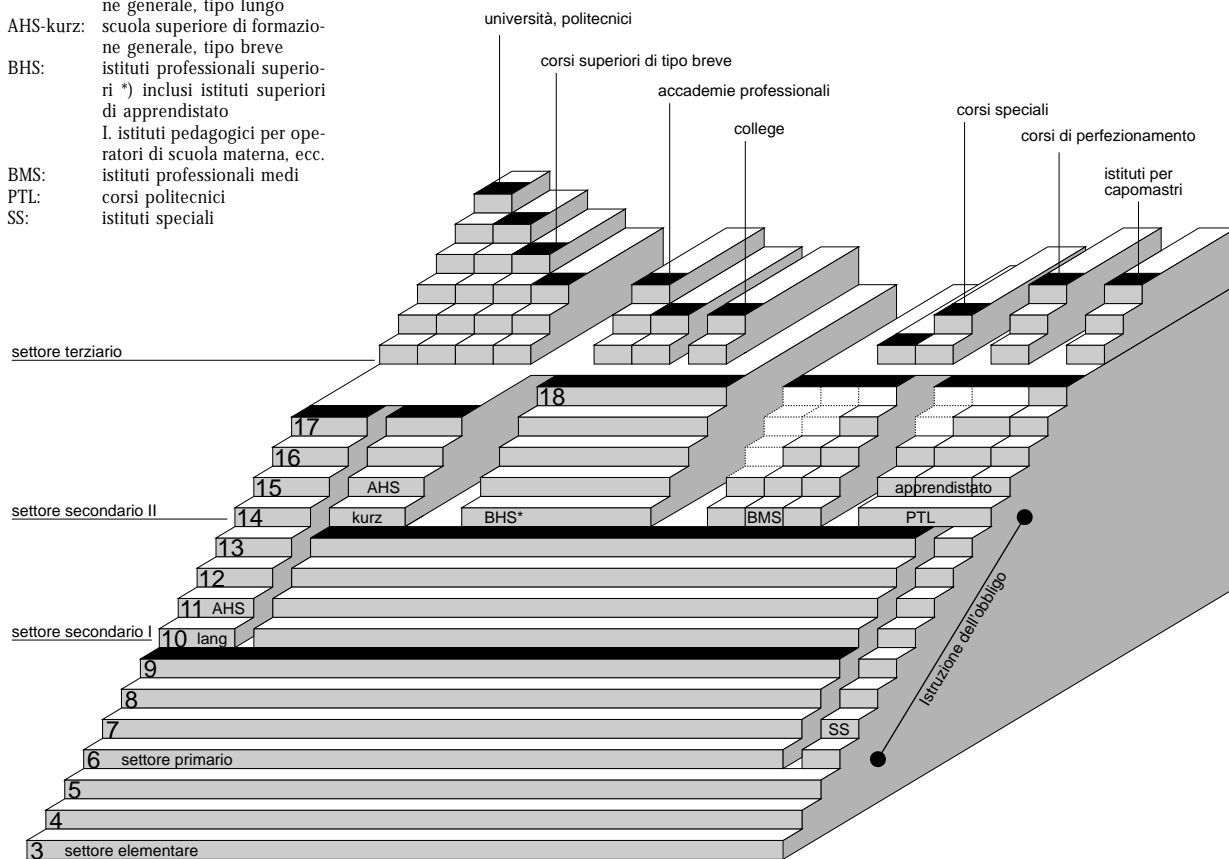
un'analisi realistica ed autocritica della situazione e dei problemi, un'apertura scevra da pregiudizi in sede di soluzioni forse nuove e il coraggio e la capacità, se necessario, di percorrere anche nuove vie in un'Europa comune.

“Una codeterminazione della politica della formazione professionale nell'ambito dell'Ue richiede (...) un'analisi realistica ed autocritica della situazione e dei problemi, un'apertura scevra da pregiudizi in sede di soluzioni forse nuove e il coraggio e la capacità, se necessario, di percorrere anche nuove vie in un'Europa comune.”

Struttura del sistema di formazione austriaco

Legenda:

- AHS-lang: scuola superiore di formazione generale, tipo lungo
- AHS-kurz: scuola superiore di formazione generale, tipo breve
- BHS: istituti professionali superiori *) inclusi istituti superiori di apprendistato
- I. istituti pedagogici per operatori di scuola materna, ecc.
- BMS: istituti professionali medi
- PTL: corsi politecnici
- SS: istituti speciali



Fonte: ibw, Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft, *Das berufliche Bildungswesen in der Republik Österreich, Rapporto per il Centro Europeo per lo Sviluppo della Formazione Professionale (CEDEFOP), Vienna, dicembre 1991; Grafica: Rudolf J. Schmitt, Berlino; produzione tecnica: Axel Hunstock, Berlino*



Pekka Kämäräinen

ha effettuato ricerche presso l'Università di Tampere (Centro di ricerca sul lavoro) in Finlandia. Nel giugno 1994 è entrato con un contratto temporaneo nel CEDEFOP quale esperto (su nomina del governo finlandese).



Riforme nei sistemi d'istruzione e formazione professionale nei paesi nordici

Sviluppo degli scenari e modifiche alle idee di riforma

L'articolo esamina un'epoca di processi di riforma nei sistemi d'istruzione e formazione professionale nei paesi scandinavi (dal 1970 ai giorni nostri). Vengono individuati due tipi principali di tentativi:

- 1) superare il gap tra percorsi "accademici" e "professionali" nei sistemi educativi e
- 2) rivitalizzare la cooperazione tra formazione (scuola) pubblica e mondo del lavoro.

L'articolo analizza l'impatto che tali approcci hanno avuto sui concetti nazionali d'istruzione professionale (e la misura in cui sono stati realizzati). In tale contesto, l'articolo descrive le differenze nazionali nelle strategie di sviluppo del curriculum. Il fulcro è rappresentato dai sistemi di formazione iniziale, ma una sezione esamina le tendenze di riforma nei sistemi di formazione continua.

Due osservazioni preliminari

Concetti scandinavi d'istruzione e formazione professionale

Nella maggiore parte dei paesi nordici la nascita e l'espansione dei sistemi d'istruzione e formazione professionale è legata al tardivo processo d'industrializzazione. L'offerta pubblica (ossia istituti professionali e tecnici) è sorta e ampliata per far fronte allo sviluppo iniziale delle industrie. Il ruolo della formazione in apprendistato è rimasto marginale o complementare. La principale eccezione a questa norma è rappresentata dalla Danimarca, in cui l'apprendistato tradizionale e un modello specifico di "formazione in alternanza" hanno costituito gli strumenti base per fornire la formazione iniziale.

I primi istituti ad offrire la formazione iniziale sono state le scuole a tempo pieno (per l'istruzione professionale base) e i college (per le qualifiche professionali di livello superiore). Questi istituti sono parte integrante del sistema d'istruzione pubblico (di competenza del Ministero dell'Istruzione). Nella terminologia nazionale, i concetti generali fanno chiaro riferimento ad un contesto di politica dell'istruzione (S: yrkesutbildning; N: yrkesutdanning; DK: erhvervsuddannelse; SF: ammatillinen koulutus) e ai predetti istituti.

L'offerta di formazione continua è stata sviluppata o sulla base di mercato o quale parte della politica dell'occupazione.

Un'infrastruttura per l'offerta di formazione occupazionale pubblica è stata messa a punto nella maggior parte dei paesi scandinavi negli anni '60-'70. Gradualmente i sistemi di formazione occupazionale e i relativi centri si sono consolidati quali centri pubblici per tutti i tipi di formazione continua. I concetti di questi corsi sottolineano la promozione occupazionale quale funzione principale (S: arbetsmarknadsutbildning; N: arbeidsmarkedsopplaering; DK: arbejdsmarkedsuddannelse; SF: työllisyyskoulutus).

Scenari di riforma collegati ai sistemi di formazione iniziale e continua

Nelle sezioni successive la nozione di "scenario della riforma" viene usato quale termine misto per caratterizzare la continuità concettuale delle idee iniziali o i mutamenti e i riorientamenti intervenuti all'interno dei processi di riforma. I principali criteri per distinguere tra i vari tipi di scenari sono:

1) Contesto sistemico:

viene fatta una distinzione tra

- a) riforme nei sistemi educativi che ridefiniscono il ruolo dell'offerta d'istruzione e formazione professionale e
- b) riforme specifiche della formazione continua che ridefiniscono il ruolo della sua offerta all'interno di misure occupazionali o quale corollario della politica in materia di mercato del lavoro.

2) Implicazioni istituzionali e concettuali:

viene fatta una distinzione tra

- a) riforme tese all'unificazione struttura-



le, che integrano l'offerta di formazione iniziale negli istituti d'istruzione secondaria superiore di tipo generale (o strutture per lo sviluppo)

b) riforme volte alla convergenza strutturale tra diversi tipi di offerte di formazione professionale.

3) Ruolo dello sviluppo del curriculum:

viene fatta una distinzione tra

a) "spostamenti paradigmatici" del curriculum che richiedono un approfondito riorientamento nella messa a punto dei contesti d'insegnamento/apprendimento

b) revisione limitata del curriculum o transizioni pragmatiche in nuovi modelli curriculari.

Nella dinamica dei processi nazionali di riforma si può distinguere tra 1) fasi di programmazione o introduttive e 2) fasi di revisione o modificazione. In base alla situazione nazionale possono anche venir individuate fasi intermedie nei processi di riforma, caratterizzate da contraddizioni tra promesse politiche e stadio di attuazione.

Modelli originali di riforma e sviluppo degli scenari negli anni '70

La seguente sezione illustra i modelli originali di riforma elaborati per la formazione iniziale e parzialmente realizzati negli anni '70 (o, al più tardi, negli anni '80). L'ordine degli esempi nazionali corrisponde a quello cronologico in cui si sono tenuti i rispettivi dibattiti sulla riforma. Vale la pena notare che alcune riforme nazionali sono servite da esperienze pilota per i paesi limitrofi. Ciò ha portato sia a "somiglianze" sia a variazioni tra i diversi modelli nazionali di riforma.

Svezia: unificazione dell'istruzione secondaria (superiore) quale modello base

Il modello originale di riforma (attuato nel 1970) per l'istruzione secondaria superiore in Svezia ha rappresentato il precursore delle riforme tese all'unificazione strutturale nei paesi scandinavi. La riforma riuniva il precedente percorso scolastico accademico (gymnasium), la scuola ad indiriz-

zo professionale a tempo pieno (yrkes-skola) e gli istituti tecnici (fackskola) in un tipo integrato di scuola per l'intera istruzione secondaria superiore (gymnasieskola). La riforma era accompagnata da una nuova terminologia che sottolineava le strutture integrate e la parità delle opzioni curriculari (uso dell'aggettivo "gymnasial" per tutti gli indirizzi). Nello stesso tempo vennero evitate o utilizzate quanto meno possibile espressioni che facessero riferimento al carattere specificatamente "professionale" dell'offerta di formazione professionale ("yrkes-").

L'idea base era che il sistema educativo dovesse venir sviluppato in un sistema unificato costituito da istituti di carattere generale ad ogni livello educativo (scuola primaria, scuola secondaria unificata, scuola superiore). Pertanto la riforma mirava a ridurre il numero di livelli di qualificazione e a trasformare le distinzioni di status in differenze orizzontali tra pari opzioni (allo stesso livello).

Nella prima fase il principale compito della riforma non è stato quello di introdurre un'integrazione radicale dei curricula accademici, professionali e tecnici. Pertanto il mutamento curricolare ha rappresentato soltanto una transizione pragmatica verso una struttura lineare che convertiva precedenti offerte distinte in opzioni lineari all'interno di una struttura comune.

Verso la fine degli anni '70 venne effettuato un tentativo di sviluppare un modello di riforma completa del curriculum per compiere ulteriori passi verso il superamento del gap tra apprendimento "accademico" e "professionale" e per mettere a punto un'ampia struttura macrosettoriale per il primo anno degli indirizzi professionali. Tuttavia quando il comitato completò la fase preliminare per tale riforma curricolare, il contesto politico ed economico era cambiato e non vi era né la disponibilità politica né la possibilità economica per realizzare detta riforma.

Finlandia: modello a doppio binario con strutture unificate per il sistema di formazione iniziale

In Finlandia un modello analogo di unificazione istituzionale è stato predisposto

"Il ruolo della formazione in apprendistato è rimasto marginale o complementare. La principale eccezione a questa norma è rappresentata dalla Danimarca (...)"

"I primi istituti ad offrire la formazione iniziale sono state le scuole a tempo pieno (per l'istruzione professionale base) e i college (per le qualifiche professionali di livello superiore)."

"Il modello originale di riforma (attuato nel 1970) per l'istruzione secondaria superiore in Svezia ha rappresentato il precursore delle riforme tese all'unificazione strutturale nei paesi scandinavi."

"L'idea base (...) era che il sistema educativo dovesse venir sviluppato in un sistema unificato costituito da istituti di carattere generale ad ogni livello educativo (...)"



“In Finlandia (...) il principale obiettivo della riforma consisteva nell'integrare l'offerta di formazione tecnica e professionale in un sottosistema coerente in grado di concorrere con il percorso accademico e fornire itinerari alternativi di accesso all'istruzione superiore.”

nei primi anni '70. Il modello originale comprendeva anche un progetto di riforma curricolare per un ampio periodo base (fondato sui settori professionali) e per la successiva specializzazione. In seguito a controversie politiche ed educative il modello venne rivisto, fino a giungere ad un compromesso basato su un sistema a doppio binario (decisione governativa del 1974, normativa del 1978). Il principale obiettivo della riforma consisteva nell'integrare l'offerta di formazione tecnica e professionale in un sottosistema coerente in grado di concorrere con il percorso accademico e fornire itinerari alternativi di accesso all'istruzione superiore.

Il modello di riforma del curriculum si basava su tre presupposti:

- 1) aggregazione - in 25 linee base - di curricoli professionali e tecnici fino ad allora separati;
- 2) introduzione di una fase preparatoria comune, cui dovevano far seguito successive differenziazioni a diversi livelli di qualificazione (operaio qualificato/tecnico/ingegnere) e rispettive specializzazioni;
- 3) riduzione degli indirizzi di specializzazione, portandoli ad un numero limitato di ampi profili occupazionali.

Il modello di riforma venne attuato verso la fine degli anni '70 e nei primi anni '80, ma con diverse modifiche graduali. L'anno propedeutico comune non è stato introdotto nelle aree in cui gli istituti tecnici e le scuole professionali operavano quali strutture separate. Inoltre, l'idea di una differenziazione o specializzazione posposta al termine dell'anno preparatorio è stata ben presto abbandonata (dopo un breve periodo sperimentale).

Il modello di riforma curricolare ha comportato tre grandi conseguenze: l'aggregazione dell'offerta di formazione professionale in un numero ristretto di linee base ha reso più trasparente la scelta a favore della formazione professionale; molte discipline di carattere generale sono state introdotte nell'anno propedeutico al fine di preparare percorsi di sviluppo professionale verso qualifiche superiori (o l'istruzione superiore). La principale ripercussione è data dal fatto che i profili occupazionali dopo la fase propedeutica sono stati trasformati in ampie specializzazioni composite.

Norvegia: unificazione dell'istruzione secondaria superiore e riforma della formazione in apprendistato

In Norvegia un modello di riforma volto all'unificazione dell'istruzione secondaria superiore è stato predisposto verso la metà degli anni '60. La relativa legislazione venne approvata nel 1974 e attuata verso la fine degli anni '70. In linea di massima, il modello era simile a quello svedese. Pertanto, il sistema scolastico ad indirizzo accademico e la scuola a tempo pieno ad indirizzo professionale vennero integrati nel modello unificato d'istruzione secondaria superiore (videregående skole).

In considerazione della lunga fase propedeutica accompagnata da una certa sperimentazione, l'integrazione si è tradotta più in una riorganizzazione che in un'importante misura politica. Questa integrazione non era collegata ad una ridefinizione culturale del rapporto tra indirizzo accademico (almenn utdanning) e professionale (yrkesutdanning). La riforma norvegese non era neppure abbinata ad una tendenza parallela tesa a rendere più organica l'istruzione postsecondaria (come avvenuto in Svezia) o ad integrare l'istruzione tecnica e professionale (come nel caso finlandese).

Il modello curricolare realizzato in Norvegia differiva notevolmente da quello applicato nei paesi vicini. Mentre la riforma svedese e quella finlandese sono state attuate mediante approcci "all'intero curriculum", la riforma norvegese è stata caratterizzata dall'introduzione di una struttura che si articola in tre cicli: quello propedeutico (grunnkurs) e i due successivi (videregående kurs I, II). Pertanto, le singole scuole potevano limitare la loro offerta al primo ciclo (o ai primi due). Inoltre, gli studenti o i formandi potevano modificare la loro scelta d'indirizzo di studi al termine di ogni ciclo.

In sede di preparazione del modello di riforma norvegese, si è ritenuto che la formazione in apprendistato sarebbe stata gradualmente sostituita dall'istruzione professionale scolastica. Tuttavia, nelle aree rurali ed in alcuni settori la formazione in apprendistato svolgeva una funzione complementare necessaria. Un ulteriore argomento a favore del mantenimento e della

“In Norvegia un modello di riforma volto all'unificazione dell'istruzione secondaria superiore è stato predisposto verso la metà degli anni '60.”



rivitalizzazione di questo tipo di formazione era rappresentato dalla tradizionale separazione degli esami finali (svennepröv, fagpröv) riconosciuti dal mercato del lavoro. La formazione in apprendistato si è dimostrata il sistema più valido per garantire l'acquisizione dell'esperienza lavorativa post-scolastica richiesta.

La nuova legge sulla formazione in apprendistato del 1980 (lov om fagopplæring) ha assicurato l'armonizzazione curricolare tra istruzione professionale scolastica e formazione in apprendistato. Inoltre ha favorito una transizione flessibile dall'istruzione professionale scolastica alla formazione in apprendistato. Pertanto, l'armonizzazione di questi due sistemi ha costituito una caratteristica sistemica della riforma norvegese.

Danimarca: ricerca di una scelta politica tra riforma della formazione in apprendistato e unificazione

In Danimarca la lunga tradizione della formazione in apprendistato (mesterlaere) è prevalsa quale mezzo per fornire la formazione iniziale. I due principi fondamentali sono stati quelli dell'autogestione dei settori (faglige selvstyre - ruolo di cogestione delle parti sociali) e quello della formazione in alternanza (vekselsuddannelse - rotazione tra sequenze scolastiche e sul posto di lavoro). Tuttavia, l'offerta di opportunità di formazione in apprendistato era ben più limitata di quella dei posti di studio nei paesi vicini. Inoltre i curricoli si basavano su profili occupazionali molto tradizionali e piuttosto ristretti. Dopo la riforma della scuola vi era un elevato rischio di emarginazione.

In presenza di tale scenario venne messo a punto un curriculum sperimentale di ciclo propedeutico professionale (erhvervsfaglige grunduddannelse - EFG). Tale modello venne lanciato come sistema pilota e formalizzato con una legge sperimentale del 1972. Al contrario della precedente formazione in apprendistato, esso introduceva raggruppamenti occupazionali più ampi e incoraggiava la sperimentazione nella parte scolastica con un'offerta integrata di insegnamento/apprendimento. Il modello è stato utilizzato sia quale fase d'accesso all'interno della formazione in apprendistato sia quale programma d'accesso all'istruzione tecnica (o

semi-professionale) a tempo pieno (HTX, HHX).

In considerazione della natura ampia e polivalente dell'EFG, nel 1978 il governo danese propose una riforma della formazione iniziale, basata soprattutto sul predetto modello. Tale riforma venne appoggiata dalle parti sociali (anche rappresentata nella commissione preposta al controllo degli esperimenti relativi all'EFG). Tuttavia la proposta venne respinta dal parlamento danese, mentre l'EFG venne mantenuto quale esperimento da prorogare. Tale decisione ha portato ad una pluriennale stagnazione della riforma che doveva interessare l'intera formazione iniziale.

Parallelamente all'introduzione del modello EFG venne sollevato un dibattito sulla politica a lungo termine, volto a stabilire se la Danimarca dovesse seguire un percorso analogo a quello degli altri paesi nordici, incamminandosi verso l'unificazione dell'istruzione secondaria superiore. Il documento più importante venne elaborato da una commissione governativa (U90), incaricata di individuare gli orientamenti per la politica educativa nazionale per i prossimi 15 anni.

La relazione dell'U90, stilata nel 1978, illustra la politica a livello d'istruzione giovanile che doveva essere attuata da diversi centri mediante la cooperazione tra offerta complementare e curricoli. A tale riguardo la commissione ha presentato l'ulteriore sviluppo dell'EFG come una delle possibilità per superare la frattura tra diverse culture d'insegnamento/apprendimento.

A causa del rigetto della proposta da parte del Parlamento, la riforma generale venne duramente colpita, ancor più della riforma legata alla formazione iniziale. Mentre si continuavano a sviluppare i sistemi di EFG, la programmazione politica a lungo termine perse un elemento chiave ed entrò in una fase di stagnazione.

Islanda: alla ricerca di un modello di riforma nazionale attraverso esperimenti su piccola scala

Negli anni '70 in Islanda non si registrava un gran movimento a favore di una riforma

"(...) l'armonizzazione di questi due sistemi ha costituito una caratteristica sistemica della riforma norvegese."

"In Danimarca la lunga tradizione della formazione in apprendistato (mesterlaere) è prevalsa quale mezzo per fornire la formazione iniziale."

"(...) nel 1978 il governo danese propose una riforma della formazione iniziale, basata soprattutto sul modello EFG (...) la proposta venne respinta dal parlamento danese, mentre l'EFG venne mantenuto quale esperimento da prorogare."



In Islanda “(...) In seguito a contatti diretti, gli istituti professionali tentarono di attuare il modello di EFG danese attraverso lo sviluppo di uno specifico curricolo scolastico.”

“Il modello svedese consisteva essenzialmente nella riforma delle strutture scolastiche e il ruolo della vita professionale rimaneva marginale.”

“Verso la metà degli anni '80 una commissione governativa analizzò gli indirizzi professionali all'interno del livello secondario superiore unificato (...). Il rapporto si concludeva con due principali proposte: a) un'aggregazione dei curricoli professionali basata sui settori del mercato del lavoro e b) una ristrutturazione dei profili professionali in programmi triennali comprendenti una fase di completamento integrata sul posto di lavoro.”

“In Finlandia l'unificazione parziale di istruzione tecnica e professionale non hanno portato ad un equilibrio tra percorso accademico e professionale. Il percorso accademico ha continuato ad espandersi e la richiesta di istruzione superiore ha registrato un continuo aumento.”

ma nazionale della formazione iniziale. In considerazione della scarsità di risorse nazionali, l'interesse s'incentrava sull'osservazione di alcuni modelli pilota in altri paesi scandinavi e sul loro adeguamento al contesto nazionale. La modesta dimensione dell'offerta nazionale di formazione professionale e dei mercati nazionali del lavoro implicavano che l'esigenza di una soluzione caratterizzata da una struttura sistemica o da opzioni politiche nazionali non fosse tanto evidente quanto in altri paesi nordici.

