

CEDEFOP

Nr. 4 januari-april 1995/I

ISSN 0378-4959

BEROEPSOPLEIDING

EUROPEES TIJDSCHRIFT



De nieuwe lidstaten

Oostenrijk, Finland en Zweden





CEDEFOP
Europees Centrum
voor de Ontwikkeling
van de Beroepsopleiding

Marinou Antipa 12
GR - 57001 Thessaloniki
(Thermi)

Tel.: 30-31+490 111
Fax: 30-31+490 102

Het CEDEFOP is een Europese organisatie, die door de Raad van Ministers van de Europese Unie in het leven is geroepen (Verordening [EEG] nr. 337/75 van de Raad van 10 februari 1975). Ze wordt bestuurd door een Raad van Bestuur waarin vier groepen vertegenwoordigd zijn, namelijk werknemersorganisaties, werkgeversorganisaties, de regeringen van de lid-staten, en de Europese Commissie.

Uit hoofde van artikel 2 van zijn oprichtingsverordening heeft het CEDEFOP tot taak „de Commissie bij te staan ten einde de beroepsopleiding en de voortgezette opleiding op communautair niveau te bevorderen en te ontwikkelen.“

In het kader van zijn werkzaamheden met een wetenschappelijk en meer technisch karakter dient het CEDEFOP relevante, nauwkeurige en op de Gemeenschap toegesneden kennisementen te produceren, die van belang zijn voor de behandeling van de vraagstukken uit het werkprogramma waaraan door de Raad van Bestuur goedkeuring is verleend.

Het werkprogramma van het CEDEFOP is op twee belangrijke vraagstukken gericht, namelijk

- ontwikkelingen op het gebied van de kwalificaties
- ontwikkelingen in de beroepsopleidingssystemen.

De uitvoering van het werkprogramma vindt plaats via

- studies en analyses
- informatieverspreiding (in verschillende vormen en op verschillende gegevensdragers) en
- schepping van mogelijkheden voor de uitwisseling en transfer van informatie.

Hoofdredactie: Fernanda Oliveira Reis

Redactiecomité:

Voorzitter:

Jean François Germe

Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM), Frankrijk

Matéo Alaluf

Tina Bertzeletou

Keith Drake

Julio Sanchez Fierro

Gunnar Eliasson

Paolo Garonna

Eduardo Marçal Grilo

Alain d'Iribarne

Université Libre de Bruxelles (ULB), België
 CEDEFOP

Manchester University, Groot-Brittannië

Asociación de Mutuas de Trabajo, Spanje
 The Royal Institute of Technology (KTH), Zweden

Istituto nazionale di statistica (ISTAT), Italië

Fundação Calouste Gulbenkian, Portugal
 Laboratoire d'Economie et de Sociologie du

Travail (LEST-CNRS), Frankrijk

CEDEFOP

CEDEFOP

Humboldt-Universität Berlin, Duitsland

Bernd Möhlmann

Fernanda Oliveira Reis

Arndt Sorge

Enrique Retuerto de la Torre

Reinhard Zedler

CEDEFOP

Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Duitsland

Vertegenwoordigster van de Raad van Bestuur:

Anne-Françoise Theunissen Algemeen Christelijk Vakverbond (ACV), België

Onder verantwoordelijkheid van:

Johan van Rens, directeur

Enrique Retuerto de la Torre, adjunct-directeur

Stavros Stavrou, adjunct-directeur

Technische productie DTP: Axel Hunstock, Berlijn

Sluitingsdatum kopij 16.02.1995

Realisatie en coördinatie:

Bernd Möhlmann

Barbara de Souza

Overneming met bronvermelding toegestaan, behalve voor commerciële doeleinden.

Catalogus-nummer: HX-AA-95-001-NL-C

Verantwoordelijk voor de vertalingen:

Agnes Heuer

Printed in

the Federal Republic of Germany, 1995

Lay-out:

Zühlke Scholz & Partner

Werbeagentur GmbH, Berlijn

De publikatie verschijnt drie maal per jaar in het

Spaans, Deens, Duits, Grieks, Engels, Frans,

Italiaans, Nederlands en het Portugees

De meningen in dit tijdschrift komen voor rekening van de auteurs. Het Europees tijdschrift voor de beroepsopleiding biedt een forum voor uiteenlopende en soms ook onderling tegenstrijdige analyses en standpunten en wil zo een bijdrage leveren aan een fundamentele, kritische discussie over de toekomst van de beroepsopleiding in Europa.

Uitnodiging tot het inzenden van artikelen

Het redactiecomité wil het inzenden van artikelen bevorderen. De artikelen (5 à 10 bladzijden; 30 regels per bladzijde; 60 aanslagen per regel) kunnen opgestuurd worden naar het redactiecomité,

dat beoordeelt of wel of niet tot publikatie wordt overgegaan en de auteurs van de beslissing op de hoogte stelt. De manuscripten van de artikelen worden niet geretourneerd.



Van de redactie

Dit nummer staat in het teken van de toetreding van de drie nieuwe lidstaten van de Europese Unie. Van de Scandinavische landen is Denemarken het langst lid, Finland en Zweden zijn onlangs toegetreden en Noorwegen en IJsland zijn buiten de Unie gebleven. Oostenrijk is eveneens lid geworden, maar Zwitserland heeft de stap in de Unie niet gezet. In het statistische gedeelte van dit nummer vindt u informatie over de materiële situatie van de nieuwe lidstaten en wordt een beeld geschetst van de demografische situatie, de werkgelegenheid en het onderwijs. Er zijn - en dit zegt eigenlijk genoeg - geen vergelijkbare cijfers voorhanden over de beroepsopleidingen in de drie nieuwe lidstaten, maar wel over het door de overheid gefinancierde lager, middelbaar en hoger onderwijs. Nationale cijfers over de beroepsopleidingen in ieder land apart zijn er wel. Maar uit het «Tableau de bord de la formation professionnelle continue»¹, dat in het kader van het FORCE-Programma is opgesteld, weten we dat een groot deel van de bestaande cijfers over de beroepsopleidingen in de lidstaten onderling niet vergeleken kan worden. Wanneer betrouwbare vergelijkbare gegevens ontbreken en er pogingen worden gedaan om die te produceren, dan mondt dit vaak uit in uitkomsten die eerder misleidend dan informatief zijn.