In seguito a contatti diretti, gli istituti professionali tentarono di attuare il modello di EFG danese attraverso lo sviluppo di uno specifico curricolo scolastico. Nell'area di Reykjavik, la politica educativa locale comportò una ristrutturazione organizzativa volta verso l'istruzione secondaria superiore unificata.

Mutamenti dello scenario iniziale di riforma

La sezione seguente affronta il tema della revisione e delle modifiche apportate ai modelli iniziali di riforma, con dei tentativi d'introdurre nuovi modelli di riforma dopo un periodo di stagnazione del relativo dibattito.

Svezia: nuova enfasi sull'apprendimento sul posto di lavoro all'interno della formazione iniziale

Il modello svedese consisteva essenzialmente nella riforma delle strutture scolastiche e il ruolo della vita professionale rimaneva marginale. Ciò era in parte dovuto al fatto che l'istruzione professionale scolastica doveva venir seguita da una fase di completamento (Färdigutbildning) dopo la transizione nella vita attiva. I responsabili della politica attiva prevedevano che le parti sociali assicurassero le strutture per quest'ultima fase di formazione attraverso accordi generali.

In considerazione di queste premesse e dei fattori legati ai costi, la durata degli indirizzi professionali venne limitata a due anni, mentre quella degli indirizzi accademici era di tre (e quella degli indirizzi tecnici di quattro). Tuttavia le parti sociali non stipularono accordi generali, ma gli istituti secondari superiori iniziarono

a sviluppare sistemi individuali per la fase di completamento (Påbyggnadskurser). Questi corsi vennero messi a punto soprattutto per fini locali o regionali, ma gradualmente fornirono la maggior parte dei settori di una struttura non trasparente di offerta.

Verso la metà degli anni '80 una commissione governativa analizzò gli indirizzi professionali all'interno del livello secondario superiore unificato (Översyn över gymnasial yrkesutbildning - ÖGY). Il rapporto si concludeva con due principali proposte:

- a) un'aggregazione dei curricoli professionali basata sui settori del mercato del lavoro e
- b) una ristrutturazione dei profili professionali in programmi triennali comprendenti una fase di completamento integrata sul posto di lavoro.

Le proposte dell'ÖGY vennero sviluppate in due processi paralleli: nel 1988-1992 venne posto in essere un programma sperimentale nazionale di istruzione professionale triennale con un anno di completamento sul posto di lavoro; parallelamente vennero predisposte una riforma della legislazione quadro ed una nuova struttura curricolare.

La nuova legislazione venne varata nel 1991 e sfociò in una nuova revisione del curriculum. La filosofia di base consiste nella realizzazione di programmi fondati sul modello nazionale (basati sull'approccio settoriale del rapporto ÖGY) e prevede una maggior autonomia per le modifiche a livello regionale, locale o individuale. Inoltre la nuova struttura introduce un nucleo di discipline generali (la principale premessa per l'accesso all'educazione superiore). La fase di completamento basata sul posto di lavoro viene definita come parte integrale del curriculum professionale. Inoltre sono stati introdotti sistemi di completamento scolastici (per preparare i formandi dell'istruzione professionale all'istruzione superiore).

Finlandia: dissoluzione del modello di riforma base e nascita di nuovi campi di sperimentazione

In Finlandia l'unificazione parziale di istruzione tecnica e professionale non hanno



portato ad un equilibrio tra percorso accademico e professionale. Il percorso accademico ha continuato ad espandersi e la richiesta di istruzione superiore ha registrato un continuo aumento. A causa della "sovraproduzione" di diplomati accademici (con una qualifica che consente di accedere all'istruzione superiore), alcune parti dell'istruzione professionale e tecnica hanno iniziato a fornire indirizzi curriculari per questa utenza (con il diploma di maturità quale requisito per l'accesso). Pertanto parti dell'istruzione professionale e tecnica sono state trasformate in corsi postsecondari, mentre altre parti sono state utilizzate quale ulteriore introduzione all'istruzione superiore.

Nel 1990 il Ministero finlandese per l'Istruzione ha lanciato un dibattito pubblico sui risultati delle riforme precedenti e sull'esigenza di rivedere il quadro strutturale e curricolare dell'istruzione postobbligatoria. Il dibattito si è incentrato sul progetto di un nuovo modello di riforma (il documento di "visione").

Le implicazioni strutturali e curriculari di questa proposta sono costituite dalla dissoluzione del quadro "base" del precedente modello di riforma. Vennero formulate delle proposte per innalzare il livello degli istituti o dei curricula di "istruzione tecnica" portandoli al livello non universitario d'istruzione superiore. I percorsi accademici e professionali del livello secondario superiore dovevano essere integrati in strutture unitarie sul piano istituzionale o curricolare (analogamente alle "Gymnasieskola" svedesi o alle "Videregående skole" norvegesi).

Dopo un breve periodo di discussione ed ulteriore preparazione, venne lanciato un nuovo ciclo di riforme basato su una legge sperimentale, secondo la quale l'innalzamento degli istituti di istruzione tecnica era abbinato a 22 progetti pilota locali che portavano alla creazione di "Polytechnics", alcuni dei quali prevedono di ricevere uno statuto ufficiale nel 1995.

La riforma della formazione secondaria superiore si è trasformata in cooperazione (e scambio reciproco) tra curricula accademici e professionali. Agli studenti e ai formandi viene fornito nelle rispettive scuole un pacchetto coordinato di modu-

li locali che coprono il curriculum dei rispettivi indirizzi. Lo scopo è quello di facilitare profili di studi combinati che integrano una qualifica di accesso all'istruzione superiore (o a "politecnici") con la formazione professionale iniziale. Tale esperimento continuerà sotto forma di cooperazione locale fino al termine del 1996.

Norvegia: nascita della versione norvegese del "modello duale" quale importante scenario di riforma

In Norvegia il modello di riforma per l'unificazione si è concluso con la riforma della formazione in apprendistato. Grazie a una normativa flessibile per la transizione, si prevedeva che questi due tipi di formazione iniziale fornissero sufficienti opportunità di formazione e continuità dei processi di apprendimento professionale, ma negli anni '80 è emerso che vi era una carenza permanente di opportunità di formazione in apprendistato, non compensata dall'offerta scolastica.

Il gap tra i due sottosistemi di formazione iniziale è stato esaminato da una commissione governativa (Blegen-utvalg) nel 1989-91. Il lavoro della commissione è stato accompagnato da studi empirici sulla transizione dei giovani dalla formazione iniziale (e sull'uso di scelte d'indirizzi all'interno del livello secondario superiore unificato).

La commissione ha discusso la possibilità di introdurre una nuova normativa per tutta la formazione professionale. Invece di proporre una radicale revisione del quadro giuridico, la commissione si è espressa a favore di misure che promuovessero la formazione iniziale completa. Pertanto la commissione ha proposto che alle autorità regionali venisse data la responsabilità di garantire almeno tre anni di formazione iniziale, attraverso un'offerta scolastica o una combinazione di offerta scolastica ed apprendistato. Il modello privilegiato nel dibattito politico è stata una combinazione di due anni di formazione professionale scolastica e due anni di apprendistato (la versione norvegese del sistema duale).

In fase di formulazione, l'attuazione di queste proposte è stata abbinata ad una riforma curricolare (Reform 94) della scuo-

"La riforma della formazione secondaria superiore si è trasformata in cooperazione (e scambio reciproco) tra curricula accademici e professionali. Agli studenti e ai formandi viene fornito nelle rispettive scuole un pacchetto coordinato di moduli locali che coprono il curriculum dei rispettivi indirizzi. Lo scopo è quello di facilitare profili di studi combinati che integrano una qualifica di accesso all'istruzione superiore (o a "politecnici") con la formazione professionale iniziale. Tale esperimento continuerà sotto forma di cooperazione locale fino al termine del 1996."

In Norvegia "(...) negli anni '80 è emerso che vi era una carenza permanente di opportunità di formazione in apprendistato, non compensata dall'offerta scolastica."

"Il gap tra i due sottosistemi di formazione iniziale è stato esaminato da una commissione governativa (...) nel 1989-91. (...) la commissione si è espressa a favore di misure che promuovessero la formazione iniziale completa (...) attraverso un'offerta scolastica o una combinazione di offerta scolastica ed apprendistato."



In Danimarca “il nuovo modello di riforma (Erhvervsuddannelsereform - EUR) combinava i due modelli esistenti in due capitoli di una struttura curricolare integrata.”

“Importanti cambiamenti vennero apportati alla gestione dell’istruzione: la normativa riguardante le aree di reclutamento venne abolita e gli istituti professionali divennero concorrenti sul mercato nazionale della formazione.”

In Islanda “nel 1988 venne approvata una nuova legge per l’unificazione dell’istruzione secondaria superiore (framhaldsskola). La riforma islandese prevedeva la completa modularizzazione dei curricula.”

Nei paesi nordici “(...) i modelli di riforma vengono trasformati in strutture generali per lo sviluppo di curricula o per la certificazione di iniziative di formazione continua.”

la secondaria superiore unificata, prevista per il 1994-96. In tale periodo verrà introdotta la nuova struttura curricolare (che consiste in programmi analoghi a quelli svedesi). Parallelamente alla revisione del curriculum scolastico si assiste alla mobilitazione del potenziale di formazione allo scopo di garantire l’offerta di formazione iniziale completa.

Nel processo di attuazione le parti sociali si stanno trasformando in partner attivi della cooperazione per il sistema d’istruzione pubblica. Inoltre esse hanno sottolineato che l’attuale offerta di formazione professionale dovrebbe essere accompagnata da misure volte a schiudere un percorso progressivo collegato al lavoro per l’apprendimento professionale.

Danimarca: nascita di una nuova riforma per la formazione iniziale

In Danimarca il dibattito sulla riforma è ricominciato, dopo una pausa, verso la fine degli anni '80. Una commissione governativa (Nielsen-Nordskov udvalg) ha elaborato un nuovo modello per integrare le offerte parallele nella formazione iniziale (mesterlaere; EFG). Le proposte della commissione hanno fornito la base per la normativa approvata nel 1989 ed entrata in vigore nel 1991.

Il nuovo modello di riforma (Erhvervsuddannelsereform - EUR) combinava i due modelli esistenti in due capitoli di una struttura curricolare integrata. Il curriculum del primo anno dell’EFG venne diviso in due periodi scolastici (il primo dei quali non era obbligatorio per gli allievi in possesso di un contratto di apprendistato). Al termine del primo periodo scolastico gli studenti e i formandi seguivano curricula analoghi (senza tener conto del fatto che erano entrati quali studenti di un istituto professionale o quali apprendisti). Nei periodi di formazione sul posto di lavoro gli apprendisti ritornavano nelle aziende con le quali avevano stipulato un contratto, mentre gli istituti professionali erano responsabili di reperire un’opportunità di formazione per gli allievi privi di contratto.

Importanti cambiamenti vennero apportati alla gestione dell’istruzione: la normativa riguardante le aree di reclutamento venne abolita e gli istituti profes-

sionali divennero concorrenti sul mercato nazionale della formazione. Il finanziamento degli istituti venne reso dipendente dal successo da loro registrato nell’attirare allievi (transizione verso il cosiddetto “principio del tassometro”).

Nella fase di attuazione emerse che la quota di contratti di apprendistato non aumentava e che gli istituti professionali incontravano delle difficoltà nel fornire le necessarie opportunità di formazione pratica sul posto di lavoro. Ciò portò alla nascita di offerte di formazione pratica basate sulla simulazione, che sono state gradualmente accettate quali mezzi alternativi per organizzare i periodi di esperienza pratica.

Un altro problema è stato quello dell’avanzamento professionale. Mentre l’EFG consentiva anche l’accesso a curricula d’istruzione “tecnica”, la fase iniziale del nuovo modello non aveva un’analogia funzione “polivalente”.

Islanda: transizione verso una struttura unificata con curricula modulari

In Islanda le nuove strutture dell’istruzione secondaria superiore vennero gradualmente sviluppate sulla base di decisioni locali prese nella zona di Reykjavik. Nel 1988 venne approvata una nuova legge per l’unificazione dell’istruzione secondaria superiore (framhaldsskola). La riforma islandese prevedeva la completa modularizzazione dei curricula, che consentiva un impiego ottimale delle scarse risorse a livello di docenti nelle aree rurali (concentrazione sui moduli base negli indirizzi professionali e cooperazione tra enti accademici e professionali).

Parallelamente all’unificazione curricolare vennero standardizzati gli orientamenti per gli esami finali per l’ottenimento delle qualifiche professionali (in maniera analoga al “svennepröv” norvegese).

Le tendenze più recenti indicano la volontà di individuare nuovi modelli di formazione settoriali (formalmente all’interno delle strutture integrate, ma praticamente come “spin-offs” dal modello generale). Le due principali iniziative sono costituite dal tentativo di introdurre un modello duale di formazione in apprendistato come modello di riferimento per



l'industria grafica e da quello teso a creare un centro di formazione separato per il settore dei trasporti.

Sulla riforma nei sistemi di formazione continua

I processi di riforma sopra illustrati hanno contribuito a mettere a fuoco nuove definizioni del ruolo della formazione iniziale nei sistemi educativi. Le riforme dei sistemi di formazione occupazionale sono state avviate quali misure specifiche all'interno di politiche per la promozione dell'occupazione. Gradualmente tali sistemi hanno acquisito crescente importanza quali misure di formazione continua. Di conseguenza, i relativi modelli di riforma vengono trasformati in strutture generali per lo sviluppo di curricula o per la certificazione di iniziative di formazione continua.

Inoltre in alcuni paesi detti sistemi sono serviti da sistemi pilota per l'innovazione dei curricula o per esperimenti di cooperazione. Infatti in vari stati gli esperimenti pilota hanno riguardato l'abbinamento di formazione pubblica, aziendale, misure di sviluppo o curricula scolastici e misure di formazione degli adulti o l'abbinamento di sistemi di formazione e valutazione basata sulle competenze.

In Danimarca la formazione occupazionale (AMU) gode di uno statuto speciale quale misura di formazione specifica della categoria tradizionale della manodopera semiqualeficata (Specialarbejder). Inoltre essa svolge anche la funzione di rompighiaccio nello sviluppare accordi di cooperazione pedagogica che combinano misure pubbliche (con una prospettiva più generica) e specifiche esigenze aziendali di una formazione specializzata. Tali iniziative sono anche servite da sistemi pilota per sviluppare adeguate strategie di formazione per discenti adulti non abituati a forme accademiche di insegnamento e di apprendimento (EFG rovesciato).

In Svezia le funzioni dell'AMU sono state svolte da un approccio integrativo teso a sviluppare forme modulari di insegnamento generale e professionale destinate agli adulti. Nella recente riforma curricolare dell'istruzione secondaria superiore unificata particolare enfasi è stata posta sul-

l'esigenza di sviluppare un'armonizzazione ottimale tra formazione iniziale e corrispondenti iniziative di formazione per gli adulti (KomVux e AMU).

In Norvegia la legislazione sulla formazione in apprendistato ha anche fornito la struttura per la riconversione professionale degli adulti. Tuttavia, di recente l'AMO norvegese ha svolto ben più di un ruolo ausiliario quale fornitore alternativo di formazione iniziale.

In Finlandia i sistemi di formazione occupazionale sono stati ridefiniti come misure di formazione continua disponibili anche per l'apprendimento autogestito e per quello sotto contratto. Inoltre essi sono serviti da settore pilota per l'introduzione della versione finlandese della valutazione basata sulle competenze.

Osservazioni conclusive

Gli scenari sopra citati dei sistemi di formazione professionale scandinava sono stati ricostruiti sottolineando i modelli e la gestione delle riforme nazionali. Recenti sviluppi indicano che i paesi nordici stanno attraversando una fase di transizione verso un nuovo modello di politica, amministrazione e sviluppo dei curricula.

Un ulteriore mutamento è dato dal maggiore coinvolgimento dei paesi scandinavi nella cooperazione europea. Questo aspetto si manifesta nell'interesse per la comparabilità e il controllo della qualità (o gestione della qualità) dei sistemi nazionali di formazione professionale.

Tenuto conto di ciò, le seguenti conclusioni (che si riferiscono ad un'epoca di riforme nazionali) vanno considerate provvisorie. Tuttavia nell'ambito del più ampio dibattito europeo possono venir almeno ritenute insegnamento da trarre dalle riforme dei paesi nordici:

1. tutti i paesi nordici continuano a sviluppare i loro sistemi nazionali di formazione quali parte integrante del sistema educativo. Tuttavia il ruolo della pianificazione a livello nazionale sta cambiando in seguito al decentramento della gestione dell'istruzione. Pertanto le istituzioni locali svolgono un ruolo essenziale nelle decisioni sull'adeguamento dei

“Tutti i paesi nordici continuano a sviluppare i loro sistemi nazionali di formazione quali parte integrante del sistema educativo.”

“I modelli di riforma volti all'unificazione (...) non hanno portato ad un'integrazione concettuale o a una convergenza culturale tra indirizzo “accademico” e “professionale”.”

“Modelli di riforma parziale (fondati su una combinazione di istruzione scolastica e formazione sul posto di lavoro) (...) hanno incontrato problemi nel garantire un numero sufficiente di opportunità di formazione sul posto di lavoro o una continuità flessibile dei processi (...)”

“Di recente i curricula sono stati trasformati in strutture di programmi che consentono un adeguamento flessibile o una cooperazione tra diversi enti educativi.”



“La formazione continua pubblica (basata sui sistemi di formazione occupazionale) si è trasformata da una misura sporadica in un importante sottosistema della formazione professionale.”

curricoli-modello (e sulla cooperazione con altri enti educativi o professionali).

2. I modelli di riforma volti all'unificazione hanno incontrato resistenza o sono stati ridotti a semplici riforme organizzative. Pertanto non hanno portato ad un'integrazione concettuale o a una convergenza culturale tra indirizzo “accademico” e “professionale”. Inoltre si è reso necessario completare (o modificare) tali modelli con sottostrutture curriculari basate sulla cooperazione con il mondo del lavoro.

3. Modelli di riforma parziale (fondati su una combinazione di istruzione scolastica e formazione sul posto di lavoro) hanno comportato altri problemi a livello di attuazione, in quanto non riuscivano a garantire un numero sufficiente di opportunità di formazione sul posto di lavoro o una continuità flessibile dei processi (anche nella pratica). Tali modelli sono stati accompagnati dall'esigenza di aprire percorsi di accesso dalla formazione professionale all'istruzione superiore (o a un livello equivalente).

4. Il ruolo dello sviluppo dei curricoli nelle diverse fasi della riforma è cambiato. Nei modelli originali le strutture curriculari fornivano un percorso standard (lineare, ciclico o semimodulare). Di recente i curricoli sono stati trasformati in strutture di programmi che consentono un adeguamento flessibile o una cooperazione tra diversi enti educativi.

5. La formazione continua pubblica (basata sui sistemi di formazione occupazionale) si è trasformata da una misura sporadica in un importante sottosistema della formazione professionale, che è servito da settore pilota per la cooperazione tra iniziative statali e progetti di sviluppo specifici alle aziende. Inoltre esso ha rappresentato il principale luogo di sperimentazione della modularizzazione e delle versioni scandinave della valutazione basata sulle competenze. Tuttavia nella maggior parte dei casi si avverte la necessità di migliorare la corrispondenza curricolare tra sistemi di formazione iniziale e continua.

Bibliografia

(La seguente bibliografia è strutturata in sezioni specifiche per nazione, con alcuni riferimenti a raffronti tra i paesi scandinavi)

Svezia

Helgeson, Bo & Johansson, Jan 1992: Arbete och yrkesutbildning. En studie över verkstadsindustrins behov av kvalificerad arbetskraft. In Halvorsen, Tor & Olsen, Ole Johnny 1992 (red.): Det kvalifiserade samfunnet? Oslo.

Ministero dell'Istruzione e della Scienza 1993: The Swedish way towards a learning society. A review, Stoccolma.

Myrberg, Mats 1987: The organisation and content of studies at the post-compulsory level. Country study: Sweden. OCSE. Parigi.

Öhmann-Nilsson, Birgitta 1992: Industriförlagd utbildning i den svenska gymnasieskolan. In Halvorsen, Tor & Olsen, Ole Johnny 1992 (red.): Det kvalifiserade samfunnet? Oslo.

Opper, Susan 1989: Sweden: the “integrated” upper secondary school as main provider of vocational education. European Journal of Education, Vol. 24, n° 2, 1989

Regeringens proposition 1990/91:85. Växa med kunskaper - om gymnasieskolan och vuxenutbildningen. Stoccolma.

SOU 1989:90 (Statens offentliga utredningar): Utvärdering av försöksverksamhet med treårig yrkesinriktad utbildning i gymnasieskolan. Första året. UGY Rapport 1. Stoccolma.

Finlandia

Ekola, Jorma 1991: Miten onnistui ammatillisen keskiasteen koulunuudistuksen toimeenpano. In Ekola, Jorma et al. 1991: Ammatillisen koulutuksen uudistaminen 1980-luvulla. Selvitys uudistuksen toteutumisesta ja toteutusympäristöstä. Helsinki.

Kyrö, Matti 1993: The changing role of vocational and technical education and training in Finland. Un rapporto per l'OCSE (non pubblicato) Helsinki.



Ministero dell'Istruzione 1992: Developments in Education 1990-92. Finland. Reference Publications 16. Helsinki.

Ministero dell'Istruzione 1990: Developments in Education 1988-90. Finland. Reference Publications 15. Helsinki.

Statsrådets utbildningspolitiska redogörelse till riksdagen 22.5.1990. Utbildningssystemet i Finland, Utbildningens nivå och utveckling. Helsinki/Helsingfors (Versione svedese).

Norvegia

Halvorsen, Helge 1993: The changing role of vocational and technical education and training in Norway. Un rapporto per l'OCSE (non pubblicato) Oslo.

Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet 1992: Stortingsmelding nr. 33 (1991-92). Kunnskap og kyndighet. Om visse sider ved videregående opplæring. Oslo.

NOU 1991:4 (Norges offentlige utredninger): Veien videre til studie- og yrkeskompetanse for alle. Oslo. Olsen, Ole Johnny 1989: Utviklingstrekk ved yrkesutdanning og fagopplæring i Norge. AHS Serie B 1989-3. Universitæ di Bergen.

Olsen, Ole Johnny 1990: Neue Produktionskonzepte auf norwegisch? AHS Serie B 1990-2. Universitæ di Bergen.