Het warme onthaal dat de nieuwe lidstaten ten deel is gevallen, houdt verband met het feit dat Oostenrijk, Finland en Zweden democratie en sociale solidariteit hoog in het vaandel hebben staan en die waarden ook op het gebied van het beroepsonderwijs en de beroepsgerichte scholing doorwerken. Finland en Zweden hebben veel met de andere Scandinavische landen gemeen. Lundborg staat in zijn artikel stil bij de ervaring die de vijf Scandinavische landen in de afgelopen veertig jaar hebben opgedaan met hun gemeenschappelijke arbeidsmarkt. Hij stelt dat de migratie door de naar elkaar toegroeiende inkomens in de lidstaten van de EU zal afnemen, zoals dat ook in Zweden en Finland in de jaren tachtig is gebeurd. Hij voegt daaraan toe dat een toenemende vraag op de arbeidsmarkt in de lidstaten die er goed voor staan alleen tot

migratiebewegingen leidt, als er wijzigingen in het beleid worden doorgevoerd en de hoogte van de werkloosheidsuitkeringen het zoeken naar een baan niet langer in de weg staat. Hij geeft een frisse kijk op de arbeidsmarktproblemen in Noord-Europa, waarover ook Eliasson (door een inefficiënte allocatie op de arbeidsmarkt kan zelfs het beste onderwijs- en scholingsstelsel niet effectief meer werken) en Skedinger (de voordelen van het actieve arbeidsmarktbeleid in Zweden zijn waarschijnlijk overschat) in een eerder nummer (2/94) hun ongerustheid hebben geuit.

De kenmerken en waarden van een politiek systeem werken niet alleen door in de economische prestaties van een land, maar ook in de structuur en de prestaties van opleidingssystemen. Met 58% in 1992 is de participatiegraad van vrouwen in Oostenrijk bijna even hoog als in West-Duitsland. Finland met zijn participatiegraad van 71 % en Zweden met 79% lopen daarentegen meer in de pas met Denemarken (79% in 1991) en Noorwegen (71%) en zetten scholing (en de werkgelegenheid in de overheidssector) gericht in voor bepaalde doelgroepen. Door de vele flexibele mogelijkheden in deze landen kunnen méér vrouwen werk en gezin met elkaar combineren. Doordat een aantal Scandinavische landen gedurende vele jaren politiek stabiel waren, konden er afspraken worden gemaakt tussen de sociale partners en de landelijke overheid en konden er ongebruikelijk ruime voorzieningen tot stand worden gebracht voor mensen in verafgelegen gebieden én in steden, voor mannen én vrouwen, voor oudere werknemers én voor jongeren die de arbeidsmarkt opgaan. Net als Zweden gaat ook Oostenrijk zeer corporatistisch te werk bij de uitstippeling en uitvoering van het opleidingsbeleid. Het Oostenrijkse corporatisme is echter anders geaard en combineert een sterke sociaal-democratische inslag met een model waarin sociale markteconomie en economisch management hand in hand gaan.

Riemer wijst erop dat de toetreding tot de Europese Unie voor Oostenrijk een stimulans is geweest om tot realistische

1) Europese Commissie, FORCE, 1994, *Tableau de bord de la formation professionnelle continue*, Bureau voor officiële publikaties der Europese Gemeenschappen.



en zelfkritische analyses over te gaan, men zich er open heeft gesteld voor nieuwe oplossingen en er een visie op de Europese integratie is ontstaan die niet beperkt blijft tot economische kwesties, maar de opbouw van een "Europa van de burgers" tot doel heeft. Het Oostenrijkse opleidingssysteem stoelt evenals het Duitse en Zwitserse op het leerlingwezen. Ieder jaar behaalt 41 procent van de Oostenrijkse jongeren een diploma van het leerlingwezen. De initiële beroepsopleidingen zijn dan ook niet het dringendste probleem waarmee Oostenrijk te kampen heeft. Dat zijn veeleer de beroepsgerichte vervolgoopleidingen, waarvoor enorme inspanningen noodzakelijk zijn. Net als Eliasson die in dit tijdschrift (nr. 2/94) eerder een pleidooi hield voor institutionele hervormingen om investeringen van mensen in zichzelf te bevorderen en eenvoudiger te maken, stelt ook Riemer dat er betere prikkels moeten komen voor investeringen in verdergaande scholing van zowel bedrijven als de mensen zelf.

Finland en Zweden hebben net als de overige Scandinavische landen een hoge organisatiegraad en ruimen in de cao-onderhandelingen veel plaats in voor scholing. De economische situatie is - dat spreekt voor zich - in ieder land echter weer anders. Zo heeft de Noorse economie door de olievoorraden veel minder sterk de effecten van de internationale concurrentie ondervonden dan Finland. En ook op het punt van de voorzieningen zijn er verschillen. Het leerlingwezen, bijvoorbeeld, speelt in alle Scandinavische landen, met uitzondering van Denemarken, een marginale rol. Denemarken heeft de achteruitgang in het traditionele leerlingwezen in de jaren zeventig met succes weten op te vangen door de zogenaamde "Erhvervsfaglig grunduddannelse" (beroepsgerichte basisopleidingen) op te zetten en die te integreren in de trajecten van het leerlingwezen. Finland daarentegen experimenteert met de overdracht van bestuurlijke bevoegdheden aan de gemeenten en stelt meer vertrouwen in nieuwe multisectorale polytechnische scholen, d.w.z. in een nieuwe ontwikkeling van het beroepsonderwijs (zie Kämäräinen).

Het spreekt voor zich dat Noordeparten auteurs de andere Scandinavische landen

als maatstaf gebruiken. Het bewustzijn dat men tot een aparte culturele entiteit behoort, maakt deel uit van het wezen van Finland en Zweden. Culturen zijn net zo belangrijk als structuren. De oprichters van de Europese Unie waren zich daar net zo bewust van als de beroemde Deense filosoof Grundtvig, die schreef: "eerst voel ik en dan pas denk ik". De culturele banden van Finland en Zweden met hun Scandinavische burens buiten de Europese Unie hoeven niet af te brokkelen als gevolg van hun toetreding tot een aan de buitengrenzen opererende Europese Unie. Een aantal oudere leden van de Unie - zoals Frankrijk, Spanje en het Verenigd Koninkrijk - hebben hun sterke banden met landen buiten de Unie immers ook weten te behouden.