Islanda

Gudmundsson, Gestur 1993: The changing role of vocational and technical education and training in Iceland. Un rapporto per l'OCSE (non pubblicato) Reykjavik.

OCSE 1987: Reviews of National Policies for Education. Iceland. OCSE. Parigi.

Danimarca

Nielsen, Sören P. & Lausch, Bente 1993: A report on continuing vocational training in Denmark. Parte I (in inglese); Parte II (in danese). FORCE Articol 11.2 SEL, Copenhagen.

Statens Erhvervs-pædagogiske Læreruddannelse (SEL) 1993: Erhvervsuddannelsesreformens dokumentationsprojekt. Copenhagen.

Sörensen, John Houman 1990: Fornyelsen af erhvervsuddannelserne i Danmark. (The Danish contribution to PETRA research strand, theme 1: "National responses to changing needs for vocational skills"). Dansk Teknologisk Institut. Høje Taastrup.

Sörensen, John Houman & Jensen, Grete 1988: The role of the social partners in youth and adult vocational training in Denmark. Documento CEDEFOP. Berlino.

Sörensen, John Houman & Clematide, Bruno 1992: Offentlig og virksomhedsintern efteruddannelse i lyset af de nye produktionskoncepter. In Halvorsen, Tor & Olsen, Ole Johnny 1992 (red.): Det kvalifiserte samfunn? Oslo.

U 90 Bind 1-2. 1978: Samlet uddannelsesplanlægning frem til 90'erne. Undervisningsministeriet. Copenhagen.

Studi comparativi

Koefoed, Else & Linde, Göran 1989: Erhvervs-læreruddannelse i Norden. NORD 1989: 62. Copenhagen.

Kämäräinen, Pekka 1991: Ammatillisen koulutuksen näköaloista eurooppalaisessa koulutuspolitiikassa - kaksi tarkastelua. In Ekola, Jorma et al. 1991: Ammatillisen koulutuksen uudistaminen 1980-luvulla. Selvitys uudistuksen toteutumisesta ja toteutusympäristöstä. Helsinki.

Lindbeck, Tore 1992: Systemforskjeller i yrkesutdanning og utdanningspolitikk. Vesteuropiske kontraster. In Halvorsen, Tor & Olsen, Ole Johnny 1992 (red.): Det kvalifiserte samfunn? ("The qualified society?") Oslo.

Kämäräinen, Pekka 1994: Identification of cooperation potentials in vocational education and training research in the Nordic countries. Un rapporto per il CEDEFOP (non pubblicato). Berlino.

Myberg, Mats 1986: Gymnasial yrkesutbildning i Norden- Utvecklingslinjer och problembilder. Rapport: Nordisk konferens om yrkesutbildning för ungdomar (ÖGY-eksamination). Lidingö 20-21.5.1986.



Per Lundborg

Research fellow presso l'IUI (Industrial Institute for Economic and Social Research); professore associato di Econo-



mia, ricerca teorica ed empirica su temi collegati alle migrazioni internazionali, in particolare nel mercato scandinavo del lavoro.

L'esperienza raccolta nel mercato scandinavo del lavoro viene presentata alla luce dell'integrazione del mercato europeo del lavoro. Un aumento del flusso di lavoratori transfrontalieri si verifica solo quando si hanno consistenti differenze del reddito reale e nei paesi a più alto reddito sono disponibili posti di lavoro. La parificazione del reddito nei paesi nordici e la recente mancanza di sbocchi professionali nel mercato svedese del lavoro hanno provocato un notevole calo della mobilità tra i paesi nordici. Vista la misura in cui le differenze salariali tra paesi dell'Europa meridionale e altri Stati membri dell'Ue si stanno riducendo, è prevedibile che pure il tasso di migrazione europea diminuisca.

"Il mercato del lavoro dei paesi nordici fu stabilito formalmente nel 1954, allorché Svezia, Danimarca, Norvegia, Finlandia e Islanda sottoscrissero un accordo che eliminava le barriere che si frapponavano alla migrazione transfrontaliera dei lavoratori dei paesi scandinavi."

Esperienze del mercato nordico integrato del lavoro

Introduzione

La mobilità della forza lavoro nell'Ue sta richiamando sempre più l'attenzione, anche in considerazione della proposta unione monetaria. Affinché quest'ultima possa creare un valido sistema di tassi di cambio, è essenziale un'elevata mobilità della manodopera e una notevole flessibilità dei salari e dei prezzi. Tuttavia, attualmente la mobilità tra la maggior parte dei paesi è molto limitata e in tale prospettiva l'esperienza del mercato scandinavo del lavoro può rivestire grande interesse. Il presente articolo mira a sintetizzare le principali esperienze e a presentare alcuni fatti fondamentali relativi al mercato nordico del lavoro.

I paesi nordici vantano una lunga esperienza nel campo dell'integrazione del mercato del lavoro fin dal 1954, allorché Svezia, Danimarca, Norvegia, Finlandia e Islanda sottoscrissero un accordo che eliminava le barriere che si frapponavano alla migrazione transfrontaliera dei lavoratori dei paesi scandinavi. Pertanto nessun cittadino scandinavo necessitava di un permesso per lavorare e soggiornare in un altro paese nordico. Inoltre le autorità locali di tutti gli stati s'impegnarono a informare le agenzie di collocamento degli altri paesi in merito alle possibilità occupazionali e alle condizioni di lavoro. Vennero pure stipulati degli accordi per assicurare le pari opportunità dei lavoratori locali e immigrati.

La migrazione nei paesi nordici

Quando venne istituito il mercato scandinavo del lavoro, la Svezia era il paese con il massimo reddito pro capite. Inoltre la situazione sul mercato svedese del lavoro era molto favorevole e, essendo la Svezia circondata geograficamente da altri

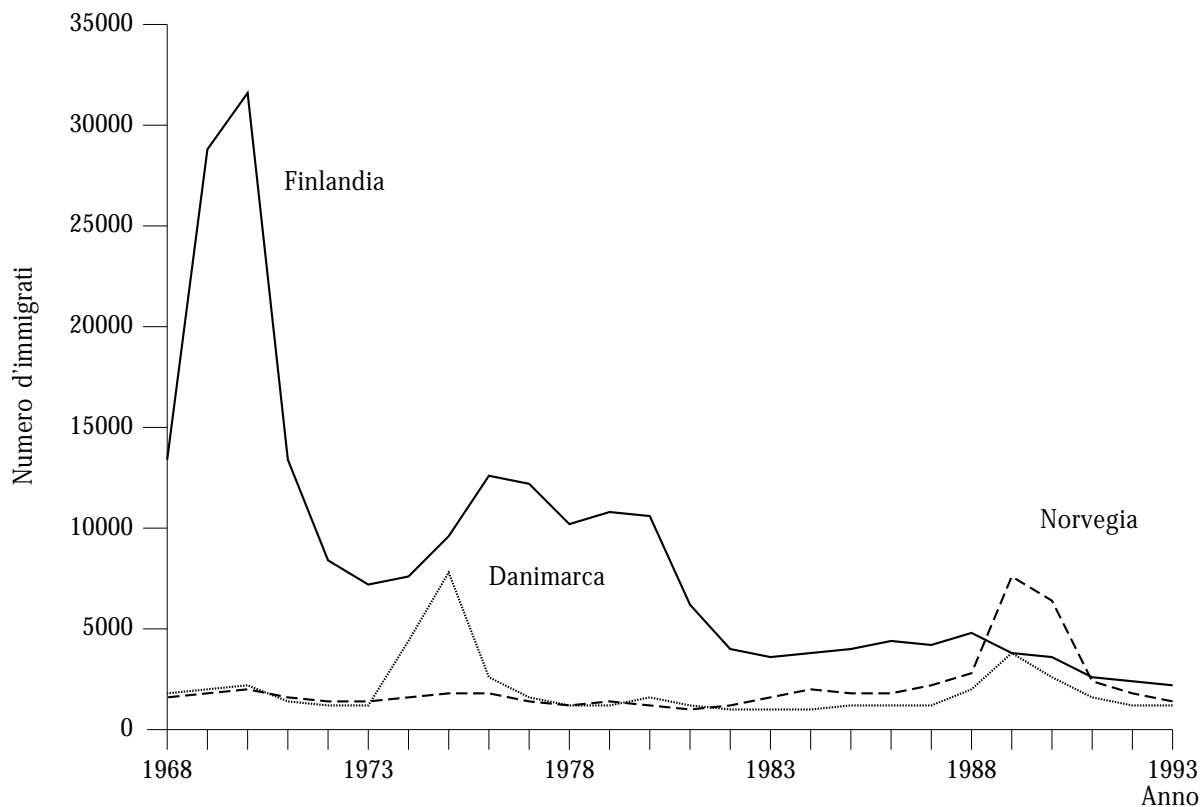
paesi scandinavi, non c'è da meravigliarsi che essa divenisse il principale centro d'immigrazione. Dato che dal 1954 la Svezia ha accolto immigrati provenienti da tutti gli altri paesi nordici, è ovvio concentrarsi soprattutto sull'immigrazione diretta in Svezia.

Quando l'accordo entrò in vigore, non provocò un aumento del flusso di forza lavoro in Svezia, perché già dal 1954 in questo paese veniva applicata una politica liberale nei confronti dell'immigrazione che in parte era la prosecuzione dell'impegno svedese ad accogliere i profughi di guerra degli altri paesi nordici. Le maggiori ondate d'immigrazione si verificarono negli anni '60. Gradualmente in Svezia si venne a creare una colonia di immigrati finlandesi; a causa della notevole differenza salariale tra Svezia e Finlandia e alla crescita dei posti di lavoro in Svezia, sempre più frequentemente i cittadini finnici lavorarono in Svezia. Negli anni del boom economico (1969-1970), l'immigrazione massiva di finlandesi in Svezia raggiunse livelli record di circa 40.000 persone all'anno. Da allora, l'immigrazione ha registrato un calo e i dati relativi agli anni '80 sono stati considerevolmente più bassi. La Svezia è la principale meta dei cittadini finlandesi, mentre pochissimi di loro hanno scelto di vivere e risiedere in Danimarca o in Norvegia.

E' difficile estrapolare le migrazioni della forza lavoro da quelle dovute ad altri motivi, quali lo studio, motivi di famiglia, ecc. La Tabella 1 illustra i flussi d'immigrazione in Svezia provenienti da Finlandia, Norvegia e Danimarca, esclusi i giovani di età inferiore ai 16 anni e agli adulti di età superiore ai 65 anni. Ciò porta ad una sottovalutazione dei dati inerenti alla migrazione lorda, ma, rispetto alla migrazione massiva generale, consente di formarsi un quadro più corretto della migrazione della forza lavoro dei cittadini dei predetti tre paesi.



Tabella 1: Immigrazione in Svezia da: Norvegia, Danimarca e Finlandia. Comprende solo cittadini dei predetti paesi. Fascia d'età: 16-65. Periodo: 1968-1993.



L'immigrazione in Svezia dagli altri paesi scandinavi è stata di norma di gran lunga inferiore rispetto a quella dalla Finlandia. Ad eccezione del 1974-1975 e degli ultimi anni '80, periodi in cui in Danimarca la disoccupazione registrò una notevole crescita, l'immigrazione dalla Danimarca in Svezia è sempre stata modesta, (circa 1.000 persone all'anno).

L'immigrazione di norvegesi in Svezia è stata alquanto stabile e allo stesso livello di quella danese; tuttavia, nel 1989-1990, con l'aumento della disoccupazione in Norvegia, si è avuto un forte incremento dell'immigrazione in Svezia, dove all'epoca la domanda di forza lavoro era elevata. Pertanto l'accesso al mercato svedese del lavoro ridusse il problema della disoccupazione per i lavoratori danesi (verso la metà degli anni '70) e per quelli norvegesi (alla fine degli anni '80).

L'economia finnica è entrata in un periodo di disoccupazione di massa nei primi anni '90. Ad esempio, nel 1993, il tasso di disoccupazione ha raggiunto il 17,7%. Non

si è però verificato un aumento dell'emigrazione verso la Svezia, il che riflette in primo luogo la mancanza di sbocchi professionali nel mercato svedese. In effetti, il tasso d'immigrazione in Svezia è basso e l'immigrazione dalla Finlandia ha raggiunto livelli analoghi di quella dalla Danimarca e dalla Norvegia.

Determinanti della migrazione nordica

Molti fattori incidono sui flussi di migrazione. Nell'illustrare la migrazione finnico-svedese non si può trascurare il fatto che i differenziali del reddito pro capite nei due paesi erano molto elevati (Lundborg 1991). Un potenziale lavoratore migrante compara il suo salario con quello previsto nel paese d'immigrazione. Ma i differenziali del reddito non sono importanti solo per quanto riguarda il salario, ma anche le indennità di disoccupazione. Se i disoccupati percepiscono degli incentivi per assumere un nuovo lavoro, è evi-

“Dato che dal 1954 la Svezia ha accolto immigranti provenienti da tutti gli altri paesi nordici, è ovvio concentrarsi soprattutto sull'immigrazione diretta in Svezia.”

“Negli anni '60 (...) sempre più frequentemente i cittadini finnici lavorarono in Svezia.”

“(...) l'accesso al mercato svedese del lavoro ridusse il problema della disoccupazione per i lavoratori danesi (verso la metà degli anni '70) e per quelli norvegesi (alla fine degli anni '80).”



Oggiorno come conseguenza della mancanza di sbocchi professionali nel mercato svedese, "(...) il tasso d'immigrazione in Svezia è basso e l'immigrazione dalla Finlandia ha raggiunto livelli analoghi di quella dalla Danimarca e dalla Norvegia."

"(...) i differenziali del reddito non sono importanti solo per quanto riguarda il salario, ma anche le indennità di disoccupazione."

"Ricerche empiriche hanno dimostrato che i posti di lavoro o il turnover (reclutamento e licenziamento) sul mercato del lavoro hanno un valore esplicativo superiore rispetto al tasso di disoccupazione."

"Altri fattori che incidono sulla migrazione sono le affinità culturali e linguistiche. (...) Anche fattori specifici legati alla persona, come età, sesso e istruzione, svolgono un certo ruolo. (...) le persone più istruite tendono a migrare più delle persone in possesso di una scarsa istruzione."

dente che il potenziale disoccupato migrante paragona il salario previsto nel paese di destinazione con l'indennità di disoccupazione nel paese di provenienza.

Un'altra serie di variabili determinanti può essere desunta dal mercato del lavoro. E' ovvio che paesi di piena occupazione siano più attraenti per i migranti rispetto a stati con un'elevata disoccupazione. Ciò è dovuto in larga misura al fatto che in generale i paesi con un basso tasso di disoccupazione offrono un maggior numero di posti di lavoro rispetto agli stati con un alto tasso di disoccupazione. Ricerche empiriche hanno dimostrato che i posti di lavoro o il turnover (reclutamento e licenziamento) sul mercato del lavoro hanno un valore esplicativo superiore rispetto al tasso di disoccupazione. I paesi scandinavi che hanno registrato un aumento dei posti di lavoro sono pertanto riusciti ad attirare lavoratori provenienti da altri paesi. Per molti anni, i posti vacanti hanno attratto i finlandesi, ma negli anni '80 molti di loro hanno fatto ritorno in patria, malgrado l'elevato tasso di disoccupazione esistente nel loro paese: ciò era dovuto al rapido aumento dei posti vacanti registrato in Finlandia.

L'emigrazione avviene più spesso da aree ad alto tasso di disoccupazione che da aree a basso tasso di disoccupazione. Ciò non significa però che a trasferirsi siano soltanto i disoccupati. Anche gli occupati sono più propensi a migrare in una situazione di crescente o elevata disoccupazione, dato che il rischio di restare senza lavoro è alto. A prescindere dello statuto occupazionale, l'emigrazione riduce il problema della disoccupazione nel paese d'origine. Tuttavia le ricerche non hanno rivolto molta attenzione alla misura in cui il mercato scandinavo del lavoro ha diminuito la disoccupazione in generale.

Un'altra serie di spiegazioni è legata alla distanza e sottolinea i diversi costi connessi ad un trasloco. E' ovvio che gli immigrati danesi in Svezia siano concentrati nel sud del paese. La distanza geografica implica non solo costi di trasporto, ma anche il costo psicologico di vivere lontano da amici e parenti. Quanto più lontano ci si trasferisce, tanto più elevati sono i costi del reimpatrio. E' inoltre impor-

tante che l'incertezza sulle condizioni della meta aumenta in proporzione alla distanza. Come già rilevato, le autorità scandinave sono molto attive nel diffondere negli altri paesi scandinavi le informazioni sulle condizioni locali.

Gli effetti inibitori della distanza vengono spesso controbilanciati dall'esistenza di precedenti immigrati della terra d'origine. E' noto che gli immigrati tendono a concentrarsi in un determinato paese o in una determinata località. Tale comportamento può essere spiegato in vari modi. Il più logico è che la concentrazione riduce alcuni costi dell'emigrazione, in particolare quelli psicologici dovuti al fatto di vivere lontano da casa. Inoltre la presenza di altri immigrati favorisce l'assimilazione e aiuta il nuovo immigrato nei contatti con le autorità locali. I vecchi immigrati svolgono un ruolo molto rilevante nel mercato scandinavo del lavoro. Lundborg (1991) ha dimostrato che i vecchi immigrati danesi, norvegesi e finlandesi in Svezia costituiscono un'importante determinante ai fini dei flussi di forza lavoro dai predetti paesi.

Altri fattori che incidono sulla migrazione sono le affinità culturali e linguistiche. Da questo punto di vista ci si aspetterebbe una maggiore immigrazione in Svezia dalla Norvegia e Danimarca piuttosto che dalla Finlandia. Anche fattori specifici legati alla persona, come età, sesso e istruzione, svolgono un certo ruolo. Come nella maggior parte dei casi, anche in Scandinavia il tasso di migrazione è più elevato tra i giovani che tra gli anziani. Di norma gli uomini sono più propensi ad emigrare che le donne, visto il loro maggior tasso di partecipazione al mercato del lavoro. Infine, le persone più istruite tendono a migrare più delle persone in possesso di una scarsa istruzione. Spesso tale fenomeno viene spiegato con il fatto che le persone più istruite rappresentano una categoria più omogenea anche al di là dei confini e pertanto si inseriscono con maggiore facilità nel nuovo ambiente.

La questione della migrazione delle persone istruite comporta implicazioni diverse rispetto a quelle dei non-istruiti; in particolare, spesso è il governo a finanziare gran parte dell'istruzione superiore e con la migrazione è un altro paese a



trarre i benefici di questi investimenti (la cosiddetta "fuga di cervelli"). Pedersen (1994) analizza la migrazione nel mercato scandinavo del lavoro da parte delle persone con un'istruzione superiore. La disponibilità alla migrazione nel mercato nordico del lavoro è superiore nelle persone meno istruite rispetto a quelle istruite, che, invece, sono più propense a migrare al di fuori della Scandinavia rispetto ai meno istruiti. Tali risultati sono in linea con molti altri studi che evidenziano che la distanza esercita un minor effetto deterrente per le persone più istruite.

Conseguenze del benessere sul mercato scandinavo del lavoro

Un argomento standard dei libri di testo è quello che un libero mercato del lavoro aumenta la produzione totale nell'area integrata, il che costituisce un importante punto a favore della liberalizzazione. Seb-

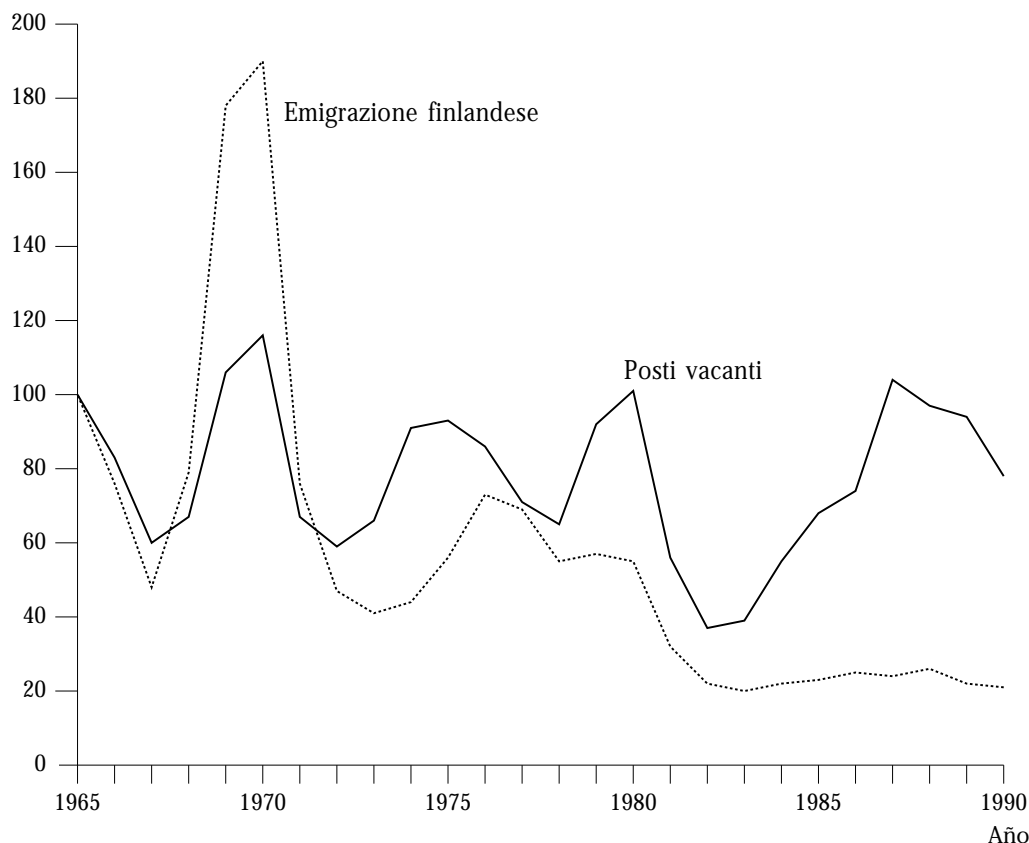
bene nessuno studio abbia analizzato dettagliatamente questo problema, non vi sono validi spunti per mettere in dubbio questa tesi. Tuttavia ciò non implica che sia i paesi d'emigrazione sia quelli d'immigrazione ne traggano beneficio e tanto meno che ne traggano vantaggio tutti i tipi di lavoratori.

Il libero mercato scandinavo del lavoro ha fornito alla Svezia una forza lavoro di gran lunga maggiore rispetto a quella che avrebbe avuto in altro caso. Se la massa degli immigranti nordici fosse costituita da colletti blu, un possibile effetto dell'aumento dell'offerta di lavoratori non qualificati sarebbe quello che i loro salari sarebbero leggermente inferiori a quanto avverrebbe in un altro caso. Allo stesso modo, è prevedibile che l'emigrazione di lavoratori dalla Finlandia produca nel loro paese un aumento del livello salariale e quindi il mercato integrato del lavoro contribuirebbe a parificare i salari tra i paesi interessati. Tali temi non sono però stati esaminati empiricamente. E' però noto che

"La disponibilità alla migrazione nel mercato nordico del lavoro è superiore nelle persone meno istruite rispetto a quelle istruite."