Voor alle drie nieuwe lidstaten geldt dat hun toetreding tot de Europese Unie deel uitmaakt van hun antwoord op de wereldwijde druk om de eigen concurrentiepositie te verbeteren. Aan het begin van de jaren negentig was in Zweden, bijvoorbeeld, min of meer het besef doorgedrongen dat het onderwijs en de arbeidsmarkt beide dringend hervormd moesten worden (zie Ottersten). Het Zweedse model heeft niet alleen tot een buitengewoon lage werkloosheid geleid, maar ook tot een in internationaal opzicht veel te geringe financiële compensatie voor scholingsinspanningen, een opgeblazen overheidssector, enorme loonstijgingen binnen bedrijven, en een verlies aan concurrentievermogen bij de Zweedse productiesector. Door de nog steeds niet afgesloten hervorming van het Zweedse systeem moeten de flexibiliteit van de arbeidsmarkt en het concurrentievermogen versterkt worden en moeten er méér prikkels komen voor mensen en het bedrijfsleven om te investeren in de vaardigheden waaraan de Zweedse economie behoefte heeft. Ottersten wijst erop dat dit dient te gebeuren binnen een Europese Unie, die geenszins vrij is van de institutionele barrières en arbeidsmarktmechanismen die in Zweden tot problemen hebben geleid.

Het streven naar versterking van het concurrentievermogen komt in Finland onder andere tot uiting in pogingen om het leerlingwezen voor volwassenen én jongeren nieuw leven in te blazen, het aantal beroepen waarvoor een opleiding



gevolgd kan worden uit te breiden en op competenties gebaseerde examens in te voeren die losstaan van de manier waarop men zich de vaardigheden eigen heeft gemaakt (zie Vartianen). Aangezien het leerlingwezen echter slechts vijf procent van het hele beroepsonderwijs uitmaakt, is het voor het in de pas lopen van de opleidingen met het bedrijfsleven veel crucialer dat de decentralisatie van de financiering in de richting van meer marktgericht werkende scholen voor beroepsonderwijs slaagt (zie Kyrö). Kämäräinen brengt naar voren dat de inspanningen om de kloof tussen algemeen vormende en beroepsgerichte opleidingstrajecten te overbruggen en de aansluiting tussen de in het onderwijs gegeven beroepsopleidingen en het bedrijfsleven in de Scandinavische landen - met uitzondering van Denemarken - nog niet erg veel hebben opgeleverd.

Zowel Zweden als Finland hebben opnieuw oog gekregen voor de informatieve en stimulerende werking van de arbeidsmarkt. De buitengewoon sterk gecentraliseerde en corporatistische structuur van de beroepsopleidingen is te ongevoelig gebleken voor de tekorten aan vaardigheden en de nieuwe behoeften van de productiesector. Beide landen zijn nu op zoek naar een nieuw evenwicht tussen zichtbaar overheidsingrijpen en de onzichtbare werking van de markt. De tekortkomingen van het systeem hebben tot hervormingen in het systeem geleid (zie Ottersten, Kyrö, Kämäräinen en Goetschy).

Met hun grote overheidssectoren en de sterke rol van de overheid én de sociale partners hebben de Scandinavische landen in de afgelopen veertig jaar in grote

lijnen eenzelfde soort ontwikkeling door gemaakt. Als sleutelement van een actief arbeidsmarktbeleid werd er van scholing verwacht dat het een van de meest cruciale doelstellingen zou helpen verwezenlijken waardoor mensen tot een eenheid kunnen worden gesmeed, namelijk volledige werkgelegenheid. Maar toen de afspraken tussen de vakbonden, werkgevers en de regeringen op de helling kwamen te staan, brak ook het moment aan voor een nieuwe koers van de opleidingen in de richting van een sterker concurrentievermogen, en voor een overstap van herverdeling naar produktie. In werkelijkheid was dit evenwel geen echte keuze. Finland, Oostenrijk en Zweden zitten namelijk in hetzelfde schuitje als de andere lidstaten. In dit verband stelt het Witboek terecht: "voor een vergroting van de werkgelegenheid in de Gemeenschap is het noodzakelijk dat de Europese ondernemingen erin slagen op mondiaal niveau te concurreren op open en concurrerende wereldmarkten."²

Goetschy toont aan dat de integratie in de Europese Unie voor Finland en Zweden een uitdaging is die bovenop de crisis van hun verzorgingsstaat komt, waarmee ze nog steeds te kampen hebben. Door de internationalisering van hun economieën en de crisis in de overheidsfinanciën zijn hun voorzieningen, maar niet hun democratische en sociale waarden onder druk komen te staan. De nieuwe koers en de andere inrichting van hun opleidingssystemen moeten dan ook worden beschouwd als een onderdeel van een veel breder herijkings- en hervormingsproces.

Keith Drake

2) *Groei, concurrentievermogen, werkgelegenheid - Naar de 21e eeuw: wegen en uitdagingen*, Witboek, 1993, Brussel, Europese Commissie, blz.57.





De nieuwe lidstaten Oostenrijk, Finland en Zweden

De ontwikkelingen in de Scandinavische sociale “modellen”

De complexe veranderingen in de sociale “modellen” van de Noordepartse landen 7

Janine Goetschy

De auteur schetst de belangrijkste kenmerken van de sociale systemen in Noord-Europa en de ontwikkelingen van de afgelopen vijftien jaar.

De onderwijs- en scholingsstelsels

Het Zweedse opleidingsstelsel - verwachtingen van de Europese integratie 18

Eugenia Kazamaki Ottersten

“In dit artikel wordt ingegaan op het Zweedse opleidingsstelsel, de integratie met de andere opleidingsstelsels in de Europese Unie en de verwachtingen voor de toekomst.”

Kenmerken van het beroepsonderwijs in Finland 24

Matti Kyrö

“Bij de huidige bestuurlijke hervorming in Finland staan vooral de afschaffing van normatieve regelgeving en het delegeren van beslissingsbevoegdheden centraal.”

Groei van het leerlingwezen in Finland 31

Henry Vartiainen

“Gezien moet worden dat het leren op het werk net zo'n goede methode is om competentie te verwerven en examens te doen als het leren in een instelling voor openbaar beroepsonderwijs.”

Beroepsopleidingen in Oostenrijk 38

Gerhard Riemer

Structuur van het Oostenrijkse systeem en verwachtingen van het gemeenschappelijke onderwijs- en beroepsopleidingsbeleid.

Hervormingen in de beroepsopleidingsstelsels van de Scandinavische landen 43

Pekka Kämäräinen

“Recente ontwikkelingen wijzen er echter op dat de Scandinavische landen zich in een overgangsproces bevinden naar nieuwe verhoudingen tussen beleidmaken, onderwijsbestuur en leerplanontwikkeling.”



De Noordeuropese landen: één arbeidsmarkt

Ervaringen met de gezamenlijke arbeidsmarkt van de Scandinavische landen 54

Per Lundborg

“De mobiliteit van de factor arbeid is momenteel in de meeste lidstaten zeer gering en in dit opzicht kunnen de ervaringen met de gezamenlijke arbeidsmarkt van de Scandinavische landen wellicht van interesse zijn.”

De nieuwe lidstaten: enkele achtergrondgegevens

Statistische gegevens 60

Literatuurgegevens 63

Nuttige adressen 65

Leesstof

Selectie uit de literatuur 69

Binnengekomen bij de redactie 89



De complexe veranderingen in de sociale “modellen” van de Noordepartopese landen (Zweden, Noorwegen, Finland, IJsland)

Nu Zweden en Finland voortaan leden van de Europese Unie zijn en het Verdrag over de Europese Economische Ruimte in werking is getreden (1 januari 1994) lijken een evaluatie en onderlinge vergelijking van de Noordepartopese (Zweden, Noorwegen, Finland, IJsland) “modellen” bijzonder op hun plaats. Hoewel deze modellen de kern vormen van sociaal-democratieën en dank zij deze konden ontstaan, zijn ze ook tijdens liberale regeringscoalities intact gebleven. De belangrijkste factoren die de totstandkoming van deze modellen begunstigd hebben, zijn ons inziens niet van economische, maar van politieke en institutionele aard. Niettemin blijken de drijfveren en doeleinden van de Noordepartopese sociale modellen en met name van het stelsel van arbeidsverhoudingen bij uitstek economisch van aard te zijn. De instituties van het sociale stelsel hebben dan ook volstrekt oorspronkelijke synergieën op economisch en sociaal gebied teweeggebracht. Dit is vooral te danken aan het feit dat men de belangen van groepen particulieren en het algemeen belang in het kader van de overlegeconomie met elkaar heeft weten te verzoenen. Tegelijkertijd bleken deze instituties in staat een tegenwicht te vormen tegen de in sociaal opzicht rampzalige gevolgen van de markteconomie.

Niettemin werden de sociale systemen van de Noordepartopese landen in de periode 1980-1990 zwaar op de proef gesteld. Dit was vooral het gevolg van de toenemende internationalisatie van de Noordepartopese economieën, de druk van het liberalisme, veranderingen binnen de sociaal-democratie, de diversificatie van de vakbewe-

ging en de stijging van de werkloosheid. Meer recentelijk heeft het perspectief van de Europese integratie voor een aanvullende uitdaging gezorgd.

Geconfronteerd met dit nieuwe gegeven zullen wij trachten de twee volgende vragen te beantwoorden. Ten eerste, op grond van welke essentiële kenmerken en innerlijke dynamiek hebben de Noordepartopese sociale stelsels de benaming Noordepartopese sociale “modellen” gekregen? Ten tweede, door welke ontwikkelingen zijn deze sociale stelsels, die volgens sommigen thans in een crisis verkeren, in de afgelopen vijftien jaar aange-
tast ?¹

Oorsprong en karakteristieken van de Noordepartopese modellen

1. Historisch gezien werden de Noordepartopese modellen met hun verschillende nationale varianten, en dus verschillende soorten arbeidsverhoudingen, in eerste instantie gegrondest op *compromissen* tussen werkgevers en vakbonden, die in de jaren dertig in **Zweden, Noorwegen** en **IJsland** en na de Tweede Wereldoorlog in **Finland** hun concrete beslag kregen in basisakkoorden. Deze compromissen, waaraan meestal verhitte onderhandelingen vooraf waren gegaan, maakten een eind aan ernstige conflictsituaties, die gepaard gingen met stakingen en uitsluitingen. De rechten van de werkgevers met als tegenhanger bepaalde vakbondsrechten en het collectief overleg werden



Janine Goetschy

onderzoeksmedewerkster bij het CNRS, houdt zich bezig met werk en mobiliteit en is verbonden aan de Université de Nanterre

De sociale stelsels in Noord-Europa (Zweden, Noorwegen, Finland, IJsland), dat wil zeggen de instellingen van de verzorgingsstaat en de arbeidsverhoudingen zijn in een cruciale fase van hun geschiedenis beland. Dit artikel geeft een vergelijkende beschrijving van de essentiële kenmerken van deze sociale modellen en de nieuwe uitdagingen waarmee zij sinds vijftien jaar worden geconfronteerd. In een constellatie waarin volledige werkgelegenheid gegarandeerd werd en er tegelijkertijd een modernisering van de economie plaatsvond, hebben een actief werkgelegenheidsbeleid (toegesplitst op scholing) enerzijds en een macro-economisch beleid anderzijds (met een uitbreiding van de publieke sector en opeenvolgende devaluaties) tot nu toe een sleutelrol gespeeld. Door de Europese Unie zijn deze traditionele economische mechanismen gedeeltelijk ter discussie komen te staan en is het reilen en zeilen van de verzorgingsstaat in gevaar. De Noordepartopese modellen hebben ons inziens echter vooral te lijden van een financiële crisis van hun verzorgingsstaat en veel minder van een crisis van hun waarden of instellingen (representatieve, invloedrijke en gedisciplineerde sociale partners staan tegenover overheden die tot nationale akkoorden willen komen), die de wezenlijke troeven blijven voor hun huidige of komende integratie in de Europese Unie.



“(...) werden de sociale systemen van de Noord-europese landen in de periode 1980 -1990 zwaar op de proef gesteld (...) Meer recentelijk heeft het perspectief van de Europese integratie voor een aanvullende uitdaging gezorgd.”

“Historisch gezien werden de Noordepese modellen met hun verschillende nationale varianten, en dus verschillende soorten arbeidsverhoudingen, in eerste instantie gegrondvest op compromissen tussen werkgevers en vakbonden (...)”

“Hieraan moet (...) worden toegevoegd dat er (...) (ook) een kloof (bestond) tussen de politieke belangen (...) van het platteland, gebieden met kustvisserij en afgelegen gebieden enerzijds en de steden anderzijds. Met de huidige discussie over de internationalisering en europeanisering van de Noord-europese economische systemen treedt deze tweespalt tussen stads- en plattelandsbelangen weer in alle hevigheid naar voren.”

1) Dit artikel is voornamelijk gebaseerd op de conclusies van een breder vergelijkend onderzoek over de Noordepese landen, gefinancierd door de Commissie van de Europese Gemeenschappen. Het is gepubliceerd onder de volgende titel: Les modèles nordiques à l'épreuve de l'Europe, La Documentation Française, Parijs 1994, 147 blz.

erdoor op duurzame wijze geïnstitutionaliseerd.