"Se la massa degli immigranti nordici fosse costituita da colletti blu, un possibile effetto dell'aumento dell'offerta di lavoratori non qualificati sarebbe quello che i loro salari sarebbero leggermente inferiori a quanto avverrebbe in un altro caso."

Tabella 2: Emigrazione finlandese e posti vacanti in Svezia 1965-1990. Indice 1965 = 100





“(...) nel periodo di vita del libero mercato scandinavo del lavoro, abbiamo registrato una parificazione dei salari reali tra i paesi nordici, in particolare, Svezia e Finlandia.”

“(...) nei primi anni '80 (...) le differenze del reddito reale tra Svezia e Finlandia sono diminuite al punto che non conviene più trasferirsi in Svezia per ricoprire posti liberi.”

“Nel mercato scandinavo del lavoro, i salari reali sono stati parificati in modo che nessuno stato in cui si registra un aumento dei posti vacanti può prevedere che siano gli immigrati a ricoprirli.”

“Con l'avvicinarsi nell'Ue di un reddito sostenibile, la migrazione diminuirà certamente in futuro.”

1) Per gli effetti delle indennità di disoccupazione sulla migrazione scandinava, cfr. Lundborg (1991).

2) Nota della redazione: cfr. il regolamento CE sulla libera circolazione dei lavoratori nella Comunità.

nel periodo di vita del libero mercato scandinavo del lavoro, abbiamo registrato una parificazione dei salari reali tra i paesi nordici, in particolare, Svezia e Finlandia. I mutamenti salariali sono pertanto in linea con quanto previsto da un modello teorico delle conseguenze della migrazione.

Posti vacanti nel paese d'immigrazione e differenziali del reddito reale nei due paesi sono le principali forze che spingono le migrazioni internazionali. Ciò emerge dalla Tabella 2, che illustra l'emigrazione dalla Finlandia in Svezia dal 1965 al 1990. La linea indica i posti vacanti nel mercato svedese del lavoro riflette il ciclo economico svedese.

Vediamo che per lungo tempo, fino ai primi anni '80, l'emigrazione dalla Finlandia in Svezia copre in larga misura i posti di lavoro vacanti. Tuttavia, la correlazione tra immigrazione e posti vacanti si rompe nei primi anni '80; ciò è dovuto principalmente al fatto che le differenze del reddito reale tra Svezia e Finlandia sono diminuite al punto che non conviene più trasferirsi in Svezia per ricoprire posti liberi.

Tuttavia, fino al 1982 la correlazione di immigrazione di forza lavoro e posti di lavoro rivestiva considerevole importanza nell'economia svedese. Nel 1969-1970, giunsero 80.000 immigrati per occupare gran parte dei posti vacanti. Qualora non fosse stato consentito a questi lavoratori di accedere al mercato svedese del lavoro, l'esuberanza della domanda di forza lavoro avrebbe certamente portato ad un aumento salariale e, pertanto, ad un incremento dell'inflazione. All'apice del ciclo economico, al termine degli anni '80, non si verificò un'analoga immigrazione e la domanda in eccesso di forza lavoro contribuì ad accelerare l'inflazione. Pertanto, un libero mercato del lavoro non solo migliora l'efficacia dell'economia dei paesi interessati, ma anche comporta importanti effetti macroeconomici e può contribuire a diminuire l'inflazione nel paese d'immigrazione e la disoccupazione nel paese d'emigrazione.

Tuttavia le differenze di reddito tra i diversi paesi rivestono grande importanza. Nel mercato scandinavo del lavoro, i salari reali sono stati parificati in modo che

nessuno stato in cui si registra un aumento dei posti vacanti può prevedere che siano gli immigrati a ricoprirli. Se un altro paese è afflitto dalla disoccupazione, è probabile che giungano immigranti, ma ciò, a sua volta, richiede che le indennità di disoccupazione nel paese di emigrazione non siano sufficienti per impedire ai disoccupati di emigrare.

Un aspetto essenziale dell'integrazione del mercato del lavoro è quello di indirizzare i disoccupati di un paese verso i posti vacanti di un altro stato. In alcuni paesi scandinavi e dell'Ue il livello delle indennità è tanto alto da inibire la mobilità nel paese e ancor più all'estero¹. Affinché l'integrazione del mercato del lavoro sia uno strumento efficace per ridurre la disoccupazione e il numero di posti vacanti, è indispensabile prendere in considerazione il livello delle indennità.

Un altro effetto dell'immigrazione riguarda il pagamento delle tasse e i ritorsioni. Dal punto di vista del paese ospitante, l'immigrato ideale è uno che paga molte tasse, ma riceve pochi ritorsioni, quali i giovani capaci. Il tasso di partecipazione del mercato del lavoro tra gli immigrati determina in larga misura l'effettuazione di ritorsioni netti ai cittadini del paese ospitante. Uno studio di Ekberg (1983) ha illustrato che nel 1970 la Svezia ha ottenuto un surplus netto dall'immigrazione. All'epoca la partecipazione tra gli immigrati, compresi quelli nordici, era elevata rispetto a quella degli svedesi. Oggigiorno un calcolo analogo può dare risultato negativo anche per gli immigrati scandinavi, in quanto il tasso di partecipazione al mercato del lavoro degli svedesi è superiore rispetto a quello degli immigrati.

Alcuni insegnamenti da trarre dagli Stati membri dell'UE

Le differenze tra reddito reale tra gli stati meridionali dell'UE e i paesi ricchi sono stati ridotti in maniera impressionante. Man mano che si registra una parificazione dei salari reali, diminuisce la migrazione, come avvenuto nel caso dell'emigrazione finlandese in Svezia. Con l'avvicinarsi nell'Ue di un reddito sostenibile, la mi-



grazione diminuirà certamente in futuro. Le barriere linguistiche, culturali e religiose rappresentano ostacoli chiave, anche se la ricerca ha ampiamente trascurato questi problemi. Queste barriere verranno eliminate soltanto con il tempo.

Tuttavia, anche la domanda di forza lavoro svolge un ruolo: se essa aumenterà in alcuni degli Stati membri più ricchi, il tasso di migrazione salirà. Ciò richiede una politica più attiva per stimolare l'occupazione rispetto a quella attuata dagli Stati membri dell'Ue, facendo sì che le indennità di disoccupazione non distolgano dal ricercare un posto di lavoro. Il programma per il 1992² comprendeva misure per la deregolamentazione tese a

incentivare la migrazione. Tuttavia gli aspetti cruciali per determinare le prospettive della migrazione, nell'Ue o altrove, sono l'avvicinamento del reddito e l'esistenza di posti vacanti. E' difficile prevedere un aumento del tasso di migrazione nell'Ue senza un incremento del numero dei posti vacanti.

Di per sé un elevato tasso di migrazione non è un indicatore di un'economia efficiente. Soltanto dove il tasso di disoccupati e quello di sbocchi transnazionali adeguati è assai basso vi è un problema economico. Tassi ridotti di migrazione possono semplicemente riflettere il fatto che le economie si sviluppano a velocità analoga.

“Se la domanda di forza lavoro aumenterà in alcuni degli Stati membri più ricchi, il tasso di migrazione salirà. Ciò richiede una politica più attiva per stimolare l'occupazione rispetto a quella attuata dagli Stati membri dell'Ue, facendo sì che le indennità di disoccupazione non distolgano dal ricercare un posto di lavoro.”

Bibliografia

Ekberg, J. (1983), Inkomsteffekter av invandring, Acta Wexionensia, serie 2.

Lundborg, P. (1991), Determinants of Migration in the Nordic Labor Market, *Scandinavian Journal of Economics*, Vol. 93, n° 3, pagg. 363-375.

Pedersen, P. (ed.) (1994), *Scandinavian Skill Migration in Perspective of the European Integration process*, North-Holland Elsevier (di prossima pubblicazione).

I paesi dell'allargamento: alcuni dati...

Dati statistici

Dati estrapolati da OECD in Figures, suppl. a OECD Observer n° 188, giugno/luglio 1994

Demografia

	Superficie totale in migliaia di kmq	Popolazione					Struttura anagrafica della popolazione; % della popolazione complessiva						
		in migliaia		per kmq	Tasso di crescita (%)		< di 15 anni		15-64		> di 65		
		1992	1982		1992	1992/91	1975/74	1992	1960	1992	1960	1992	
Austria	83,9	7,884	7,571	94,0	0,8	-0,3	17,5	22,0	67,3	65,8	15,2	12,2	Austria
Belgio	30,5	10,045	9,856	329,3	0,4	0,3	18,2 ^e	23,5	66,5	64,5	15,3	12,0	Belgio
Danimarca	43,1	5,170	5,119	120,0	0,3	0,3	17,0 ^e	25,2	67,5 ^c	64,2	15,5	10,6	Danimarca
Finlandia	338,0	5,042	4,827	14,9	0,3	0,4	19,2	30,4	67,1	62,3	13,7	7,3	Finlandia
Francia	549,0	57,372	54,480	104,5	0,6	0,5	20,0	26,4	65,6	62,0	14,4	11,6	Francia
Germania	248,6 ^a	64,846 ^b	61,638	260,8	1,2	-0,4	15,5	21,3	69,2	67,8	15,3	10,9	Germania
Grecia	132,0	10,300	9,790	78,0	0,3	0,9	19,4 ^f	26,1	66,8 ^f	65,8	13,8 ^f	8,1	Grecia
Irlanda	70,3	3,547	3,480	50,5	0,7	1,7	26,8 ^e	30,5	61,8 ^e	58,6	11,4 ^e	10,9	Irlanda
Italia	301,2	56,859	56,639	188,8	0,2	0,6	15,7	23,4	68,9	67,6	15,4	9,0	Italia
Lussemburgo	2,6	390	366	150,0	2,1 ^c	1,1	17,7 ^e	21,4	68,8 ^e	67,8	13,5 ^e	10,8	Lussemburgo
Paesi Bassi	40,8	15,184	14,313	372,2	0,8	0,9	18,3	30,0	68,7	61,0	13,0	9,0	Paesi Bassi
Portogallo	92,4	9,858	9,877	106,7	0,0	1,0 ^d	19,1	29,0	66,9	62,9	14,0	8,1	Portogallo
Spagna	504,8	39,085	37,961	77,4	0,2	1,0	18,4	27,3	67,6	64,5	14,0	8,2	Spagna
Svezia	450,0	8,674	8,327	19,3	0,7	0,4	19,0	22,4	62,9	65,9	18,1	11,7	Svezia
Regno Unito	244,8	57,848	56,335	236,3	0,3	0,0	19,2 ^e	23,3	65,1 ^c	65,0	15,7 ^e	11,7	Regno Unito

Note: a. 356,9 per la Germania riunificata
b. 80.569 per la Germania riunificata
c. 1991/90

d. 1976/75
e. 1991
f. 1989

Fonte: Labour Force Statistics: 1972-1992, OCSE, Parigi, 1994; Employment Outlook, OCSE, Parigi, settembre 1992.

Occupazione I

	Popolazione attiva totale				Occupazione civile totale					
	in migliaia 1992	Tasso di variazione rispetto al 1982 (%)	Tasso di partecipazione femminile ¹ (%)		in migliaia 1992	Tasso di variazione rispetto al 1982 (%)	Agricoltura, silvicoltura e pesca ² (%)	Industria ² %	Servizi ² %	
			1992	1982						
Austria	3,679	11,4	58,0	50,2	3,546	11,2	7,1	35,6	57,4	Austria
Belgio	4,237	2,8	54,1	48,3	3,724	5,3	2,6	27,7	69,7	Belgio
Danimarca	2,912 ^a	8,9 ^b	78,9 ^a	72,6	2,612 ^a	10,3 ^b	5,7 ^a	27,7 ^a	66,6 ^a	Danimarca
Finlandia	2,527	-0,6	70,7	72,4	2,163	-8,6	8,6	27,9	63,5	Finlandia
Francia	25,109	5,8	58,7	54,7	22,032	3,7	5,2	28,9	65,9	Francia
Germania	30,949	8,4	58,6	52,9	28,708	9,6	3,1	38,3	58,6	Germania
Grecia	3,934 ^a	6,9 ^b	40,8 ^a	36,4	3,634	2,9 ^b	22,2 ^a	27,5 ^a	50,3 ^a	Grecia
Irlanda	1,384 ^a	4,9	39,9 ^a	37,6	1,113 ^a	-1,6 ^b	13,8 ^a	28,9 ^a	57,3 ^a	Irlanda
Italia	24,612	8,0	45,8 ^a	39,8	21,271	7,0	8,2	32,2	59,6	Italia
Lussemburgo	165 ^a	3,1 ^b	44,7 ^a	41,3	162 ^a	2,5 ^b	3,3 ^c	30,5 ^c	66,2 ^c	Lussemburgo
Paesi Bassi	7,133	..	55,5	39,0	6,576	..	4,0	24,6	71,4	Paesi Bassi
Portogallo	4,764	10,0	61,9	54,4	4,498	..	11,6	33,2	55,2	Portogallo
Spagna	15,432	12,8	42,0	32,5	12,359	11,4	10,1	32,4	57,5	Spagna
Svezia	4,429	1,7	79,1	75,9	4,195	-0,6	3,3	26,5	70,2	Svezia
Regno Unito	28,149	5,5	65,0 ^a	57,1	25,181	6,8	2,2	26,5	71,3	Regno Unito

Note: .. non disponibile;
1. Definita come popolazione attiva femminile di tutte le età divisa per popolazione femminile di età compresa tra i 15 e i 64 anni

2. cfr. anche pagg. 26-27
a. 1991
b. 1991/81
c. 1990

Fonte: Labour Force Statistics: 1972-1992, OCSE, Parigi, 1994.



Occupazione II

	Occupazione part-time (% dell'occupazione complessiva)						Lavoro femminile part-time (% del lavoro part-time totale)		Autoccupazione (% del lavoro totale)		
	Entrambi i sessi		Donne		Uomini		1992	1982	1992	1982	
	1992	1982	1992	1982	1992	1982					
Austria	9,1	8,0	20,5	18,9	1,6	1,5	89,1	87,8	10,2	16,0	Austria
Belgio	11,8 ^a	6,4 ^b	27,4 ^a	16,3 ^b	2,1 ^a	1,3 ^b	89,3 ^a	86,2 ^b	14,1 ^a	13,7	Belgio
Danimarca	23,1 ^a	23,7 ^b	37,8 ^a	46,5 ^b	10,5 ^a	5,6 ^b	75,5 ^a	86,9 ^b	9,1 ^a	11,8 ^b	Danimarca
Finlandia	7,9	7,7	10,4	11,6	5,5	4,1	64,3	72,0	14,2	12,7	Finlandia
Francia	12,7	9,2	24,5	18,9	3,6	2,5	83,7	83,9	12,6	16,4	Francia
Germania	15,5 ^a	12,0 ^b	34,3 ^a	28,9 ^b	2,7 ^a	1,6 ^b	89,6 ^a	91,9 ^b	9,0	8,7	Germania
Grecia	3,9 ^a	3,3 ^b	7,2 ^a	6,6 ^b	2,2 ^a	1,8 ^b	62,9 ^a	62,4 ^b	34,8 ^f	38,9	Grecia
Irlanda	8,4 ^a	6,6 ^c	17,8 ^a	15,5 ^c	3,6 ^a	2,7 ^c	71,6 ^a	71,6 ^c	21,7 ^a	20,8	Irlanda
Italia	5,4	5,1 ^b	10,5	10,1 ^b	2,7	2,9 ^b	67,9	61,4 ^b	24,4 ^a	23,6	Italia
Lussemburgo	7,5 ^a	6,3 ^c	17,9 ^a	17,0 ^c	1,9 ^a	1,0 ^c	83,3 ^a	88,9 ^c	10,6 ^a	12,4	Lussemburgo
Paesi Bassi ¹	32,8	18,7 ^b	62,9	44,6 ^b	13,4	6,9 ^b	75,0	74,6 ^b	9,6 ^a	12,4	Paesi Bassi ¹
Portogallo	7,2	7,3 ^d	11,0	14,7 ^d	4,2	2,6 ^d	67,4	77,9 ^d	24,5	30,4	Portogallo
Spagna	5,9	5,8 ^e	13,7	13,9 ^e	2,0	2,4 ^e	76,8	71,5 ^e	21,4	22,1	Spagna
Svezia ²	24,3	25,0	41,3	46,5	8,4	6,4	82,3	86,4	9,5	7,7	Svezia ²
Regno Unito	23,2	17,9 ^b	44,6	40,0 ^b	6,1	3,1 ^b	85,4	89,6 ^b	12,2	9,2	Regno Unito

Note: .. non disponibile

1. Interruzione della serie nel 1985

2. Interruzione della serie nel 1986

a. 1991

b. 1981

c. 1983

d. 1980

e. 1987

f. 1990

Fonte: Employment Outlook, OCSE, Parigi, luglio

1993; Economic Outlook, OCSE, Parigi, dicembre

1993; Labour Force Statistics: 1972-1992, OCSE,

Parigi, 1994

Occupazione III

	Tasso di disoccupazione ¹						Disoccupazione di lunga durata (12 mesi e più - % della disoccu- pazione totale)	Disoccupazione giovanile (< 25 anni di età - % della forza lavoro giovanile)					
	Disoccupazione per entrambi i sessi (% della popolazione attiva complessiva)		Disoccupate (% rispetto alla popolazione attiva femminile totale)		Disoccupate (% rispetto alla popolazione attiva maschile totale)			Donne		Uomini			
	1992	1982	1992	1982	1992	1982		1992	1982	1992	1982		
Austria	3,6	3,5	3,8	4,8	3,5	2,8	Austria
Belgio	9,3 ^a	11,9	13,2 ^a	17,0	6,5 ^a	8,7	61,6 ^a	66,3 ^c	Belgio
Danimarca	9,1 ^a	11,0	10,0 ^a	11,2	8,3 ^a	10,7	31,2 ^a	33,0 ^c	Danimarca
Finlandia	13,0	5,3	10,5	5,2	15,1	5,4	9,1 ^a	22,3 ^c	21,4	10,2	25,1	9,6	Finlandia
Francia	10,2	8,1	12,7	11,2	8,2	6,0	36,1 ^a	42,1	26,1	25,3	16,6	13,8	Francia
Germania	5,8	6,4	6,4	7,3	5,4	5,9	45,5 ^a	39,3 ^c	6,0 ^b	9,6	5,4 ^b	9,0	Germania
Grecia	7,0 ^b	5,8	11,7 ^b	8,0	4,3 ^b	4,7	47,0 ^a	35,0 ^c	Grecia
Irlanda	15,7 ^a	11,4	12,1 ^a	9,7	17,3 ^a	12,1	60,3 ^a	36,9 ^c	21,1 ^a	16,6	25,0 ^a	22,9	Irlanda
Italia	11,4	8,4	17,2	13,9	7,9	5,6	67,1 ^a	57,7 ^c	38,1	33,3	28,1	23,8	Italia
Lussemburgo	1,2 ^a	1,2	2,0 ^a	1,7	1,1 ^a	1,0	Lussemburgo
Paesi Bassi	7,0 ^a	11,3	9,5 ^a	11,3	5,3 ^a	11,4	43,0 ^a	50,5	9,5	17,0	10,8	20,2	Paesi Bassi
Portogallo	4,1	7,3	4,9	12,1	3,5	4,0	38,3 ^a	56,0 ^d	11,5	23,8	7,8	8,0	Portogallo
Spagna	18,1	15,6	25,3	18,5	14,0	14,4	47,4	48,5	40,5	39,5	29,6	31,8	Spagna
Svezia	5,3	3,1	4,1	3,4	6,3	2,9	8,1 ^a	8,4	9,2	7,8	13,7	7,4	Svezia
Regno Unito	9,5	10,4	5,1	7,0	12,9	12,6	28,1 ^a	47,0	9,9	19,7	19,7	25,9	Regno Unito

Note: .. non disponibile

1. Definizioni nazionali

a. 1991

b. 1990

c. 1983

d. 1986

Fonte: Labour Force Statistics: 1971-1991, OCSE,

Parigi, 1993; Employment Outlook, OCSE, Parigi,

luglio 1993



Istruzione I¹

	Spesa pubblica a favore dell'istruzione (% del PIL)					Allievi complessivi per 1000 abitanti					
	Totale ²	Pre-scolastica	Primaria	Secondaria	Terziaria	Totale ³	Pre-scolastica	Primaria	Secondaria	Terziaria	
Austria	5,4	0,3	1,0	2,6	1,1	198	25	47	95	31	Austria
Belgio	5,4	0,5	0,9	2,4	0,9	217	38	75	80	25	Belgio
Danimarca	6,1	1,3	195	10	66	90	29	Danimarca
Finlandia	6,7	209	7	78	89	35	Finlandia
Francia	5,4	252	45	72	101	30	Francia
Germania	4,0	0,2	0,5	1,8	0,9	189	28	40	93	28	Germania
Grecia	Grecia
Irlanda	5,5	0,5	1,6	2,2	1,2	278	36	119	101	20	Irlanda
Italia	200	27	54	94	25	Italia
Lussemburgo	Lussemburgo
Paesi Bassi	5,6	0,3	1,3	2,2	1,7	208	24 ^a	77	82	25	Paesi Bassi
Portogallo	5,5	0,1	2,2	2,0	0,9	215	17	104	75	18	Portogallo
Spagna	4,5	0,3	1,0	2,4	0,8	247	25	72	117	31	Spagna
Svezia	6,5	0,2	2,3	2,8	1,2	170	11	68	69	22	Svezia
Regno Unito	5,3	0,2	1,4	2,3	1,0	182	14 ^b	79	76	13	Regno Unito

Note: .. non disponibile;
 1. 1990-1991;
 2. Il totale comprende la spesa non distribuita tra livelli scolastici
 3. Il totale comprende allievi part-time d'istituti prescolastici
 a. Tutti gli allievi d'istituti prescolastici sono iscritti part-time
 b. Parte degli allievi d'istituti prescolastici è iscritta part-time
 Fonte: Education at a Glance, OCSE, Parigi, 1993.

Istruzione II¹

	Numero di docenti equivalenti a tempo pieno per 1000 abitanti					Tasso d'iscrizione a tempo pieno (% della fascia d'età)			Numero di persone ogni 1000 appartenenti a una determinata fascia d'età che		
	Totale	Pre-scolastica	Primaria	Secondaria	Terziaria	3-6	15-19	20-24	ottiene una qualifica d'istruzione secondaria	accede all'istruzione superiore	
Austria	17,2	1,2	4,1	10,1	1,9	866	277	Austria
Belgio	21,3	x	7,7 ^a	10,7	1,9	..	81,6	21,8	..	484	Belgio
Danimarca	16,1	0,7	5,9	8,4	1,0	23,7	77,0	29,0	1.004	380	Danimarca
Finlandia	14,2	14,9	1.235	649	Finlandia
Francia	..	1,6	3,1	7,2	..	100,5	83,7	23,6	758	444	Francia
Germania	11,4	1,2	2,0	5,7	2,6	75,4	82,9	27,8	1.173	445	Germania
Grecia	Grecia
Irlanda	13,4	1,3	4,5	5,9	1,6	65,0	67,9	..	783	338	Irlanda
Italia	4,8	10,1	0,8	507	..	Italia
Lussemburgo	Lussemburgo
Paesi Bassi	12,9	1,1	3,9	5,8	2,0	73,8	75,2	23,9	822	357	Paesi Bassi
Portogallo	17,7	0,8	7,8	7,5	1,5	58,0	53,8	13,2	506	352	Portogallo
Spagna	12,8	1,0	3,3	7,0	1,3	82,6	64,2	25,5	637	..	Spagna
Svezia	6,5	6,5	..	23,1	68,5	14,0	802	492	Svezia
Regno Unito	11,9	0,5	3,7	6,1	1,3	81,9 ^b	48,6	8,4	..	277	Regno Unito

Note: .. non disponibile;
 x compreso in un'altra categoria
 1. 1990-1991;
 2. A livello secondario si possono ottenere 2 o più qualifiche
 a. Comprende gli allievi d'istituti prescolastici
 b. Alcuni allievi di 3-6 anni d'età sono iscritti part-time
 Fonte: Education at a Glance, OCSE, Parigi, 1993.



Bibliografia

Austria

Unemployment and Labour market flexibility: Austria

Walterskirchen E.

UIL (Ufficio Internazionale del Lavoro)

Ginevra, UIL, 1991, 134 pagg.

ISBN 92-2-107290-8

Das berufliche Bildungswesen in der Republik Österreich

CEDEFOP (Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale)

Berlino, 1994 (in corso di edizione)

The School Psychology-Educational Counselling Service informs about Education in Austria

Vienna, Ministero per l'Istruzione e l'Arte, foglio informativo, 1994

DE, EN, FR

Berufliche Bildung in Österreichs Unternehmen

Vienna, Bundeswirtschaftskammer, 31 pagg., 1988

Betriebliche Weiterbildung in Österreich. Strukturen und Entwicklungen des überbetrieblichen Weiterbildungsmarktes (Vol. II)

Kailer N.

Vienna, IBW (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft), 1989, 240 pagg.

Higher education and employment: the changing relationship. Recent developments in continuing professional education. Country report - Austria

OCSE (Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico)

Parigi, OCSE, 1991, 20 pagg.

Finlandia

Developments in education 1992-1994. Finland

Ministero dell'Educazione

Helsinki, 1994, 98 pagg.

Vocational Education in Finland

Consiglio nazionale dell'Educazione

Helsinki, 1991, 45 pagg.

Education in Finland

Ministero degli Affari Esteri

Helsinki, opuscolo, 5 pagg., 1991

Educational strategies in Finland in the 1990s

Kivinen O.; Rinne R.

Turku, Università di Turku,

1992, 134 pagg.

The Changing role of vocational and technical education and training in Finland

Kyrö M. (ed.)

National Board of Education

non pubblicato (progetto OCSE: The changing role of vocational and technical education and training),

1993, 76 pagg. + allegati

Further education and training of the Labour Force. Country report - Finland

OCSE (Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico)

Parigi, OCSE, 1990, 40 pagg.

Continuing vocational education and training in Finland

Ministero dell'Educazione

Helsinki, 1990, 27 pagg.

Weiterbildung in Finnland. Weniger Staat mehr Markt

Wolbeck M.

in: Grundlagen der Weiterbildung, 3(2),

1992, Neuwied, pagg. 96-99

ISSN: 0937-2172

Higher Education Policy in Finland

Ministero dell'Educazione

Helsinki, 1994, 161 pagg.

ISBN 951-47-8305-0

Higher education and employment: The changing relationship. Recent developments in continuing professional education: Country report Finland

Parjanen M.

OCSE (Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico)

Parigi, OCSE, 1991, 20 pagg.



An Introduction to Higher Education in Finland. A Brief Guide for Foreign Students

Ministero dell'Educazione, Dipartimento per l'Istruzione Superiore e la Ricerca Helsinki, Ministero dell'Educazione, 1990, 52 pagg.
ISBN 951-47-33-64-9

Study in Finland. International Programmes in Finnish Universities 1992-1993

Centro finlandese per la Mobilità internazionale e Programmi di scambio Helsinki, Ministero dell'Educazione, 1992, 148 pagg.
ISSN 0788-5695

Higher Education and Research in Finland

Ministero dell'Educazione Helsinki, Ministero dell'Educazione, 1988, 89 pagg.
ISBN 951-47-2071-7

Unemployment and labour market flexibility: Finland

Lilja R., Santamäki-Vuori T., Standing G. UIL (Ufficio Internazionale del Lavoro) Ginevra, UIL, 1990, 222 pagg.
ISBN 92-2-107273-8

Finnish Polytechnics. An Experimental Reform

Ministero dell'Educazione Helsinki, 1993, 16 pagg.

Svezia

Education in Sweden 1994

Statistics Sweden Örebro, 1994, 80 pagg.

The Swedish schoolsystem

Skolverket Stoccolma, 1994, fogli informativi

Berufliche Bildung in Deutschland und Sweden im Vergleich

Paland M. CDG (Carl Duisberg Gesellschaft) Colonia, 1992

La formation en Suède: de l'éducation populaire à la formation en entreprise

Centre Inffo Paris-la-Défense, in: Inffo Flash (Le Dossier), n° 402, 23.02.1994. 4 pagg.

Coherence between compulsory education, initial and continuing training and adult education in Sweden

Hjorth S. Ministero svedese dell'Educazione e delle Scienze Documento preparato per il CEDEFOP (Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale) Stoccolma, 1994, 48 pagg.
Disponibile presso il CEDEFOP

Adult education in the 1990's: considerations and proposals

Consiglio Nazionale svedese per l'Istruzione Stoccolma, 1991, 50 pagg.

Industry training in Australia, Sweden and the United States

OCSE (Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico) Parigi, OCSE, 1993, 104 pagg.
ISBN 92-64-13905-2

The effectiveness of training boards in Sweden

Granander S. UIL (Ufficio Internazionale del Lavoro) Ginevra, UIL, documenti per la discussione, n° 108, 1993

The expanding learning enterprise in Sweden

Abrahamsson K.; Hultinger E.S.; Svenningsson L. (eds.) Ministero dell'Educazione e degli Affari Culturali; Consiglio Nazionale per l'Istruzione Stoccolma, NBE-report-planning. Follow up and Evaluation 90/10, 1990, 101 pagg.; bibl. pagg. 98-101

The Swedish Way. Towards a Learning Society

Ministero svedese dell'Educazione e delle Scienze Stoccolma, 1993, 169 pagg.
ISBN 91-38-1375-0

Higher education and employment: the changing relationship. Recent developments in Continuing Professional Education. Country study: Sweden

OCSE (Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico) Parigi, OCSE, 1991, 25 pagg.



Unemployment and labour market flexibility: Sweden

Standing G.

UIL (Ufficio Internazionale del Lavoro)

Ginevra, UIL, 1988, 150 pagg.

ISBN 92-2-106265-1

Indirizzi utili

Austria

Strutture pubbliche

Bundesministerium für Unterricht und Kunst (BMUK)

Abt. II/7

z.H. Herrn Ministerialrat Mag. Peter Kreiml

z.H. Herrn Rat Mag. Schlick

Minoritenplatz 5

A-1014 Vienna

Tel. 431+53120/4339

Tel. 431+53120/4491

Fax 431+53120/4130

Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten

Stubenring 1

A-1010 Vienna

Tel. 431+71100/5223 (Mag.Jost)

Fax 431+7142718

Fax 431+7137995

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung

Rosengasse 2-6

A-1014 Vienna

Tel. 431+53120/5920

Fax 431+53120/6205

Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft

z.H. Herrn Dr. Georg Piskaty

Wiedner Hauptstrasse 63

A-1045 Vienna

Tel. 431+50105/4072

Tel. 431+50105/4073

Fax 431+50206/261

Vereinigung österreichischer Industrieller

z.H. Frau Mag. Gerlinde Pammer

Schwarzenbergplatz 4

A-1030 Vienna

Tel. 431+71135/2365

Fax 431+71135/2922

Kammer für Arbeiter und Angestellte

z.H. Herrn Mag. Ernst Löwe

Prinz-Eugen-Strasse 20-22

A-1040 Vienna

Tel. 431+50165/2473

Fax 431+50165/2230

Kammer für Arbeiter und Angestellte

z.H. Frau Mag. Brigitte Stierl

Prinz-Eugen-Strasse 20-22

A-1040 Vienna

Tel. 431+50165/3132

Fax 431+50165/2230;

Fax 431+50165/3186

Österreichischer Gewerkschaftsbund

z.H. Herrn Sekretär Gerhard Prager

Hohenstaufengasse 10-12

A-1010 Vienna

Tel. 431+53444/466

Fax 431+53444204

Organismi di ricerca

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung

z.H. Herrn Ministerialrat Dr. Heinz

Kasparovsky

Rosengasse 2-6

A-1014 Vienna

Tel. 431+53120/5920

Fax 431+53120/6205

Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der Universität Linz (IBE)

z.H. Univ. Doz. Mag. Dr. W. Blumberger

Raimundstrasse 17

A-4020 Linz

Tel. 4370+6511083

Fax 4370+609313/12

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (IBW)

z.H. Herrn Dr. Klaus Schedler

Rainergasse 38

A-1050 Vienna

Tel. 431+5451671/27

Fax. 431+5451671/221

Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung (ÖIBF)

z.H. Frau Maria Hofstätter

Kolingasse 15

A-1090 Vienna

Tel. 431+31033340

Tel. 431+3197772

Fax 431+3197772



Institut für höhere Studien

z.H. Herr Dr. Lorenz Lassnig
Stumpergasse 56
A-1060 Vienna
Tel. 431+599910

Industriewissenschaftliches Institut

z.H. Mag. Alexander Kohler
Reisnerstrasse 40
A-1030 Vienna
Tel. 431+7153790

Parti sociali

Organizzazione dei datori di lavoro

Vereinigung Österreichischer Industrieller (VÖI)

Haus der Industrie Scharzenbergplatz, 4
A-1031 Vienna III
Tel. 431+711350
Fax 431+711352507

Organizzazioni sindacali

ÖGB

Hohenstaufengasse 10-12
Postfach 155
A-1011 Vienna
Tel. 431+2253444
Fax 431+225344/4204

Finlandia

Strutture pubbliche

Ministero del Lavoro

Eteläesplanadi 4
Box 524
FIN-00101 Helsinki
Tel. 3580+18561
Fax 3580+1856427

National Board of Education

Hakaniemenkatu 2
FIN-00530 Helsinki
Tel. 3580+7061
Fax 3580+7062865

Further education centre for the vocational institutes and administration

Lapinniemenranta 12
FIN-33180 Tampere
Tel. 35831+534400
Fax 35831+534434

National Board of Education

(Opetushallitus):

Areas of expertise: evaluation, EURYDICE, CEDEFOP, INES, comparison of certifications, lines of educational policy, general administration of education
P.O. Box 380
FIN-00531 Helsinki
Tel. 3580+774775

Ministry of Education/Planning Unit Secretariat (Opetusministeriö/suunnittelusihteeristö)

Areas of expertise: strategies for future planning of education
P.O. Box 293
FIN-00171 Helsinki
Tel. 3580+134171

Organismi di ricerca

The Research Institute (FISS)

Swedish School of Social Science
PB 16 (Topeliusgatan 16)
FIN-00014 Università di Helsinki

University of Tampere Work Research Centre (Tampereen yliopisto: Työelämän tutkimuskeskus)

The links between work and education, specialized research concerning work and chances in work
P.O. Box 607
FIN-33101 Tampere
Tel. 35831+156111
Fax 35831+157265

University of Lapland

Faculty of Social Science
Unit for Social Work
P.B. 122
FIN-96101 Rovaniemi
Tel. 35860+3241
Fax 35860+32420

University of Jyväskylä: Institute for Educational Research (Jyväskylän yliopisto: kasvatustieteiden tutkimuslaitos)

Areas of expertise: learning results IEAE, Votec, specialized research for education
P.O. Box 35
FIN-40351 Jyväskylä
Tel. 35841+601211



University of Turku: Research Unit for the Sociology of Education (Turun yliopisto, koulutussosiologian tutkimuskeskus)

Sociologically oriented research of education
Hämeenkatu 1
FIN-20500 Turku
Tel. 35821+6335878

Government Institute for Economic Research (Valtion taloudellinen tutkimuskeskus)

Economic research of education
Hämeentie 3
FIN-00530 Helsinki
Tel. 3580+70371

The Research Institute of the Finnish Economy (ETLA) (Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos)

Lönnrothinkatu 4 B
FIN-00120 Helsinki
Tel. 3580+609900
Fax 3580+601753

National Research and Development Centre for Welfare and Health (STAKES) Sosiaali- ja terveystalouden tutkimus- ja kehittämiskeskus

P.O. Box 220
FIN-00531 Helsinki
Tel. 3580+39671
Fax 3580+761307

□ **Parti sociali**

Organizzazioni dei lavoratori

Central Organisation of Finnish Trade Unions (SAK)

Siltasaarenkatu 3 A
FIN-00530 Helsinki
Tel. 3580+77211
Fax 3580+7721447

Finnish Confederation of Salaried Employees (STTK)

Ponjoisranta 4 A
P.B. 248
FIN-00171 Helsinki
Tel. 3580+131521
Fax 3580+652367

Confederation of Unions for Academic Professionals in Finland (AKAVA)

Rautatöläisenkatu 6
FIN-00520 Helsinki
Tel. 3580+141822
Fax 3580+142595

Organizzazioni dei datori di lavoro

Confederation of Finnish Industry and Employers (TT)

Eteläranta 10; P.B. 30
FIN-00131 Helsinki
Tel. 3580+68681
Fax 3580+68682316

Employers' Confederation of Service Industries in Finland (LTK)

Eteläranta 10
FIN-00130 Helsinki
Tel. 3580+179831
Fax 3580+655588

Commission for Local Authority Employers (KT)

2 linja 14, Kuntatalo
FIN-00530 Helsinki
Tel. 3580+7711
Fax 3580-7012239

Svezia

□ **Strutture pubbliche**

National Employment-Training Board (AMU-Gruppen)

Box 1264
S-11119 Stoccolma
Tel. 468+7016500

Utbildningsdepartementet Ministry of Education and Science

Drottninggatan 16
S-10333 Stoccolma
Tel. 468+7631000
Fax 468+7231734

Skolverket-National Agency for education

Kungsgatan 53
S-10620 Stoccolma
Tel. 468+7233200
Fax 468+244420

Arbetsdepartementet Ministry of Labour

Drottninggatan 21
S-10333 Stoccolma
Tel. 468+7631000
Fax. 468+210842



**Arbetsmarknadsstyrelsen
Swedish National Labour Market
Board**

S-17199 Solna
Tel. 468+7306000
Fax 468+278368

Statistics Sweden

Department of Labour and Educational
Statistics
S-70189 Örebro
Tel. 4619+176000

□ **Organisi di ricerca**

**The Industrial Institute for Economic
and Social Research (Industrings utred-
nings institut)**

Box 5501
S-11485 Stoccolma
Tel. 468+7838000
Fax 468+6617969

**Stockholm Institute of Education
Lärarhögskolan i Stockholm**

Box 34103
S-10026 Stoccolma

**The Council for Research into Univer-
sities and University Colleges
Rådet för forskning om universitet
och högskolor**

Box 45501
S-10430 Stoccolma
Tel. 468+7283802

**Stockholms Universitet/Institutioner
för internationell pedagogik
Stockholm University/Institute of
International Education**

S-10691 Stoccolma
Tel. 468+162000
Fax. 468+153133

□ **Parti sociali**

Organizzazioni dei datori di lavoro

Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF)
Swedish Employers'Confederation (SAF)
S-10330 Stoccolma
Tel. 468+7626000
Fax 468+7626290

**Swedish engineering employers' asso-
ciation (VF)**

Box 5510
Storgatan 5
S-11485 Stoccolma
Tel. 468+7820800

Organizzazioni dei lavoratori

**The Swedish Trade Union Confede-
ration (LO)**

Bainhusgatan 1
S-10553 Stoccolma
Tel. 468+7962500
Fax 468+7962800

**The Swedish Confederation of Profes-
sional Employees (TCO)**

S-11494 Stoccolma
Tel. 468+7829100
Fax 468+7829108

Europa - Internazionale

Informazioni, studi e ricerche comparative

Il sistema di formazione professionale:

- **in Belgio** (FR, IT, NL)
- **in Danimarca** (DA, EN, ES, FR)
- **in Germania** (DE, EN, ES, FR, GR, NL, PT)
- **in Spagna** (ES)
- **in Francia** (DA, DE, EN, ES, FR, IT, PT)
- **in Grecia** (DE, EN, GR)
- **in Italia** (DE, FR, IT)
- **in Irlanda** (EN, ES)
- **in Lussemburgo** (EN, ES, FR, PT)
- **nei Paesi Bassi** (DE, EN, FR, NL)
- **in Portogallo** (PT)
- **nel Regno Unito** (DE, EN, ES, IT, PT)

Centro Europeo per lo Sviluppo della Formazione Professionale (CEDEFOP)
Lussemburgo, Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee, 1993, 1994

Dopo una presentazione del contesto amministrativo, demografico, economico ed un breve excursus storico sui sistemi di formazione, queste monografie nazionali studiano il funzionamento della formazione iniziale e continua, le istituzioni responsabili, il ruolo delle parti sociali e i finanziamenti. Sono poi indicati le tendenze e gli sviluppi attuali.

Structures des systèmes d'enseignement et de formation initiale dans l'Union européenne et les pays de l'AELE/EEE

Preparato in cooperazione da La Rete d'Informazione sull'Istruzione nella Comunità Europea (EURYDICE) e Centro Europeo per lo Sviluppo della Formazione Professionale (CEDEFOP)
Commissione europea, Direzione generale XXII - Risorse umane, Istruzione, Formazione, Gioventù
Lussemburgo, Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee in corso di stampa
DE, EN, FR

Questa seconda edizione è stata redatta sulla base delle informazioni fornite all'Unità europea EURYDICE dalle Unità nazionali EURYDICE con la convalida dalle competenti autorità nazionali. Tutti i paesi sono stati esaminati in maniera analoga per facilitare, se desiderata, la loro comparazione. I capitoli riguardano: responsabilità ed amministrazione del sistema educativo nel suo complesso, più una descrizione dell'offerta nella fase prescolastica, della scuola primaria e di quella secondaria fino al termine della scuola dell'obbligo, tenendo conto sia del settore pubblico che di quello privato.

The determinants of transitions in youth. Papers from the conference organized by the ESF network on Transitions in Youth, CEDEFOP and GRET (Universitat Autònoma de Barcelona). Barcellona 20-21 settembre 1993

Centro Europeo per lo Sviluppo della Formazione Professionale (CEDEFOP)
Berlino, CEDEFOP Panorama, n° 43, 1994, 338 pagg.

EN

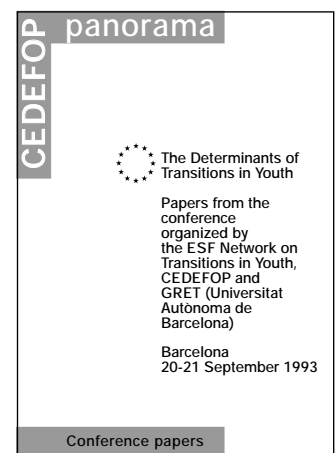
Disponibile gratuitamente presso il CEDEFOP

Si è trattato del primo incontro internazionale della "European Science Foundation Network on Transitions in Youth", che si prefigge come obiettivo a lunga scadenza di promuovere la comprensione teorica del cambiamento dei giovani e, in particolare, delle relazioni tra istruzione/formazione e mercato del lavoro attraverso l'analisi comparativa d'indagini globali e longitudinali sui mutamenti. La conferenza si è articolata in cinque workshops: panoramica su sistemi, istituzioni e cambiamenti; percorsi nel mercato del lavoro per coloro che lasciano la scuola secondaria; dimensione sociale e familiare della transizione giovanile; processo e conseguenze delle differenziazioni educative; itinerari nel mercato del lavoro per i diplomati delle scuole superiori. Gli atti consentono di confrontare approcci e preoccupazioni dei vari paesi e sottolineano il carattere complesso e

Lecture scelte

Sezione a cura di
Maryse Peschel
e del Servizio di Documentazione con il sostegno dei membri nazionali della rete di documentazione (cfr. l'ultima pagina della sezione)

La sezione "Lecture scelte" presenta le pubblicazioni più significative e recenti relative agli sviluppi nel campo della formazione e delle qualifiche a livello sia europeo sia internazionale. Privilegiando le opere comparative, riporta studi nazionali condotti nell'ambito di programmi europei e internazionali, analisi sull'impatto dell'azione comunitaria negli Stati membri ed indagini su un determinato paese visto dall'esterno. La sezione "Stati membri" riunisce una selezione d'importanti pubblicazioni nazionali.





multidimensionale del processo d'integrazione che coinvolge numerosi fattori economici, sociali e personali.

Le professioni del settore turistico. Un'analisi comparata in nove Stati della Comunità.

Guerra, D.; Peroni, G.

Centro Europeo per lo Sviluppo della Formazione Professionale (CEDEFOP)

Lussemburgo, Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee, 1994, 576 pagg.

ISBN 92-826-8368-0 (fr)

EN, FR, IT

Il presente studio sulle professioni del settore turistico-alberghiero si colloca nel quadro del progetto "Repertorio comunitario dei profili professionali", avviato nel 1990, che mira a sperimentare una metodologia che permetta un raffronto internazionale delle professioni nel settore turistico-alberghiero, elettronico e audiovisivo. Basato sui lavori di nove paesi (Belgio, Danimarca, Germania, Spagna, Grecia, Francia, Italia, Portogallo, Regno Unito), il rapporto illustra l'approccio metodologico, presenta un'analisi del settore turistico nei vari paesi e riporta una raccolta di schede descrittive di 27 profili professionali selezionati. La raccolta è composta, per ciascun profilo, da una scheda comparativa seguita da nove schede nazionali comprendenti: descrizione delle funzioni, mansionario, competenze richieste, percorso, durata e diplomi di formazione tipo.