2. Deze historische compromissen tussen kapitaal en arbeid werden mogelijk en konden voor langere duur van kracht blijven door gunstige politieke omstandigheden, dat wil zeggen door het bestaan van politieke coalities, waarin de *sociaal-democraten* vanaf de jaren dertig voor lange tijd een vooraanstaande plaats innamen. In **Zweden**, zowel als in **Noorwegen** waren de sociaal-democraten alleen aan de macht. De politieke situatie in **Finland** en **IJsland** was enigszins anders, doordat links verdeeld was. De sociaal-democratische aanwezigheid was er minder massief, maar had net zo'n blijvend karakter.

Hieraan moet wel worden toegevoegd dat er van oudsher niet alleen een kloof tussen de politieke belangen van links en rechts bestond, maar ook tussen die van het platteland, gebieden met kustvisserij en afgelegen gebieden enerzijds en de steden anderzijds. Met de huidige discussie over de internationalisering en europeanisering van de Noordepese economische systemen treedt deze tweespalt tussen stads- en plattelandsbelangen weer in alle hevigheid naar voren.

De vestiging van een duurzame *sociaal-democratische hegemonie* in de eerste helft van deze eeuw was op haar beurt weer het gevolg van het samengaan van vier politieke factoren. Om te beginnen moet in dit verband gewezen worden op de *historische afwezigheid van een sterk en verenigd politiek alternatief van rechts*, waarop de kapitalistische stroming had kunnen steunen. Afgezien van de reders bestond er in **Noorwegen** zelfs geen nationale kapitalistische klasse van enig belang. Aan het begin van de eeuw werd de economie gedomineerd door buitenlandse investeringen, vooral in de primaire sector. Weliswaar zien we in **Zweden** tijdens de industrialisatieperiode een indrukwekkend aantal Zweedse werkgevers aan het hoofd van industriële concerns die eindprodukten exporteren, maar deze werkgevers zetten hun kaarten eerder op de ontwikkeling van een machtig, centraal en autonoom ondernemersverbond dan op rechtstreeks politiek ingrijpen. De situatie in **Finland** verschilde ook in dit opzicht van de overige

Noordepese landen, aangezien de ondernemersklasse tot aan de Tweede Wereldoorlog nauwe banden had met de rechtse partijen. De Finse industrie werd tot de jaren vijftig door de bosbouw gedomineerd en in de jaren dertig waren het dan ook vooral de ondernemers in de papierpapsector die de toon aangaven en aansluiting zochten bij de rechtse regeringen om de vakbonden in toom te houden.

In de tweede plaats heeft de sociaal-democratische beweging in de vier Noordepese landen in de twintigste eeuw een machtspositie weten op te bouwen, doordat ze nuttige *verbonden* is aangegegaan met de zogenoemde landbouwpartijen, die de agrariërs, vissers en arbeiders in de bosbouw vertegenwoordigden.

Ten derde heeft het bestaan van een *vakbeweging die al zeer vroeg een eenheid vormde* en bevoorrechte en *nauwe banden* met de sociaal-democratische partij had in ruime mate bijgedragen aan de sociaal-democratische macht, althans in **Zweden** en **Noorwegen**. In **Finland** en **IJsland** werden de banden tussen vakbond en sociaal-democratie daarentegen tot in de jaren zeventig vertroebeld door achtereenvolgende politieke afsplitsingen, die de een na de ander hun voornaamste centrale vakverbond dwarsboomden. Na 1970 was men in die twee landen echter getuige van een hereniging van de vakbeweging en een groeiende samenwerking tussen de politieke krachten, waardoor er meer *overeenkomsten* met de situatie in Noorwegen en in Zweden ontstonden.

In de vierde plaats was het bovenal de geaardheid en de capaciteit tot *vernieuwing* van de sociaal-democratie in de vier Noordepese landen die vorm gaf aan het Scandinavische model met de verschillende nationale varianten. *In ruil voor de aanvaarding van technologische vooruitgang, rationalisering van ondernemingen, arbeidsmobiliteit en loonmatiging, bedoeld om de actieve economische groei en de prijsstabiliteit te bevorderen, bood het hervormingsplan van de sociaal-democratie* - een resultaat van een maatschappelijk compromis tussen vakbonden, werkgevers en overheid - *volledige werkgelegenheid, solidariteit op het punt van*



de inkomens en de voordelen van de verzorgingsstaat.

3. Afgezien van de politieke dimensie vonden de Noordepese modellen, en het sociaal akkoord dat deze modellen vereist, hun oorsprong in het feit dat er vanaf het begin van de eeuw centrale en machtige gesprekspartners aan vakbonds- en ondernemerszijde waren. Het eerste vakverbond maakte in 1898 in Zweden zijn entree (LO), in Noorwegen in 1899 (LO), in Finland in 1907 (SAK) en in IJsland in 1916 (FTI). De dreiging van sterke vakbewegingen bracht de werkgevers ertoe om zich zowel in Zweden (vorming van SAF in 1902), als in Noorwegen (vorming NAF in 1902), Finland (STK in 1907) en IJsland (vorming van FEI in 1934) op dezelfde gecentraliseerde wijze als de werknemersorganisaties te organiseren. Hierbij moet wel worden aangetekend dat de eigenlijke centralisatie van de ondernemers in Finland pas in de jaren vijftig plaatsvond.

□ De keuze die werknemers en werkgevers maakten om zich in centrale verbonden te organiseren, bood de mogelijkheid de leden aan een betrekkelijk strakke *interne discipline* te onderwerpen. Dit was de voorwaarde waaraan de organisaties beslist moesten voldoen, wilden de fameuze Noordepese modellen - die men hoopte te ontwikkelen - functioneren. Een centrale organisatievorm betekende overigens geenszins dat het aan interne democratie ontbrak. Het tegendeel is waar. Een van de karakteristieken die bij onderzoeken naar de Noordepese vakbewegingen vaak over het hoofd wordt gezien, is dat zij met redelijk succes bij de interne besluitvorming centralisering en decentralisering met elkaar weten te verbinden. De *interne democratie* van het vakbewegingsapparaat functioneert per land natuurlijk verschillend. Als men de vakbewegingen zou moeten indelen naar de mate van centralisering, door bijvoorbeeld de interne procedure voor de goedkeuring van het collectief overleg onder de loep te nemen, zou **Zweden** vooraan lopen, gevolgd door **Noorwegen**, dan **Finland** en tot slot **IJsland**. Sommige auteurs zijn van mening dat het intern vakbondsfunctioneren democratischer is in Noorwegen, Finland en IJsland waar een grotere verscheidenheid aan gezichtspunten naar voren komt. Dit verklaart ook waarom de

overheid frequenter moet ingrijpen om tot centrale akkoorden te komen of via bemiddeling of bindende arbitrage de verschillende belangen op een lijn moet zien te brengen.

Over het algemeen is de centralisering van de vakbonden zeer groot gebleven, wat blijkt uit de heronderhandelingen over de «zogenoemde basisakkoorden», die de maatschappelijke spelregels voor een groot aantal vraagstukken vastleggen en uit de invloed die op het gebied van het economisch beleid en de wetgeving op de regering en ook in publieke of semi-publieke instanties van tripartiete of bipartiete aard wordt uitgeoefend.

□ De Noordepese vakbonden zijn machtig door hun zeer grote en nog steeds toenemende representativiteit. De *hoge organisatiegraad* is uniek in de wereld, op dit moment is die in IJsland ruim 85%, in Finland 85%, in Zweden 81%, en in Noorwegen 57%. In tegenstelling tot de andere Europese landen heeft Scandinavië de afgelopen vijftien jaar strikt genomen geen sterke afname van het aantal vakbondsleden meegemaakt. Afgezien van een aantal andere factoren die de hoge organisatiegraad verklaren, dient vooral op de volgende zaken te worden gewezen: het grote aantal vrouwelijke vakbondsleden, het feit dat men op het moment dat er een relatieve achteruitgang van de industrie ten voordele van de dienstensector plaatsvond, in die laatste sector massaal lid werd van een vakbond, en ten slotte de kwaliteit van de vakbondsacties zowel op maatschappelijk als op ondernemingsgebied.

4. In het Noordepese model werd het *collectief overleg* meer centraal gestructureerd dan elders; dit was enerzijds van voordeel voor de centrale gesprekspartners aan werknemers- en ondernemerszijde en anderzijds voor de sociaal-democratische beleidsvoornemens die op een dynamische en interactieve regeling van het macro-economisch en sociaal beleid gericht waren. Wilden de belangrijke economische evenwichten en het beleid van inkomenssolidariteit gehandhaafd blijven, dan vereiste dit centraal overleg.

Wat waren de specifiek Noordepese doeleinden van het beleid dat solidariteit op het punt van de inkomens beoogde?

“In ruil voor de aanvaarding van technologische vooruitgang, rationalisering van ondernemingen, arbeidsmobiliteit en loonmatiging (...) bood het hervormingsplan van de sociaal-democratie (...) volledige werkgelegenheid, solidariteit op het punt van de inkomens en de voordelen van de verzorgingsstaat.”

“Afgezien van de politieke dimensie vonden de Noordepese modellen, en het sociaal akkoord dat deze modellen vereist, hun oorsprong in het feit dat er vanaf het begin van de eeuw centrale en machtige gesprekspartners aan vakbonds- en ondernemerszijde waren.”

“Een van de karakteristieken die bij onderzoeken naar de Noordepese vakbewegingen vaak over het hoofd wordt gezien, is dat zij met redelijk succes bij de interne besluitvorming centralisering en decentralisering met elkaar weten te verbinden.”

“De hoge organisatiegraad is uniek in de wereld, op dit moment is die in IJsland ruim 85%, in Finland 85%, in Zweden 81%, en in Noorwegen 57%.”



“Het specifieke karakter van de Noordepartse modellen ligt in het feit dat men bereid is om de loononderhandelingen die zich ook op lagere niveaus kunnen afspelen, in te kaderen en in te dammen door middel van centraal, bedrijfstakoverschrijdend overleg, waarin de globale ruimte voor salarisverhogingen strikt wordt vastgelegd.”

“Het systeem van centraal collectief overleg heeft in de jaren 1960-1970 goed gefunctioneerd. In de twee volgende decennia (1980 en 1990) heeft het onder decentralisatie-invloeden, daarentegen een groot aantal veranderingen ondergaan.”

“Bij de arbeidsverhoudingen in de Noord-europese landen is paradoxaal genoeg zowel sprake van een grote autonomie van de sociale partners als van een zeer nadrukkelijke inmenging van de zijde van de overheid.”

“Gebleken is dat in landen met minder eenheidsvakbonden de overheid vaker heeft ingegrepen, zoals in Noorwegen (...) en in Finland (...).”

Vier soorten motieven lagen eraan ten grondslag: a) Allereerst ging het erom een loonstructuur tot stand te brengen, die niet gebaseerd was op de economische resultaten van de verschillende sectoren of ondernemingen, maar op de *aard en de eisen van de verrichte arbeid*, zodat de verschillen konden worden verkleind tussen de inkomens in industriële sectoren met hoge winstcijfers en die met zwakke winstcijfers, tussen winstgevende en minder winstgevende ondernemingen, tussen gekwalificeerd en niet-gekwalificeerd werk (dit laatste punt zou wat later aan de orde komen in een beleid ten gunste van de lage inkomens). b) Door middel van centraal vastgestelde gemiddelde normen moest het solidariteitsbeleid *loonmatigend* werken, zodat de eisen in de winstgevende en dynamische, op export gerichte en daardoor aan de wisselvalligheden van de internationale concurrentie blootgestelde sectoren «in de hand konden worden gehouden». Deze sectoren waren vaak van aanzienlijk belang voor de economie van de Noordepartse landen. c) De voor meerdere bedrijfstakken vastgestelde gemiddelde norm moest ertoe bijdragen dat *inefficiënte bedrijven* die de daaraan verbonden loonkosten niet konden opbrengen, zouden verdwijnen. Ondernemingen moesten al in een heel vroeg stadium tot rationalisatie van hun productie en management worden aanzet. d) Afgezien daarvan moest de norm de *arbeidsmobiliteit* bevorderen. In een loonstelsel met kleine verschillen tussen sectoren en ondernemingen blijken de verliezen voor een werknemer die bij een andere onderneming in dienst treedt immers kleiner te zijn. De geografische en sectorale mobiliteit was een van de pijlers van de volledige werkgelegenheid.