Il primo rapporto, pubblicato dal CEDEFOP nel 1992, è in vendita presso l'Ufficio delle Pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee: "Répertoire communautaire des profils professionnels. Les professions du secteur tourisme-hôtellerie dans la Communauté. Une analyse comparée" - ISBN 92-826-8369-9 (it).

Evolution de la structure des qualifications pour les emplois liés aux réseaux

Haji, C.

Centro Europeo per lo Sviluppo della Formazione Professionale (CEDEFOP)

Berlino, CEDEFOP Panorama, n° 47, 1994, 38 pagg.

EN, FR

Disponibile gratuitamente presso il CEDEFOP

Il rapporto costituisce un primo studio comparativo delle strutture di qualificazione nei differenti contesti nazionali. Condotta in Germania, Francia, Italia, Paesi Bassi, Portogallo e Regno Unito, questo studio raffronta l'evoluzione delle qualificazioni per le professioni concernenti la creazione, la gestione e la manutenzione delle reti locali o di grande distanza. I lavori legati alle reti richiedono nuove qualificazioni molto specifiche che sono in relazione con le seguenti funzioni: lo studio e la pianificazione, l'installazione, la gestione, l'assistenza agli utenti (help desk), il controllo e la manutenzione. Dalle conclusioni dei vari paesi emerge che le imprese ricercano persone con grandi capacità di adattamento e idonee a stabilire relazioni interpersonali di qualità per svolgere al meglio le funzioni sopra descritte.

Una sintesi di questo studio è edita nella serie CEDEFOP Flash, 3/94 (DE, EN, FR).

L'enseignement supérieur dans l'Union européenne. Faits et chiffres: une décennie

Commissione europea

Lussemburgo, Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee, 1994, 116 pagg.

ISBN 92-826-6831-2 (fr)

EN, FR

Il rapporto, dopo aver presentato gli aspetti metodologici dello studio, propone un'analisi statistica dell'insegnamento superiore nell'Unione europea dal 1980 al 1990. Per ciascuna nazione sono stati esaminati: sistema educativo superiore, frequenza, diplomi, personale insegnante, durata degli studi, disoccupazione dei diplomati e finanziamenti. Un'analisi comparativa completa il rapporto.

L'occupazione in Europa 1994

Commissione europea

COM (94) 381 finali, 14.09.1994, 190 pagg.

Lussemburgo, Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee

ISBN 92-826-8986-7 (it)

ISSN 0254-1491 (fr)

DA, DE, EN, ES, FR, GR, IT, NL, PT



Questo è il sesto rapporto di una serie annuale che mira a fornire a imprenditori, organizzazioni sindacali, governi e gruppi d'interesse una visione aggiornata di vari aspetti dell'occupazione nell'Ue. Le informazioni sono suddivise in due capitoli principali: Parte 1 - prospettive occupazionali -, che esamina gli orientamenti nella Comunità in materia di occupazione; Parte 2, che analizza i progressi conseguiti negli Stati membri per quanto riguarda le azioni previste dal Libro Bianco su occupazione, sviluppo, competitività. Una serie di grafici completa il rapporto.

The European report on science and technology indicators 1994

Commissione europea
Lussemburgo, Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee,
1994, 338 pagg. + allegati (Studi 1)
ISBN 92-826-9004-0
ISSN 1018-5593
EN

Il primo "Rapporto europeo sugli indicatori scientifici e tecnologici" s'incentra sull'attività scientifica e tecnologica dei 12 Stati membri dell'Ue, ma include anche informazioni dettagliate sui paesi aderenti all'EFTA e sulle economie di alcuni stati dell'Europa centrale ed orientale; riporta inoltre i raffronti internazionali con gli altri paesi a maggiore sviluppo scientifico e tecnologico. Gli indicatori sono suddivisi in sei categorie riguardanti rispettivamente: livello e andamento delle risorse globali dedicate alla scienza ed alla tecnologia; R&S industriale e competitività; le specificità dei vari sistemi nazionali in Europa nel campo della scienza e della tecnologia; cooperazione intereuropea in tale ambito; accordi di cooperazione tra Ue e altre nazioni/regioni del mondo; diverso atteggiamento dei paesi europei nei confronti di scienza e tecnologia.

□ Eurocounsel synthesis final report, phase 2. Counselling - a tool for the prevention and solution of unemployment. Case study portfolio. Examples of innovative practice in labour market counselling

Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro
Lussemburgo, Ufficio delle pubblicazioni

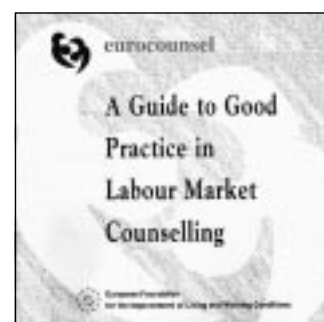
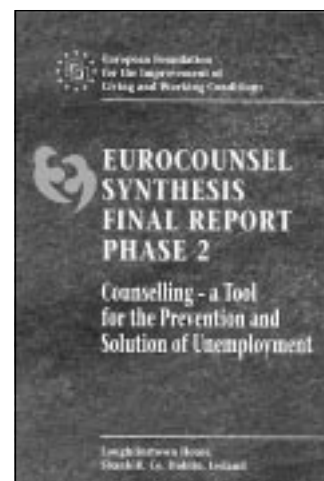
ufficiali delle Comunità europee,
1994, 116 pagg.
ISBN 92-826-7868-7 (en)
ISBN 92-826-6906-8 (en, case study)
DE, EN, FR

Mentre la disoccupazione aumenta nella maggior parte dell'Europa, viene rivolta sempre maggior attenzione al ruolo che i servizi di orientamento, consulenza e informazione possono svolgere quali strumenti per prevenire e porre rimedio a questo fenomeno. Il rapporto sintetizza i risultati della seconda fase del programma Eurocounsel, varato dalla Fondazione, che tende a migliorare la qualità e l'efficacia dei servizi di orientamento rivolti ai disoccupati e alle categorie a rischio. La seconda fase mirava a espandere l'attività transnazionale attraverso un progetto pilota di visite di scambio degli operatori. Inoltre è stata stilata una raccolta di studi di casi di esperienze interessanti ed innovatrici condotte nei sette paesi partecipanti al programma. I risultati della seconda fase sottolineano i problemi collegati all'incremento della disoccupazione, compresa la pressione che ciò pone sulle risorse, e le difficoltà incontrate dagli operatori nelle aree con una scarsa domanda di forza lavoro. Il rapporto si conclude con delle raccomandazioni sul modo in cui migliorare i servizi di orientamento.

□ A guide to good practice in labour market counselling

Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro
Lussemburgo, Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee,
1994, 20 pagg.
ISBN 92-826-8851-8
EN

L'opuscolo illustra elementi chiave della buona prassi nel campo dell'orientamento professionale emersi dall'attività svolta nel quadro del programma Eurocounsel, lanciato dalla Fondazione, nonché dalle conoscenze ed esperienza di ricercatori, responsabili politici e operatori del settore. L'opera mira a fornire una sintesi della buona prassi, desunta dall'esperienza europea, che possa servire da promemoria per coloro che s'impegnano per migliorare i servizi d'orientamento in relazione alla prevenzione e alla





soluzione della disoccupazione di lunga durata.

Mutamenti nel ruolo dell'istruzione e formazione professionale e tecnica:

□ **Vocational Education and training for youth: towards coherent policy and practice**

Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE)
Parigi, OCSE, 1994, 180 pagg.
ISBN 92-64-14285-1
EN, FR

L'opera analizza quattro temi allo scopo d'individuare e spiegare il nesso necessario per assicurare una valida istruzione e formazione professionale e tecnica. I temi esaminati sono: percorsi formativi, strategie d'apprendimento che integrano teoria e prassi, ruolo delle parti sociali e coordinamento delle politiche.

□ **Vocational training in Germany: modernisation and responsiveness**

Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE)
Parigi, OCSE, 1994, 134 pagg.
ISBN 92-64-14301-7
EN, FR

La pubblicazione esamina il contesto storico del sistema duale tedesco di formazione professionale e le sfide cui ha dovuto far fronte dal varo della relativa legge, avvenuto nel 1969. L'opera analizza la capacità di due settori - industria metallurgica ed edilizia - di rispondere al mutamento socio-economico e alla conseguente richiesta di qualifiche nuove e più elevate. Lo studio sottolinea l'importanza della negoziazione e della cooperazione tra governo (a livello federale e regionale), parti sociali e istituti di ricerca in tutti gli aspetti del processo decisionale, dall'elaborazione della politica di formazione professionale alla regolamentazione della capacità e qualità della formazione. Questo complesso metodo di cooperazione, basato su una tradizione storica di codeterminazione, ha consentito alla formazione professionale di modernizzare strutture e processi per far fronte alle sfide degli anni '70 e '80. Il futuro del sistema duale dipenderà dalla

sua capacità di esercitare una forza d'attrazione per giovani svegli e ambiziosi, nonché di adeguarsi al mutare delle condizioni sul posto di lavoro.

Vocational training in the Netherlands: Reform and innovation

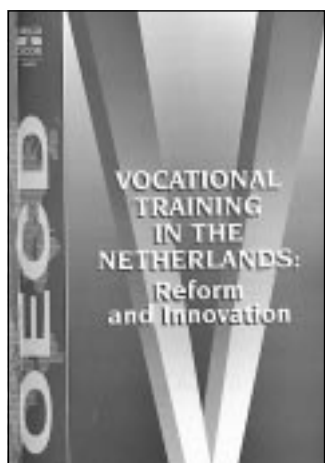
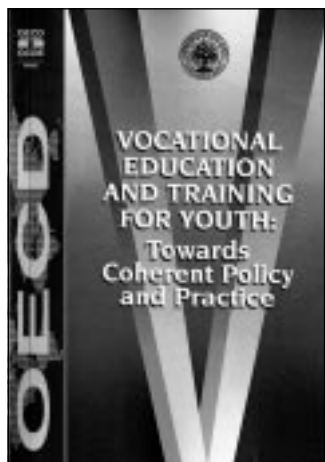
Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE)
Parigi, OCSE, 1994, 220 pagg.
ISBN 92-64-14298-3
EN, FR

Di recente nei Paesi Bassi si è rivolta crescente attenzione al modo di superare il gap tra istruzione generale e professionale: l'elemento professionale nei programmi universitari è stato rafforzato e sempre più spesso si riconosce che il settore professionale fornisce programmi e qualifiche equipollenti a quelli universitari. Dopo una panoramica generale delle riforme e innovazioni nel campo della formazione, l'opera s'incentra sugli sviluppi in quattro aree economiche che hanno inciso sulle esigenze e sulla richiesta di conoscenze teoriche e pratiche: turismo, industria tipografica, impiantistica, produzione automatizzata flessibile e CNC. Gli studi di casi sottolineano che i mutamenti nella formazione professionale si snodano parallelamente rispetto alle trasformazioni nelle strutture industriali. La struttura delle qualifiche nazionali e settoriali attualmente in fase di elaborazione rafforzerà l'integrazione di percorsi scolastici e aziendali, consentendo una migliore armonizzazione di formazione ed esigenze dell'industria.

The OECD jobs study - Evidence and explanations. Part I: Labour market trends and underlying forces of change. Part II: The adjustment potential of the labour market

Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE)
Parigi, OCSE, 1994, 170 pagg. (Parte I), 300 pagg. (Parte II)
ISBN 92-64-14241-X (en)
EN, FR

Questa pubblicazione fa seguito ad un rapporto di sintesi *The OECD Jobs Study: Facts, Analysis, Strategies*, che espone gli elementi che caratterizzano l'attuale disoccupazione, analizza i fattori fondamen-





tali che l'hanno causata e raccomanda delle strategie per far fronte alla creazione di posti di lavoro e preparare i lavoratori a ricoprirli. L'opera fornisce una dettagliata base empirica ed analitica allo studio, esaminando i mercati del lavoro e analizzando come la disoccupazione abbia risentito di fattori quali la gestione macroeconomica, la concorrenza da parte di paesi con bassi livelli salariali, un più rapido mutamento tecnologico ed un più lento adattamento ai nuovi posti di lavoro e alle qualifiche richieste. *The OECD Jobs Study: Evidence and Explanation* (vol. I) sottolinea che gran parte della disoccupazione è il risultato della mancata capacità di adeguamento da parte della società ad un mondo in rapido cambiamento e all'inasprirsi della concorrenza globale. E' emerso che norme, disposizioni, prassi, politiche ed istituzioni, pensati per un'epoca precedente, non sono sufficientemente flessibili per far fronte al mondo moderno. L'opera analizza i seguenti problemi: in che modo la politica può meglio affrontare il tema della formazione del salario; approcci attivi, e non passivi, per reinserire i disoccupati; miglioramento delle qualifiche e competenze; elaborazione e gestione di sistemi delle indennità di disoccupazione; tassazione. *Evidence and Explanation* (vol. II) descrive i vari percorsi e le esigenze politiche di diversi paesi dell'OCSE. I prossimi volumi di questa collana esamineranno le esperienze di singoli paesi.

Nouvelles orientations des politiques du marché du travail: une démarche territoriale dans les pays nordiques

Parigi, OCSE, 1994, 12 pagg. (Innovation & Emploi, n° 16)
EN, FR
OCSE - Programma Leed, Paul Paradis,
2, Rue André Pascal,
F-75775 Parigi CEDEX 16

Il modello scandinavo simbolizza una strategia attiva dei pubblici poteri destinata a sviluppare l'occupazione ed a evitare la disoccupazione e la povertà. Man mano che le società evolvono, il contenuto e il significato del modello "nordico" cambiano. La pubblicazione analizza alcune delle principali modifiche delle politiche nordiche del mercato del lavoro e i loro legami con lo sviluppo territoriale locale e regionale, mettendo in luce la nascita di

cooperazioni tra diversi attori del settore pubblico e privato. La parola chiave "misura attiva" riflette ancora un obiettivo essenziale dei poteri pubblici, ma ha assunto una nuova dimensione con il mutare delle sfide. Si ricerca un nuovo modello di partecipazione più diretto che lasci una maggiore responsabilità al singolo individuo. Questo nuovo orientamento suppone anche l'adeguamento dei servizi assicurati a livello locale, che devono far spazio ai contratti e fungere da catalizzatori per lo sviluppo individuale e locale.

Financement et régulation de la formation professionnelle: une analyse comparée

Studio realizzato nell'ambito del programma di ricerche e studi dell'IIPE (Institut international de planification de l'éducation): Sviluppo delle risorse umane - Nuove tendenze dell'insegnamento tecnico e professionale

Atchoarena D.

Parigi, UNESCO: IIPE, 1994, 105 pagg.

FR

IIPE, 7-9 Rue Eugène-Delacroix,
F-75116 Parigi

Il finanziamento della formazione professionale, iniziale o continua, s'iscrive in un contesto globale di crisi economica dell'istruzione. Di fronte a questa situazione, l'attuale tendenza consiste nel promuovere una redistribuzione, in cui le responsabilità e gli oneri sono suddivisi tra i vari attori della formazione (stato, aziende, famiglie, salariati). L'opera analizza in primo luogo i principi e i meccanismi che presiedono al finanziamento della formazione professionale. Una seconda dimensione cerca d'individuare in che modo le politiche di finanziamento cerchino, al di là della semplice raccolta di fondi, di mobilitare gli attori, sotto forma di costrizione o di incitamento, affinché migliorino il funzionamento dei sistemi di formazione professionale. L'approccio comparativo consente, oltre che di mettere a fuoco le divergenze, anche di scoprire le tendenze convergenti significative. L'opera termina con una riflessione sui legami tra finanziamento e qualità della formazione. In definitiva, la questione del finanziamento ritorna inevitabilmente al ruolo dello stato nella pianificazione e regolamentazione e sottolinea la portata





e la diversità delle forme di coinvolgimento degli altri attori dello sviluppo, in particolare le parti sociali.

Unevoc INFO

Organizzazione delle Nazioni Unite per l'Educazione, la Scienza e la Cultura (UNESCO)

Parigi, UNESCO, settembre 1994, 8 pagg. (Unevoc Info N° 1)

ISSN 120-2544 (fr)

FR, EN

L'UNESCO pubblica questo primo numero del suo bollettino trimestrale nell'ambito del progetto internazionale per l'insegnamento tecnico e professionale (UNEVOC), che mira a sviluppare e a migliorare l'istruzione tecnica e professionale negli stati membri dell'UNESCO. Il progetto si basa sullo scambio d'informazioni, la creazione di reti ed altri programmi di cooperazione internazionale. Questo numero contiene informazioni sulle attività dell'UNEVOIC (riunioni tecniche di gruppi di lavoro, seminari di formazione, studi di casi, studi comparativi e progetti di cooperazione), ma anche informazioni provenienti da altra fonte sulle innovazioni in materia d'insegnamento tecnico e professionale. L'opera comprende una presentazione delle linee d'orientamento della fase iniziale di UNEVOC, di cui vengono illustrati storia, meccanismi, struttura e settori interessati, nonché attività svolte nel 1992-93 e programmi futuri.

Des politiques publiques d'incitation à la formation professionnelle continue. Propositions pour une démarche d'analyse

Zygmunt C.; Rose J.

Ufficio Internazionale del Lavoro (UIL)
Servizio di elaborazione della politica e dei programmi di formazione

Ginevra, UIL, 1994, 55 pagg. (Formazione: Studi di politica, 14)

ISBN 92-2-209307-0

FR

La prima parte dello studio delimita e specifica le politiche pubbliche d'incentivazione della formazione continua nei paesi dell'OCSE. Perché vengono create? Che cosa giustifica teoricamente la loro esistenza? La seconda parte contiene la

descrizione delle politiche allo scopo di individuare delle tipologie partendo dagli elementi che le compongono. Com'è costruita una politica d'incentivazione? A che cosa mira? In che modo? La terza parte s'incentra sulle modalità di valutazione, tema fondamentale della pratica, dato che la loro applicazione comporta una valutazione, tenuto conto degli importi investiti e delle sfide politiche di sviluppo. Il rapporto comprende inoltre una bibliografia, delle tabelle sinottiche e degli esempi di schede di presentazione delle misure di stimolo.

Decentralization of vocational training in Italy

Bulgarelli A.; Giovine M.

Ufficio Internazionale del Lavoro (UIL):
Dipartimento della politica formativa e dello sviluppo di programmi

Ginevra, UIL, 1994, 16 pagg. (Studi di politica formativa, 10)

ISBN 92-2-109347-6

EN

Dopo una breve introduzione sull'organizzazione e sulla funzione della formazione professionale in Italia, il rapporto analizza come le regioni hanno risposto alle esigenze di formazione, ruolo loro assegnato dalla costituzione italiana. Le conclusioni sottolineano che è necessario riformare l'organizzazione e le istituzioni, perché ogni regione ha creato un proprio sistema. Sebbene ciò rappresenti un segno positivo, è indispensabile mettere a punto una politica di coordinamento allo scopo di aumentare l'efficacia delle azioni di formazione professionale.

Formazione per gli adulti:

□ Retraining adults in Germany

Johanson, R.

Ufficio Internazionale del Lavoro (UIL):
Dipartimento della politica formativa e dello sviluppo di programmi

Ginevra, UIL, 1994, 29 pagg. (Studi di politica formativa, 4)

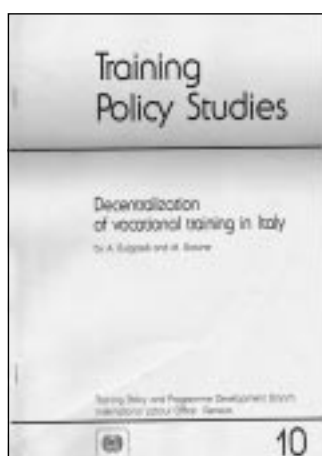
ISBN 92-2-109310-7

EN

□ Ireland: adult training and retraining

Johanson, R.

Ufficio Internazionale del Lavoro (UIL):





Dipartimento della politica formativa e dello sviluppo di programmi
Ginevra, UIL, 1994, 33 pagg. (Studi di politica formativa, 2)
ISBN 92-2-109317-4
EN

□ Retraining adult workers in Sweden

Alfthan, T.; Jonzon, B.
Ufficio Internazionale del Lavoro (UIL): Dipartimento della politica formativa e dello sviluppo di programmi
Ginevra, UIL, 1994, 25 pagg. (Studi di politica formativa, 3)
ISBN 92-2-109308-5
EN

Questi rapporti forniscono una panoramica dei sistemi di formazione e riqualificazione degli adulti in Irlanda, Svezia e Germania con particolare enfasi sulla riconversione professionale legata alla riforma delle economie nazionali. Lo scopo è quello di trarre conclusioni e insegnamenti utili per altri paesi che devono far fronte ad analoghi problemi di ristrutturazione e introdurre nuovi sistemi di formazione e riqualificazione degli adulti. Ogni rapporto comprende una breve bibliografia e delle statistiche.

Introduction to public employment services

Ricca, S.
Ufficio Internazionale del Lavoro (UIL)
Ginevra, UIL, 1994, 150 pagg.
ISBN 92-2-107106-5 (en)
EN, FR

Tratta i seguenti temi: le diverse fasi dello sviluppo dei servizi occupazionali in relazione alle convenzioni internazionali stipulate a partire dal 1919; le numerose funzioni tradizionali o nuove svolte dai predetti servizi; lo statuto e la struttura dei servizi; il ruolo delle organizzazioni dei lavoratori e i problemi legati alla loro partecipazione; la loro gestione interna.

La politique économique et l'emploi dans les économies en transition d'Europe centrale et orientale: premiers enseignements

Jackman, R.
Ufficio Internazionale del Lavoro (UIL)

Ginevra, in: Revue Internationale du Travail, 3(133), 1994, pagg. 361-382
ISSN 0378-5599 (fr)
EN, FR

Esaminando l'evoluzione macroeconomica e la ristrutturazione dell'economia e del mercato del lavoro dopo diversi anni di transizione, l'autore sostiene che il calo della produzione si spiega con la riduzione dell'offerta e non con la politica antinflazionistica o la ristrutturazione. In vari paesi la disoccupazione - soprattutto quella di lunga durata - è aumentata in misura considerevole e le aziende private non reclutano il personale tra la massa dei disoccupati, ma attingono direttamente al settore statale. L'importanza della ristrutturazione va pertanto misurata non in base al livello di occupazione, ma a quello dei mutamenti nella composizione settoriale della produzione. Dopo aver illustrato le diverse soluzioni possibili in materia di determinazione dei salari, l'autore raccomanda di razionalizzare gradatamente le aziende statali con esuberi, di incoraggiare il reclutamento da parte dei privati e il lancio di nuove imprese e di adottare una politica che favorisca la mobilità allo scopo di sostenere una ripresa dell'occupazione.