We mogen natuurlijk geen al te simplistisch beeld schetsen van het collectief overleg in de Noordepartse landen. In werkelijkheid vindt dit overleg op vier niveaus plaats: op ondernemingsniveau, op bedrijfstakniveau, op het niveau van meerdere bedrijfstakken tegelijk (bijvoorbeeld particuliere sector, publieke sector), en op nationaal bedrijfstakoverschrijdend niveau. Het specifieke karakter van de Noordepartse modellen ligt in het feit dat men bereid is om de loononderhandelingen die zich ook op lagere niveaus kunnen afspelen, in te kaderen en in te dammen door middel van centraal,

bedrijfstakoverschrijdend overleg, waarin de globale ruimte voor salarisverhogingen strikt wordt vastgelegd.

Het systeem van centraal collectief overleg heeft in de jaren 1960-1970 goed gefunctioneerd. In de twee volgende decennia (1980 en 1990) heeft het onder decentralisatie-invloeden, daarentegen een groot aantal veranderingen ondergaan.

5. Bij de arbeidsverhoudingen in de Noordepartse landen is paradoxaal genoeg zowel sprake van een grote *autonomie van de sociale partners* als van een zeer nadrukkelijke *inmenging van de zijde van de overheid*.

De sociale partners hebben zich meestal op autonome wijze georganiseerd om overheidsinmenging te voorkomen. Niettemin is de inmenging van de overheid in de loononderhandelingen in de vier landen tamelijk groot gebleken. Het doel daarvan was doorgaans een sober loonbeleid geaccepteerd te krijgen en daar een ruimere politieke tegenprestatie tegenover te stellen, waarover de overheid als enige een beslissing kan nemen (sociale overdrachten, aanpassingen in de fiscale wetgeving, een beter volkshuisvestingsbeleid, gegarandeerde prijsbeheersing, een beleid ter bevordering van de werkgelegenheid, enzovoort). Handhaving van de volledige werkgelegenheid en instandhouding van het concurrentievermogen van de economie vormden de politieke en economische motieven van dit bezuinigingsbeleid.

Gebleken is dat in landen met minder eenheidsvakbonden de overheid vaker heeft ingegrepen, zoals in **Noorwegen** waar de witte-boorden-federaties minder hecht zijn en de organisatiegraad geringer is – of in **Finland**, waar de vakbeweging meer volgens politieke criteria was opgesplitst. Bovendien wordt de aanvankelijk meer interveniërende rol van de overheid op industrieel en sociaal-economisch gebied in Noorwegen ook verklaard door de omvang van de buitenlandse investeringen tijdens de industrialisatiefase, vooral in de exportsectoren (rederijen, bosbouw, halfprodukten, chemie). In die twee landen werd herhaaldelijk een daadwerkelijk inkomensbeleid gevoerd. In **Zweden**, waar de sociale partners er beter in bleken te slagen economische kwes-



ties autonoom te regelen, is de overheids-inmenging vooral in de jaren tachtig op de voorgrond gekomen. Dit was het gevolg van de versplintering van de werknemersbelangen en had tevens tot doel om tegengas te geven tegen de groeiende druk aan werkgeverszijde om de onderhandelingen te decentraliseren. De Zweedse werkgevers waren van mening dat de golf aan wetgeving in de jaren zeventig, die het gevolg was van de enorme invloed van de vakbonden op de sociaal-democratische regering, een einde had gemaakt aan de traditionele autonomie van de sociale partners en dat dit een wijziging in de strategie van ondernemerszijde rechtvaardigde.

6. Welke rol hebben *economische factoren* bij de totstandkoming van de Noordepartementale modellen gespeeld? We zien dat de economische uitgangspositie en het tempo van de industriële ontwikkeling zeer verschillend waren. **Zweden** werd al heel vroeg gekenmerkt door een open economie waarin voor de export werd gewerkt. Om concurrerend te blijven werd op een model gemikt dat gebaseerd was op loonmatiging, arbeidsmobiliteit en aanvaarding van technologische veranderingen. In de drie andere landen daarentegen was de context anders. In **Noorwegen, Finland en IJsland** waren het vooral de afgeschermdede economische sectoren, waardoor centrale akkoorden tot stand konden komen.

7. Wanneer de totstandkoming en het functioneren van het stelsel van arbeidsverhoudingen in elk der vier landen vanuit historisch oogpunt wordt bekeken, moeten Noorwegen en Zweden als een soort eenheid worden beschouwd en Finland en IJsland als afzonderlijke gevallen. In de loop der jaren zijn er echter steeds meer *overeenkomsten* tussen de vier landen bij gekomen.

Finland onderscheidt zich van de andere landen door een industriële ontwikkeling die later kwam, een sfeer van klassenstrijd net na de Tweede Wereldoorlog, meer verdeeldheid onder de vakbondsonderhandelaars, een ingewikkelder politiek landschap en onenigheid in de sociaal-democratische partij. Voorts organiseerden de werkgevers er zich op een later tijdstip en gingen de collectieve onderhandelingen vertraagd van start. Vooral de

factoren die samenhangen met de klassenstrijd en het politieke landschap verklaren waarom Finland van oudsher van de andere landen verschilt. Niettemin is Finland zich na de Tweede Wereldoorlog meer en meer gaan *richten naar* het Zweedse en Noorse model. Dit was vooral het gevolg van een veranderende houding bij de werkgevers ten opzichte van het centraal overleg, een sinds 1969 tot stand gekomen vakbondshereniging en een vermindering van de spanningen bij links.

In **IJsland** werden de sociale verhoudingen aanvankelijk eveneens gekenmerkt door een minder sterke sociaal-democratie en een minder ontwikkelde verzorgingsstaat, maar vooral door informelere verhoudingen die samenhangen met de geringe omvang van de ondernemingen. Toch is IJsland ook steeds meer overeenkomsten met de andere Noordepartementale landen gaan vertonen. Het eindpunt van dit aanpassingsproces werd bereikt met de befaamde centrale sociale akkoorden van 1989 en 1990, waardoor men er voor de eerste keer in slaagde de economie te stabiliseren, die door de aard van de visserijsector per definitie labiel was.

Het naar elkaar toegroeien van de Noordepartementale arbeidsverhoudingen heeft vanzelfsprekend te maken met de betrekkelijke homogeniteit van de institutionele, politieke en culturele factoren die karakteristiek zijn voor de arbeidsmarkt. De intensieve samenwerking tussen regeringen en politieke en sociale partners binnen de landen speelt eveneens een rol. Daarnaast zijn er de nabootsingseffecten die alles te maken hebben met de ervaringen die opgedaan zijn met de onderlinge samenwerking, die sinds 1952 geïnstitutionaliseerd is in het kader van de Noordse Raad.