Europahandbuch Weiterbildung/European Manual of Continuing Education/Manuel Européen de la Formation Continue

Kaiser, A.; Feuchthofen, J. E.; Güttler, R.
Neuwied; Kriftel; Berlino, Luchterhand,
1994, diversa paginatura
ISBN 3-472-00569-6
DE

L'idea del manuale consiste nel facilitare lo sviluppo di contatti e cooperazione nella formazione continua, che si snodano parallelamente al processo d'integrazione europea. La presentazione in fogli sciolti permette all'opera di venir regolarmente aggiornata. La pubblicazione fornisce informazioni sulla situazione della formazione continua e sugli ultimi sviluppi in tutti i paesi europei. Presenta organizzazioni già operanti in questo settore in un contesto transnazionale e serve da fonte di indirizzi per gli interessati a collaborare con organizzazioni del settore.





Vers l'harmonisation ou le maintien des spécificités. Enseignement supérieur hors université en Belgique et formations équivalentes en Europe

Fédération Nationale de l'Enseignement Supérieur Catholique (FNESUC); Comité Européen pour l'Enseignement Catholique (CEEC)

Bruxelles, FNESUC, 1993,
145 pagg. + allegati
FR

*FNESUC, rue Guimard 1,
B-1040 Bruxelles*

In questi atti del convegno dedicato alla dimensione europea dell'istruzione superiore i contributi principali mirano a desumere dalla diversità delle situazioni un contenuto europeo per questo tipo d'insegnamento in relazione alle attese e alle esigenze delle aziende, nonché ai criteri di qualità. In allegato viene presentata una descrizione delle strutture dell'istruzione superiore in Europa e delle priorità d'azione.

Training for work, funding pilot study: International comparisons

Green, A.; Mace, J.; Steedman, H.
Londra, National Institute of Economic and Social Research (NIESR), 1994, s.n.p.
EN

*NIESR, 2 Dean Trench Street,
Smith Square,
UK-London SW1P 3HE*

Il rapporto esamina cinque paesi: USA, Regno Unito, Francia, Germania preunificazione e Svezia. I settori analizzati sono l'organizzazione e il finanziamento della formazione statale, dell'esperienza lavorativa e dell'attività di ricerca d'impiego; la misura e i metodi di contrattazione dello Stato con i fornitori delle predette attività; come il finanziamento sia collegato ai risultati; la struttura dei diversi sistemi di finanziamento; risultati positivi e diverso finanziamento per raggiungere gli obiettivi.

L'Europe de l'emploi ou comment font les autres

Bernhard Brunhes Consultants
Parigi, Les Editions d'Organisation, 1994,
296 pagg.
ISBN 2-7081-1681-9
FR

FR

L'opera è il risultato di una vasta indagine condotta in 6 Stati membri dell'Ue presso una sessantina d'impresе, di sindacati e di organizzazioni sindacali, di enti di studio. Quali sono le prospettive delle grandi aziende? Continuano a reclutare? Come? Quali sono le loro scelte di localizzazione delle attività? Come vengono gestite le competenze e le carriere? Di fronte ai cambiamenti della concorrenza internazionale, alle trasformazioni tecnologiche, alle variazioni nei consumi, alcune imprese e alcuni paesi cercano nuove soluzioni: flessibilità, polivalenza dei dipendenti, nuovi ritmi di lavoro, una certa divisione dell'occupazione. L'attuale crisi modifica il modo di gestire l'occupazione: emergono nuovi modelli, emerge una nuova dimensione del lavoro e dell'occupazione in Germania o in Italia, in Francia e in Gran Bretagna, in Spagna e nei Paesi Bassi. L'opera propone una nuova analisi del lavoro in Europa; alcuni capitoli illustrano la situazione e il dibattito collettivo in ciascuno dei paesi interessati; da ultimo vengono presentati 12 studi di casi.

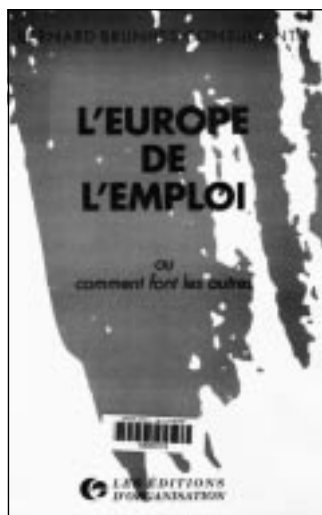
Productivité, qualité et compétences, une comparaison européenne

Mason, G.; Ark, B.V.; Wagner, K.
Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications (CEREQ)
Parigi, in: Formation emploi, 47,
La Documentation française,
1994, pagg. 3-21
ISSN 0759-6340
FR

L'articolo presenta uno studio comparato dei risultati nei biscottifici di quattro paesi europei; esso presenta forti disparità internazionali, che non sembrano dovute alla modernità o al grado di utilizzo delle attrezzature, ma, a livello delle competenze della manodopera, legato alle scelte strategiche dei prodotti. Gli autori sottolineano la necessità di un maggiore sviluppo delle competenze intermedie in Gran Bretagna.

Europe's next step: Organisational innovation, competition and employment

Andreasen, L.E.; Coriat, B.; Den Hertog, F.; et al.
Essex, Frank Cass and Company Limited,





1995, 332 pagg.
ISBN 0-7146-4151-0 (tascabile)
ISBN 0-7146-4630-X (rilegato)
EN

L'economia europea attraversa una crisi di competitività; da un lato, le pressioni della concorrenza sono intense: l'Europa è schiacciata tra le economie asiatiche a basso salario, l'elevato tasso di produttività e d'innovazione del Giappone e degli USA e il crescente potere delle economie di recente industrializzazione dell'Asia; dall'altro, la crescente disoccupazione e le esigenze non soddisfatte pongono dei problemi interni importanti per l'aumento della produttività. Sebbene le nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione svolgano un ruolo di rilievo nel promuovere la competitività, l'esperienza internazionale dimostra che, per essere utilizzate in maniera efficace, tali tecnologie richiedono nuove forme d'organizzazione. Ciò comporta importanti implicazioni a livello d'organizzazione della produzione, di R&S e di sviluppo delle risorse umane, non solo nell'industria, ma anche nei servizi. Inoltre ciò incide sui rapporti tra aziende e tra il settore produttivo e i sistemi scientifici, tecnologici ed educativi. Dappertutto l'enfasi è posta sull'integrazione. L'opera esamina le esperienze di 13 imprese-leader europee dei settori dell'industria, dei servizi e della sanità, illustrando come l'organizzazione abbia rappresentato la chiave per la crescita della loro produttività e come, sebbene l'Europa abbia molto da imparare dal Giappone e dagli USA, in Europa vi sia un diverso approccio all'organizzazione. Ciò comporta delle importanti ripercussioni per la politica strategica in questi enti, ma anche nei governi a livello locale e nazionale. Uno studio di casi evidenzia che l'Europa vanta una considerevole esperienza su cui basare la propria crescita.

La formazione professionale in Svizzera

Wettstein, E.
Deutschschweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz (DBK)
Lucerna, DBK, 1994, 53 pagg.
ISBN 3-905406-08-X (it)
DE, EN, FR, ES, IT

L'opuscolo informativo fornisce una descrizione dei sistemi educativi e di for-

mazione professionale, compresa la formazione continua, in Svizzera. L'opera contiene anche un elenco d'indirizzi utili.

Unione europea: politiche, programmi, attori

Proposta di decisione del Parlamento europeo e del Consiglio che istituisce un anno europeo dell'istruzione e della formazione lungo tutto l'arco della vita (1996)

Commissione europea
Lussemburgo, in: Gazzetta ufficiale delle Comunità europee, C287, 7.09.
1994, pagg. 18-20
ISSN 0378-6986 (en)
DA, DE, EN, ES, FR, GR, IT, NL, PT

La proposta rappresenta il seguito del Libro bianco sulla crescita, la competitività e l'occupazione e prevede azioni tese a: a) aumentare la consapevolezza della formazione per tutto l'arco della vita come un fattore chiave della crescita dell'occupazione; b) migliorare la cooperazione tra strutture d'istruzione e formazione e aziende, in particolare le PMI; c) introdurre una dimensione europea nell'istruzione e formazione; d) confermare l'importanza dell'istruzione e formazione ai fini delle pari opportunità uomo-donna.

Comunicazione della Commissione al Consiglio e al Parlamento europeo relativa al coordinamento tra la Comunità e gli Stati membri nel settore delle azioni di istruzione e di formazione nei PVS

Commissione europea
COM (94) 399 def., 26.09.1994, 25 pagg.
Lussemburgo, Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee
ISBN 92-77-80686-9 (it)
ISSN 0254-1505 (it)
DA, DE, EN, ES, FR, GR, IT, NL, PT

Questa comunicazione fornisce una panoramica qualitativa dei sistemi d'istruzione e formazione nei paesi in via di sviluppo ed evidenzia il ruolo dell'istruzione nello sviluppo umano. Inoltre sottolinea la priorità principale attribuita all'istruzione base, il valore del supporto a lungo termine per





la formazione nei paesi interessati e l'esigenza di sostenere pianificazione, amministrazione e riforme educative. La pubblicazione pone anche particolare enfasi su: scambi internazionali d'informazioni; riunioni periodiche d'esperti; un rapporto annuale sui progressi registrati; maggiore consultazione con altri fornitori d'istruzione e formazione.

La coopération en éducation dans l'Union européenne. 1976 - 1994

Commissione europea: Direzione generale XXII - Educazione, Istruzione e Gioventù (DG XXII)

Lussemburgo, Studio n° 5, Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee, 1994, 84 pagg.

ISBN 92-826-6006-0 (fr)

EN, FR

Commissione europea, DG XXII,

200, rue de la Loi,

B-1049 Bruxelles

Il rapporto mira a presentare un bilancio di quasi due decenni di cooperazione nella formazione tra gli Stati membri e le istituzioni comunitarie; offre un excursus storico e fa il punto sull'odierna cooperazione dopo diversi anni d'azione e d'intenso lavoro. L'allegato contiene i principali testi legislativi e i documenti che dal 1976 sono alla base delle azioni e dei programmi comunitari nel settore dell'istruzione, della formazione e della gioventù.

How to improve the possibilities of involving all young people in working and social life.

EU Conference 17 - 19 November 1993, Snekkersten, Denmark

Copenhagen, Ministero danese dell'Educazione, 1994, Volume 1: Conference Report, 54 pagg., Volume 2: Country Papers, 51 pagg.

ISBN 87-603-0440-5 (Volume 1)

ISBN 87-603-0442-1 (Volume 2)

EN

Il 17-19 novembre 1993 si è svolto in Danimarca il convegno Ue "Come migliorare le possibilità di coinvolgimento dei giovani nella vita lavorativa e sociale". Alla base del convegno vi era la constatazione che un terzo dei 20 milioni di disoccupati registrati nell'Ue è costituito da giovani di età inferiore ai 25 anni. L'obiettivo perseguito consisteva - oltre che nello scambio di esperienze tra Stati membri - nell'elaborare proposte specifiche su come il mondo dell'istruzione, da solo o in interazione con altri settori, potrebbe convogliare tutti i giovani nella vita lavorativa e sociale. Al convegno hanno preso parte esperti di Stati membri, OCSE, Consiglio d'Europa e Commissione europea. Un secondo volume contiene brevi relazioni (rapporti nazionali) sulla situa-



Competitiveness, growth and job creation - what contribution can education and training make? Reports from the 1993 Cumberland Lodge Conference

Commissione europea: Direzione generale XXII - Educazione, Istruzione e Gioventù (DG XXII)

Bruxelles, Commissione europea: DG XXII, 1994, 89 pagg.

EN/FR (versione mista)

Commissione europea, DG XXII,

200, rue de la Loi, B-1049 Bruxelles

Il convegno è divenuto un incontro annuale nell'ambito del progetto europeo sul monitoraggio del fabbisogno di competenze lanciato nel 1990 in risposta alla richiesta del Parlamento europeo di uno scambio europeo delle informazioni sul deficit di competenze e sulle future esigenze di competenze. I contributi trattano: la sfida di fornire le risorse umane per gli anni '90; la creazione di competenze; le esigenze dell'Ue; la politica di formazione e riqualificazione e i suoi effetti sull'acquisizione della competenza; il fabbisogno di competenze legato alla ristrutturazione industriale; le competenze e le qualifiche per combattere la disoccupazione e l'emarginazione socio-economica; la trasparenza nelle previsioni relative al mercato del lavoro per facilitare le decisioni inerenti alla formazione. Il convegno del 1993 ha sottolineato l'esigenza della prevenzione in un mondo in rapido mutamento e ha indicato alcune vie per conseguirla. Il convegno del 1994 ha esaminato il ruolo delle risorse umane in un modello europeo di sviluppo, che potrebbe essere adatto alla cultura, alla tradizione e ai principi vigenti in Europa e che nello stesso tempo potrebbe contribuire ad assicurare il benessere dei cittadini europei e la coesione socio-economica.





zione dei giovani, redatte da esperti dei vari Stati membri.

Towards a European curriculum

Employment Department
Sheffield, Employment Department, 1994,
s.n.p.
EN

Disponibile presso:
Accrington and Rosendale College,
Sandy Lane,
UK-Accrington BB5 2AW

L'opera affronta i temi collegati allo sviluppo di un curriculum più europeo sulla base del fatto che il mercato del lavoro deve essere sempre più mobile e pertanto richiede una conoscenza delle altre culture.

A curriculum for Europe

Further Education Unit (FEU)
Londra, FEU, 1994, s.n.p.
ISBN 1-85338-355-4
EN

Il rapporto analizza in che modo gli attuali e i previsti mutamenti nell'Ue dovrebbero incidere sul contenuto dei curricoli; esamina alcuni temi chiave concernenti le qualifiche, l'orientamento, gli scambi e gli studi internazionali, l'apprendimento delle lingue e le pari opportunità. Il principale risultato del rapporto è di definire le necessità di un allievo europeo, fornendo una risposta alla domanda: "Che cosa cerca esattamente un discente europeo in un curriculum e come gli deve essere impartito?"

The UK approach. Competitiveness and employment

Employment Department Group
Sheffield, Employment Department
Group, 1994, 16 pagg.
EN, FR
Employment Department,
Moorfoot,
UK-Sheffield S1 4PQ

Nel 1993, durante il vertice dei G7 di Tokyo, i capi di governo hanno auspicato che un convegno "Occupazione" sondi i diversi modi di far fronte ad un elevato tasso di disoccupazione. L'opera presenta l'opinione del Regno Unito in vista della

conferenza e i lavori di follow-up al Libro bianco sulla crescita, la competitività e l'occupazione della Commissione europea.

Decisione del Consiglio del 6 dicembre 1994 che istituisce un programma d'azione per l'attuazione di una politica di formazione professionale della Comunità europea

Lussemburgo, in: Gazzetta ufficiale delle Comunità europee, L 340, 29.12.1994, Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee, pagg. 8-24
ISSN 0378-7060 (fr)
DA, DE, EN, ES, FR, GR, IT, NL, PT

Propositions 1995 - 1999. Socrates, Leonardo, Jeunesse pour l'Europe III

Commissione europea: Direzione generale XXII - Educazione, Istruzione e Gioventù (DG XXII)
Bruxelles, Commissione europea,
DG XXII, 1994, 13 pagg.
DE, EN, FR
Commissione europea, DG XXII,
200, rue de la Loi,
B-1049 Bruxelles

La guida presenta una breve descrizione dei tre programmi comunitari che la Commissione propone per il 1995-1999: "Socrates", "Gioventù per l'Europa III" e "Leonardo". Il primo s'iscrive nella continuità dei programmi ERASMUS e LINGUA, ma per la prima volta tutti i livelli dell'insegnamento sono oggetto di azioni comunitarie. Il secondo integra in un solo programma tutte le azioni finora condotte a favore dei giovani: Gioventù per l'Europa I, i Progetti d'iniziativa Gioventù sostenuti fino ad oggi nell'ambito del programma PETRA, le attività Giovani del programma TEMPUS e le varie azioni prioritarie del programma Gioventù. Il terzo mira a razionalizzare e a sviluppare l'impatto dell'azione comunitaria nel settore della formazione professionale, assicurando il seguito dell'azione comunitaria attualmente basata sui quattro programmi PETRA, FORCE, EUROTECNET e COMETT.





Nuove iniziative comunitarie

□ **Adapt et Emploi - deux initiatives communautaires pour le développement des ressources humaines**

Commissione europea: Direzione generale del Lavoro, le Relazioni industriali e gli Affari sociali (DG V)

Bruxelles, Commissione europea: DG V, 1994, 15 pagg. (Iniziativa n° 1)

DE, EN, FR

Commissione europea, DG V, Unità V/B/4 del Fondo sociale europeo, Iniziative comunitarie, 200, rue de la Loi, B-1049 Bruxelles

La guida presenta le due nuove iniziative adottate dalla Commissione nell'ambito dei Fondi strutturali.

- **ADAPT** è una nuova iniziativa comunitaria, concepita allo scopo di aiutare la manodopera ad adeguarsi al mutamento delle esigenze del mercato del lavoro. I quattro obiettivi interdipendenti sono: 1) accelerare l'adattamento della forza lavoro al cambiamento industriale; 2) accrescere la competitività dell'industria, dei servizi e del commercio; 3) prevenire la disoccupazione migliorando le qualifiche e aumentando la flessibilità e la mobilità della manodopera; 4) anticipare e accelerare la creazione di nuovi posti di lavoro e di nuove attività, in particolare nelle PMI.

- **EMPLOI** (Occupazione e sviluppo delle risorse umane) è una nuova iniziativa comunitaria rivolta alle categorie che incontrano difficoltà specifiche sul mercato del lavoro. L'iniziativa comporta tre sezioni interdipendenti: Occupazione-NOW e Occupazione-HORIZON, che costituiscono due iniziative separate nel periodo di precedente programmazione dei Fondi strutturali (1991-1994), e Occupazione-YOUTHSTART:

- Occupazione-NOW mira a promuovere le pari opportunità in materia di occupazione attraverso azioni pilota innovative e transnazionali, il cui modello è trasferibile;

- Occupazione-HORIZON, che proroga un'iniziativa lanciata nel precedente periodo di programmazione, mira ad aumentare le prospettive di impieghi stabili per i disabili e altri gruppi svantaggiati che presentano una capacità di lavoro;

- Occupazione-YOUTHSTART intende promuovere l'integrazione nel mercato del lavoro dei giovani di età inferiore a 20 anni, in particolare dei giovani privi di qualificazione o formazione base.

□ **Initiative communautaire ADAPT. Guide pratique du candidat à l'usage des chefs de projects**

Commissione europea: Direzione generale del Lavoro, le Relazioni industriali e gli Affari sociali (DG V)

Bruxelles, Commissione europea: DG V, 1994, 16 pagg.

DE, EN, ES, FR, PT

Commissione europea, DG V, Unità V/B/4 del Fondo sociale europeo, Iniziative comunitarie, 200, rue de la Loi, B-1049 Bruxelles

□ **Initiative communautaire EMPLOI. Guide pratique du candidat à l'usage des chefs de projects**

Commissione europea: Direzione generale del Lavoro, le Relazioni industriali e gli Affari sociali (DG V)

Bruxelles, Commissione europea: DG V, 1994, 16 pagg.

DE, EN, ES, FR, PT

Commissione europea, DG V, Unità V/B/4 del Fondo sociale europeo, Iniziative comunitarie, 200, rue de la Loi, B-1049 Bruxelles

Quality in educational training

Van den Berghe, W.

Ministero della comunità fiamminga, Dipartimento dell'Educazione

Wetteren, Tilkon, 1994, 50 pagg.

EN

Tilkon Consultancy, Kerkwegel 12a, B-9230 Wetteren

L'obiettivo dell'autore è di fornire un quadro delle esperienze internazionali relative all'adeguamento dei concetti di qualità nel settore dell'istruzione e della formazione, che copra la formazione iniziale e continua. L'opera descrive le infrastrutture e le norme di qualità per i diversi sistemi di formazione. Inoltre il rapporto serve da sfondo per le attività svolte nell'ambito del programma d'azione europeo COMETT.





Jahresbericht 1993 - Deutsche Koordinationstelle EUROTECNET

Nationale Koordinierungsstelle (NADU)
EUROTECNET in Bundesinstitut für
Berufsbildung (BIBB)

Bonn; Berlino, BIBB, 1994, 202 pagg.
DE

*BIBB, Fehrbelliner Platz 3,
D-10707 Berlino*

L'obiettivo del programma EUROTECNET è di promuovere le innovazioni nella formazione professionale e continua, allo scopo di far fronte al mutamento tecnologico e alle sue ripercussioni sull'occupazione, sul lavoro, nonché di tener conto delle innovazioni necessarie. Il rapporto annuale illustra in che misura la Germania partecipi a tale programma e presenta i 34 programmi ufficiali. Inoltre il rapporto fornisce informazioni su altre attività svolte in Germania nel periodo 1993-1994 con il coinvolgimento dell'unità di coordinamento nazionale.

Relazione provvisoria sul programma FORCE - Programma d'azione per lo sviluppo della formazione professionale continua nella Comunità europea

Commissione europea
COM (94) 418 finali, 13.12.1994, 23 pagg.
Lussemburgo, Ufficio delle pubblicazioni
ufficiali delle Comunità europee

ISBN 92-77-80868-3 (it)

ISSN 0254-1505 (it)

DA, DE, EN, ES, FR, GR, IT, NL, PT

Il rapporto si articola in due parti: 1) progressi registrati nell'attuazione delle attività previste dalla decisione che istituisce il programma FORCE; b) principali conclusioni e raccomandazioni della valutazione esterna provvisoria del programma. Va rilevato che i termini di riferimento della valutazione hanno escluso la terza richiesta di proposte FORCE e l'attuazione dell'Indagine statistica. Inoltre il rapporto fornisce informazioni circa la realizzazione degli orientamenti comuni.

FORCE. Catalogue des produits/ Catalog of products/ Produktkatalog. 1991 - 1994

Commissione europea: Direzione generale
XXII - Educazione, Istruzione e Gioventù
(DG XXII)

Lussemburgo, Ufficio delle pubblicazioni

ufficiali delle Comunità europee, 1994,
s.n.p.

ISBN 92-826-8051-7

versione multilingue: DE/EN/FR

Il catalogo contiene i risultati dei progetti pilota e di quelli di qualificazione appaltati nel 1991 e attuati nell'ambito delle cooperazioni transnazionali del programma FORCE. I prodotti sono presentati come schede e riguardano strumenti e corsi di formazione, rapporti di progetti e sussidi di studio e ricerca.

FORCE. Tableau de bord de la formation professionnelle continue

Commissione europea: Direzione generale
XXII - Educazione, Istruzione e Gioventù
(DG XXII)

Lussemburgo, Ufficio delle pubblicazioni
ufficiali delle Comunità europee, 1994,
176 pagg.

ISBN 92-826-8713-9

FR

Quest'opera, analisi di sintesi realizzata nell'ambito del programma FORCE, è il risultato della raccolta dei dati disponibili effettuata, sul piano comunitario, nei primi anni '90 nel settore della formazione continua dei dipendenti aziendali. Il rapporto evidenzia la necessità di migliorare le banche dati esistenti, di definire uno spazio omogeneo di lettura dei diversi dati nazionali, d'introdurre una migliore complementarità tra i sistemi d'informazione nazionali e di creare un'architettura comune di raccolta ed analisi dei dati per meglio promuovere la cooperazione tra Stati membri.

The role of the social partners in continuing vocational training of workers. Brussels, 29th - 30th November 1993

Governo fiammingo, Amministrazione
delle relazioni esterne della comunità
fiamminga; Ministero della comunità
fiamminga, Amministrazione del lavoro; Servizio
fiammingo del lavoro e della formazione
professionale, FORCE NCU
Bruxelles, VDAB, 1994, 53 pagg.

DE, EN, FR, NL

VDAB, Keizerslaan 11, B-100 Bruxelles

Questo rapporto s'incetra sul ruolo delle parti sociali nella formazione continua





dei lavoratori sul piano nazionale e comunitario nel quadro del programma FORCE. Detto ruolo viene illustrato attraverso la valutazione di un certo numero di progetti legati alla formazione professionale ai quali hanno partecipato le parti sociali e attraverso la descrizione della situazione in diversi Stati membri.

FORCE: De voortgezette heropvoeding in België

van de Poele, L.; Oosterlinck, L.
Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB); Force-agentschap; Rijks Universiteit Gent (RUG) Bruxelles, VDAB, 1993, 151 pagg.

NL

VDAB, Keizerslaan 11, B-100 Bruxelles

Il rapporto sulla formazione continua nelle Fiandre, redatto su commissione della CE, si suddivide in due parti: la prima contiene una descrizione globale della formazione continua nelle Fiandre con il quadro giurico-finanziario; la seconda esamina le misure da adottare nelle Fiandre secondo gli obiettivi prioritari del programma d'azione europeo FORCE.

Berufliche Weiterbildung in Deutschland. Strukturen und Entwicklungen

Alt, C.; Sauter, E.; Tillmann, H.
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Berlino; Bon, BIBB, 1994, 222 pagg.
ISBN 3-7639-0513-8

DE

In base alla decisione del Consiglio sul programma FORCE viene presentato per la prima volta un rapporto europeo sulla situazione e sulle prospettive dei sistemi di formazione continua. Accanto ai rapporti nazionali, redatti seguendo una struttura comune, è previsto un rapporto europeo di sintesi. Il volume costituisce il contributo tedesco ai prossimi rapporti periodici sulla formazione continua in Europa. La Germania fa tesoro dei 16 anni di esperienza di rapporti nazionali sulla formazione professionale, che ormai si rappresentano come valida base per la pianificazione comune di enti statali e parti sociali.

Berufliche Weiterbildung in Unternehmen

Bechthold, S.; Grünewald, U.
Bonn; Berlino, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), 1994, 8 pagg.

DE

*BIBB, Fehrbelliner Platz 3,
D-10707 Berlino*

La Commissione intende sostenere con il programma FORCE (formazione continua in Europa) gli sforzi delle aziende tesi ad espandere e a migliorare il lavoro di formazione continua. Per predisporre delle misure d'incentivazione efficienti sono necessarie informazioni affidabili circa il comportamento delle aziende. Poiché tali dati mancano, nei 12 Stati membri sono in atto delle inchieste che, nel caso tedesco, sono condotte dallo Statistisches Bundesamt in cooperazione con il BIBB. L'opuscolo fornisce indicazioni sui risultati dell'indagine preliminare scritta, effettuata alla fine del 1993. Lo scopo era quello di ottenere dei primi riscontri sul tipo e sulla portata delle attività di formazione continua attuate dalle aziende tedesche. I risultati si riferiscono a circa 9.300 imprese con almeno 10 dipendenti dei settori alberghiero, bancario, assicurativo, dell'industria e del commercio.

HORIZON. Eine Gemeinschaftsinitiative zur beruflichen Integration von Behinderten, Benachteiligten und Migranten

Nationale Koordinierungsstelle HORIZON
Bonn, 1994, s.n.p.

versione multilingue: DE/EN/FR

*Nationale Koordinierungsstelle HORIZON
in Europabüro des paritätischen Wohlfahrtsverbandes,
Endenicher Str. 125,
D-53115 Bonn*

L'opera riassume i contributi dei partecipanti alla riunione Horizon - iniziativa comunitaria per l'inserimento professionale dei disabili, delle persone svantaggiate e dei migranti. I dibattiti si sono incentrati sulla cooperazione transnazionale e sulle politiche d'inserimento professionale e sociale.



IRIS annual report 1993

Commissione europea
Bruxelles, CREW, 1994, 32 pagg.
EN, FR

*IRIS Unit, CREW, 21 Rue de la Tourelle,
B-1040 Bruxelles*

Il rapporto analizza gli sviluppi del 1993, che hanno caratterizzato la fine della prima fase e la preparazione della seconda fase di IRIS - rete europea di progetti di formazione per le donne (1994-1998). Le principali attività sono state: adozione da parte del Parlamento europeo di una risoluzione su IRIS; seminario per le parti sociali; un dibattito per i massimi funzionari europei per sensibilizzarli sui problemi della formazione femminile; un convegno di cooperazione; visite di scambio tra membri della rete.

PETRA. Ausbildung für Europa 2002

Tagungsreader, Biehler-Baudisch (Hrsg.)
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Berlino, BIBB, 1994, 86 pagg.
ISBN 3-88555-569-7 (de)
DE, EN

Nell'ambito del programma PETRA cooperano progetti danesi, tedeschi, britannici e lussemburghesi concernenti la formazione professionale ambientale. Nel marzo 1994 i partecipanti si sono riuniti a Borken, presso l'Accademia europea dell'Ambiente, per esaminare aspetti e prospettive della formazione ambientale. L'opuscolo riporta le esperienze dei progetti all'epoca della transizione dalla fase di sviluppo a quella di divulgazione, illustrando i singoli progetti, i contributi presentati durante il convegno e i ricordando i risultati delle discussioni all'interno dei gruppi di lavoro. In allegato viene descritto dettagliatamente il modulo "elettronici e ambiente".

Manual européen des conseillers d'orientation

Commissione europea: Direzione generale XXII - Educazione, Istruzione e Gioventù (DG XXII) - PETRA

Lussemburgo, Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee, 1994, 409 pagg.

ISBN 92-826-7990-X (en)

EN (in corso di edizione nelle altre lingue dell'Ue)

Il manuale si rivolge ai consulenti giovani e presenta una breve descrizione dei sistemi di formazione iniziale (istruzione e formazione professionale) e del mondo del lavoro in ciascuno Stato membro. Inoltre elenca le fonti d'informazione, le banche dati a livello comunitario, le istituzioni e i servizi di consulenza e le principali guide che riportano le diverse filiere di formazione.

Catalogue des centres nationaux de ressources d'orientation

Commissione europea: Direzione generale XXII - Educazione, Istruzione e Gioventù (DG XXII)

Bruxelles, Commissione delle Comunità europee: DG XXII, 1994, 101 pagg.

DE, EN, FR

*Commissione delle Comunità europee,
DG XXII, 200, rue de la Loi,
B-1049 Bruxelles*

Il rapporto fa il punto sull'attuazione dei Centri nazionali delle risorse nell'ambito dell'azione III del programma PETRA, azione specificatamente rivolta alla formazione professionale. I Centri, elencati per paese, sono oggetto di una scheda contenente: struttura; temi d'informazione del Centro e mezzi di diffusione; cooperazione transnazionale esistente; programmi d'attività 1993/94.

Durchführung von EC-Bildungsprogrammen in Deutschland

Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (BMBW)

Bad Honnef, K.H. Bock Verlag, 1994, 166 pagg. + allegati (Studi Formazione Scienza, Volume 120)

ISBN 3-87066-731-1

DE

Lo studio esamina la vasta gamma di programmi e di forme d'organizzazione supportata dall'Ue. La Germania dispone di una struttura efficiente per realizzare i programmi in materia d'istruzione generale e di formazione professionale. Stato e regioni cercano di assicurare la partecipazione degli enti tedeschi alle misure comunitarie e di trarne il massimo beneficio. Grazie alla cooperazione quotidiana a livello di attuazione e preparazione di misure dell'Ue si sviluppano nuove collaborazioni non solo tra regioni, stato





e Ue, ma anche tra enti formatori e organi esecutivi a livello nazionale ed europeo.

Evaluation of the Euroqualification Programme

Homs, O.

Centre d'Initiatives i Recerques Europees a la Mediterrania (CIREM)

Barcellona, CIREM, 1993, 31 pagg.

EN

CIREM, c/Bruc, 114, Ir, 2a,

E-08009 Barcellona

Il rapporto esamina la gestione e la coesione esterna del programma EUROQUALIFICATION, un'iniziativa comune di 13 organizzazioni nazionali per la formazione professionale e la qualificazione degli adulti negli Stati membri dell'Ue. Esso fornisce una valutazione approfondita dei progressi registrati nelle attività e dello sviluppo del programma in Spagna e Portogallo. Il rapporto si basa sull'analisi della documentazione prodotta e su interviste condotte con esperti responsabili del programma e altre organizzazioni collegate.

Les entreprises face à l'Europe. Euro-techniciens

Dupeyron, A.

Réseau d'Appui et de Capitalisation des Innovations Européennes (RACINE)

Parigi, Racine éditions, La documentation française, 1994, 124 pagg.

FR

RACINE,

18, rue Friant,

F-75014 Parigi

EUROCOPTER, una holding internazionale, forma in alternanza eurotecnici che potranno esercitare la professione in Germania, Francia e Portogallo. Dopo la presentazione dell'azienda e della sua strategia industriale, l'opera ne descrive la politica e il piano di formazione e analizza il progetto Eurotecnici, la sua dimensione di mobilità europea, l'organizzazione pedagogica, gli strumenti d'accompagnamento, la certificazione della formazione. Vengono inoltre esaminati il sostegno ai programmi europei e l'aspetto della cooperazione transnazionale. I risultati sono presentati come l'attuazione di sinergie.

Rencontres européennes de l'éducation en entreprises.

Charleville Mézières, 5-6 May 1994

Stages Européens en Alternance dans les Métiers (SESAM)

Parigi, SESAM, 1994, 18 pagg. + allegati
DE, EN, FR

SESAM, 6, rue de Braque, F-75003 Parigi

Il convegno europeo è stato organizzato da SESAM (stages europei in alternanza nei mestieri), azione lanciata dal Ministero francese del Commercio e dell'Artigianato nel 1989, allo scopo di promuovere l'inserimento professionale degli artigiani, preparandoli ai mutamenti collegati al completamento del mercato interno. Questo resoconto presenta una sintesi dei principali dibattiti sulla promozione dell'apprendistato e sulla mobilità professionale nell'artigianato e nelle PMI europee, nonché sullo scambio tra i partner di sistemi educativi e dei settori professionali nell'Ue.





Stati membri

D Institutionen-Handbuch Arbeitsmarkt und Beruf

Gaworek-Behringer, M.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (InstDokAB)

Norimberga, InstDokAB,

1994, pagg. varie

DE

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB),

Regensburger Strasse 104,

D-90327 Norimberga

Tutti gli enti tedeschi compresi in questo manuale si occupano del mercato del lavoro o di ricerche sulle professioni. Si tratta di enti politici, scientifici, amministrativi, professionali, di ricerca, di governi, sindacati, ecc. Ogni voce contiene informazioni su: tipo d'organizzazione, attività, cooperazioni, organigramma, anno di fondazione, nome del direttore, indirizzo, numero di telefono e di fax.

DK Technology-supported Learning (Distance Learning). Report N° 1252

Copenaghen, Ministero danese dell'Educazione, 1994, 156 pagg.

ISBN 87-603-0415-4

EN

Undervisningsministeries forlag,

Frederiksholms Kanal 25F,

DK-1220 Copenaghen K

Nel 1992 il Ministero danese dell'Istruzione ha istituito un comitato di esperti allo scopo di studiare l'impatto delle nuove tecnologie sul sistema educativo e sull'organizzazione dei corsi. Il rapporto del Libro bianco del luglio 1993 è stato tradotto in inglese. Il Libro bianco descrive alcuni modelli di pianificazione e offerta dell'istruzione con l'apporto della tecnologia; esamina i problemi economici dell'attuale offerta d'istruzione tradizionale contrapposta a quella con i moderni sussidi tecnologici; illustra le previsioni per il prossimo decennio; sottolinea l'importanza di adeguare l'organizzazione inter-

na, di sviluppare nuove strutture di cooperazione e l'esigenza di modificare l'organizzazione pedagogica dei corsi in modo da soddisfare le richieste specifiche dell'insegnamento supportato dalle moderne tecnologie.

F Regional policy and innovation: A French-style dual system?

Bertrand, O.; Durand Drouhin,

M.; Romani, C.

Centre d'Etudes et de Recherches sur l'Emploi et les Qualifications (CEREQ)

Marsiglia,

in: Training and Employment, 17,

1994, pagg. 1-4

ISSN 1156-2366

EN

Per qualcuno il sistema duale è un modello, per altri una struttura tipica della società tedesca, ma, ad ogni modo, il suo esempio ha portato la formazione in alternanza scuola-impresa tra i temi di spicco del dibattito francese sul rapporto formazione-lavoro. Nel 1988, nell'ambito del decentramento, la regione Rodano-Alpi ha scelto di promuovere una propria politica per sviluppare la formazione in alternanza basata su una stretta cooperazione tra settori professionali e sistema educativo nazionale. Sebbene il suo impatto quantitativo rimanga limitato, questo "apprendistato cooperativo" dimostra la fattibilità di approcci innovatori alla relazione formazione-lavoro. Tuttavia la mancanza di chiare regole per i diversi partner permane un ostacolo per la sua espansione.

New directions for vocational education in France?

Centre d'Etudes et de Recherches sur l'Emploi et les Qualifications (CEREQ)

Marsiglia,

in: Training and Employment, 15,

1994, pagg. 1-4

ISSN 1156-2366

EN

Training & Employment

Regional Policy and Innovation: A French-style Dual System?

By Bertrand O. Durand Drouhin, M. Romani, C. Romani

The article discusses the implementation of a dual system in the Rhône-Alpes region of France. It examines the role of the region in promoting vocational training and the challenges faced by the system. The authors analyze the impact of the dual system on the labor market and the role of the state in supporting it. They also discuss the importance of cooperation between the state, the region, and the private sector in developing a sustainable vocational training system.

KEYWORDS: vocational training, dual system, Rhône-Alpes region, France, regional policy, innovation, labor market, state support, private sector cooperation.

ABSTRACT: This article explores the implementation of a dual system in the Rhône-Alpes region of France. It examines the role of the region in promoting vocational training and the challenges faced by the system. The authors analyze the impact of the dual system on the labor market and the role of the state in supporting it. They also discuss the importance of cooperation between the state, the region, and the private sector in developing a sustainable vocational training system.



Visto dagli stranieri, il sistema francese di formazione professionale solleva una serie di interrogativi, in particolare sull'uso incoerente dei termini "tecnico", "tecnologico" e "professionale", sull'importanza attribuita ai diplomi anche se non portano ad un riconoscimento nel settore occupazionale interessato e, in considerazione della crisi dell'occupazione giovanile, sulla proliferazione di enti coinvolti e di misure proposte. Questi diversi problemi emergono quale parte dello stesso sistema se esaminati nel contesto delle scelte di politica educativa degli ultimi decenni.

Les métiers de la formation, contribution de la recherche, état des pratiques et étude bibliographique

Centre pou le développement de l'Information sur la Formation permanente (Centre INFFO); Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM); Università di Lilla III Charles de Gaulle
Parigi, La Documentation française, 1994, 319 pagg.
ISBN 2-11-003096-8
FR

Quest'opera stila un bilancio sulla teoria e la prassi delle professioni concernenti la formazione a partire dal 1971 e propone una lettura commentata dei principali riferimenti bibliografici. I numerosi contributi sono suddivisi in 5 parti: la prima situa il contesto della nascita dei mestieri legati alla formazione; la seconda analizza il loro sviluppo ed evoluzione; la terza illustra approcci, metodi e strumenti al servizio dei formatori; la quarta propone un approccio istituzionale e di categoria; la quinta fornisce alcuni dati sui formatori nell'ambito europeo.

De la compétence: essai sur un attracteur étrange

Le Boterf, G.
Parigi, Editions d'Organisation, 1994, 176 pagg.
ISBN 2-7081-1753-X
FR

Il concetto di competenza è anomalo: la difficoltà di definirlo cresce parallelamente alla necessità di utilizzarlo. L'opera si presenta come un saggio sulla nozione di competenza, concetto in via di fabbricazione che diviene onnipresente nelle aziende. La riflessione dell'autore riguarda diversi aspetti: che cos'è la competenza? ha un saper agire diverso dal saper fare che la compone? esiste una dinamica cognitiva specifica della competenza? qual è il ruolo delle rappresentazioni nella costruzione della competenza? che cos'è la competenza collettiva? esiste un'ergonomia della realizzazione delle competenze? da chi e come può essere riconosciuta?

UK Vocational qualification in England, Wales and Northern Ireland

National Council for Vocational Qualifications (NCVQ)
Londra, NCVQ, 1994, 13 pagg.
DE, EN, FR
*NCVQ Communications Division,
222 Euston Road, UK-Londra NW1 2BZ*

Il NCVQ (consiglio nazionale per le qualifiche professionali) pubblica questo fascicolo sulla riforma del sistema di qualificazione in Inghilterra, nel Galles e in Irlanda del Nord. Le recenti riforme riguardano le NVQ (qualifiche professionali nazionali) e le GNVQ (qualifiche professionali generali nazionali).





Bilan de Competences: efficacité personnelle. 20 tests d'auto-évaluation et conseils personnalisés

Couchaere, M.-J.

Editions Liaisons (EL),

Collection EXOTHEQUE

Rueil-Malmaison, Editions Liaisons (EL),

Collection EXOTHEQUE, 1994, 176 pagg.

ISBN 2-87880-107-5

ISSN 1159-6910

FR

Strategic alliances and process redesign. Effective management and restructuring of cooperative projects and networks

Gerybadze, A.

Berlino; New York, Walter de Gruyter,

1995, 314 pagg.

ISBN 3-11-013989-8

EN

Développer et intégrer la formation en entreprise

Sonntag, M.

Rueil-Malmaison, Editions Liaisons (EL),

1994, 224 pagg.

ISBN 2-87880-106-7

ISSN 1158-470X

FR

L'enseignement professionnel. Quel avenir pour les jeunes?

Agulhon, C.

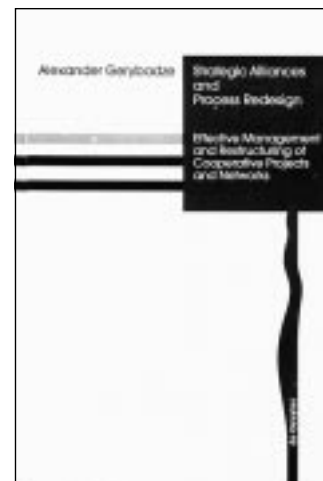
Parigi, Les Editions de l'Atelier/Les

Editions Ouvrières, 1994, 272 pagg.

ISBN 2-7082-3113-8


FR

Giunti in redazione





Organizzazioni partner della rete di documentazione del CEDEFOP

<p>B</p> <p>VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding) ICODOC (Intercommunautair Documentatiecentrum voor Beroepsopleiding) Frédéric Geers FOREM (Office communautaire et régional de la formation professionnelle et de l'emploi) CIDOC (Centre intercommunautaire de documentation pour la formation professionnelle) Jean-Pierre Grandjean Bd. de l'Empereur 11, B-1000 Bruxelles Tel. 322+502 50 01; Fax 322+502 54 74</p>	<p>F</p> <p> Centre INFFO (Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente) Christine Merllié Tour Europe Cedex 07 F-92049 Paris la Défense Tel. 331+41252222 Fax 331+47737420</p>	<p>L</p> <p>Chambre des Métiers du G.-D. de Luxembourg 2, Circuit de la Foire internationale Ted Mathgen B.P. 1604 (Kirchberg) L-1016 Luxembourg Tel. 352+4267671 Fax 352+426787</p>
<p>D</p> <p>BIBB</p> <p>BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung) Referat K4 Bernd Christopher Klaus-Detlef R. Breuer Fehrbelliner Platz 3, D-10702 Berlin Tel. 4930+864 32 230 (B. Christopher) 4930+864 32 445 (K.-D. Breuer) Fax 4930+864 32 607</p>	<p>GR</p> <p> OEEK (Organization for Vocational Education and Training) Catherine Georgopoulou 1, Ilioupoleos Street 17236 Ymittos GR-Athens Tel. 301+925 05 93 Fax 301+925 44 84</p>	<p>NL</p> <p> C.I.B.B. (Centrum Innovatie Beroeps- onderwijs Bedrijfsleven) Gerry Spronk Postbus 1585 NL-5200 BP 's-Hertogenbosch Tel. 3173+124011 Fax 3173+123425</p>
<p>DK</p> <p>SEL</p> <p>SEL (Statens Erhvervspædagogiske Lærerruddannelse) Søren Nielsen Merete Heins Rigensgade 13, DK-1316 København K Tel. 4533+144114 ext. 317/301 Fax 4533+144214</p>	<p>I</p> <p> ISFOL (Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori) Alfredo Tamborlini Colombo Conti Via Morgagni 33, I-00161 Roma Tel. 396+445901 Fax 396+8845883</p>	<p>P</p> <p> SICT (Serviço de Informação Científica e Técnica) Maria Odete Lopes dos Santos Fatima Hora Praça de Londres, 2-1º Andar P-1091 Lisboa Codex Tel. 3511+8496628, Fax 3511+806171</p>
<p>E</p> <p> INEM (Instituto Nacional de Empleo) Ministerio de Trabajo y Seguridad Social Isaías Largo María Luz de las Cuevas Condesa de Venadito, 9 E-28027 Madrid Tel. 341+585 95 80; Fax 341+377 58 87</p>	<p>IRL</p> <p> FAS - The Training and Employment Authority Margaret Carey P.O. Box 456 27-33, Upper Baggot Street IRL-Dublin 4 Tel. 3531+6685777; Fax 3531+6609093</p>	<p>UK</p> <p> IPD (Institute of Personnel and Development) Simon Rex IPD House, Camp Road UK-London SW19 4UX Tel. 44181+946 91 00 Fax 44181+947 25 70</p>