Modellen in crisis?

1. Effecten van de internationalisering van economieën

De gemeenschappelijke trekken van de economieën van de vier landen zijn, vergeleken met de andere landen van de OESO, de volgende. Allereerst heersen er scherpe *tegenstellingen* tussen enerzijds *exporterende sectoren* die veel concurrentievermogen in huis hebben en aan inter-

“Wanneer de totstandkoming en het functioneren van het stelsel van arbeidsverhoudingen in elk der vier landen vanuit historisch oogpunt wordt bekeken, moeten Noorwegen en Zweden als een soort eenheid worden beschouwd en Finland en IJsland als afzonderlijke gevallen. In de loop der jaren zijn er echter steeds meer overeenkomsten tussen de vier landen bij gekomen.”

“Dit naar elkaar toegroeien (...) heeft vanzelfsprekend te maken met de betrekkelijke homogeniteit van de institutionele, politieke en culturele factoren die karakteristiek zijn voor de arbeidsmarkt. De intensieve samenwerking tussen regeringen en politieke en sociale partners binnen de landen speelt eveneens een rol. Daarnaast zijn er de nabootsingseffecten die alles te maken hebben met de ervaringen die opgedaan zijn met de onderlinge samenwerking, die sinds 1952 geïnstitutionaliseerd is (...).”

“(...) is de publieke sector in de vier landen vanaf het midden van de jaren zestig steeds blijven groeien. Dit geldt vooral voor Zweden en Noorwegen en in mindere mate voor Finland en IJsland.”

“De vier landen hebben eind jaren tachtig en begin jaren negentig elk een periode van ernstige recessie doorgemaakt.”



“Als gevolg van klimatologische omstandigheden, het grondoppervlak en het geografisch isolement hebben de Noordepartse landen met zeer grote regionale verschillen op het gebied van de werkloosheid te kampen, met recordcijfers in verafgelegen gebieden.”

“In dezelfde periode [begin jaren negentig] zijn de kosten van de verzorgingsstaat in de vier landen sterk aan banden gelegd en zijn er talrijke maatregelen genomen (...),” om ze te verminderen .

“De destijds dominante positie van de sociaaldemocraten in vooral Noorwegen en Zweden en in mindere mate in Finland en IJsland is in de jaren tachtig en negentig duidelijk verzwakt.”

“In de jaren tachtig en negentig werd het collectief overleg gekenmerkt door een toenemende inmenging van de zijde van de overheid.”

nationale mededinging onderworpen zijn, en anderzijds een omvangrijke publieke sector en *afgeschermd* economische sectoren (landbouw, huisvesting, transport, particuliere dienstverlening, bepaalde industrietakken), waarbij deze laatste sectoren op sociaal gebied en op het punt van de salarissen in een veel betere positie zijn. Kenmerkend voor de Noordepartse landen zijn open, op export gerichte economieën, waarin grondstoffen (aardolie en gas in Noorwegen), bosbouw (Finland) en visserij (IJsland) nog een cruciale rol spelen. In Zweden daarentegen is de industrie die eindproducten aflevert van grotere betekenis. In Finland heeft het einde van de clearingovereenkomsten met de voormalige Sovjet-Unie in 1990 een gevoelige slag toegebracht aan de traditionele exporterende industrie van metaal- en textielproducten. Noorwegen, Finland en IJsland zijn dan ook bijzonder gevoelig voor de ontwikkeling van de koersen voor grondstoffen en de wisselvalligheden in de visserijsector. Bovendien is de publieke sector in de vier landen vanaf het midden van de jaren zestig steeds blijven groeien. Dit geldt vooral voor Zweden en Noorwegen en in mindere mate in Finland en IJsland.

De vier landen hebben eind jaren tachtig en begin jaren negentig elk een *periode van ernstige recessie* doorgemaakt. De meest alarmerende factor in de nieuwe internationaliseringsfase van de Noord-europese economieën is gelegen in de ongekende stijging van de *werkloosheidscijfers* tot respectievelijk 19,9% in Finland, 10,4% in Zweden, 5,6% in Noorwegen (1994: statistieken van de Noordse Raad). In IJsland ligt dit cijfer op 3,1%, er is een stijgende lijn en we moeten wel bedenken dat de fluctuaties in de werkgelegenheid daar in de twee hoofdsectoren - de visserij en de bouw - in de winter zeer groot zijn. Als gevolg van klimatologische omstandigheden, het grondoppervlak en het geografisch isolement hebben de Noordepartse landen met zeer grote *regionale verschillen* op het gebied van de werkloosheid te kampen, met recordcijfers in de verafgelegen gebieden.

Met het oog op deze situatie werd in de landen een ongekend sober beleid gevoerd en dit was name het geval bij het inkomensbeleid dat gebaseerd werd op spectaculaire centrale akkoorden. Voor

deze akkoorden was opnieuw een stevig beroep gedaan op de al eerder wakker geschudde nationale solidariteit. Tegelijkertijd werd door de regeringen een reeks noodmaatregelen genomen om de werkgelegenheid, met name voor langdurig werklozen en jongeren, te bevorderen.

De vier landen hebben al in de jaren tachtig, maar vooral in het begin van het daaropvolgende decennium een beleid in gang gezet dat de *liberalisering van de markten en financiële instituties* beoogt, en met uitzondering van IJsland hebben zij hun *nationale munt aangepast aan de ecu*. Hun financiële autonomie nam daardoor af, maar er kwam ook een eind aan de opeenvolgende devaluaties, een noodrem van de Noordepartse landen waar de regeringen traditioneel naar grepen. Door de financiële crises van eind 1992 moesten drie landen (Noorwegen, Finland, Zweden) desalniettemin hun munt devalueren of laten zweven. In het algemeen hebben de rechtse maar ook sociaal-democratische regeringen de afgelopen tien jaar een *economisch beleid met een duidelijk liberale teneur* gevoerd, dat erop gericht was de krachten van de markt weer te activeren en de invoeging van de nationale economieën in de internationale en met name de Europese economie te versnellen.

In dezelfde periode zijn de kosten van de verzorgingsstaat in de vier landen sterk aan banden gelegd en zijn er talrijke maatregelen genomen om een deel van de sociale dienstverlening te privatiseren, de concurrentiemogelijkheden van de publieke sector (overheid en gemeenten) te verbeteren, het personeelsbestand ervan in te krimpen, het totaal aan sociale voorzieningen en sociale voorrechten terug te brengen (bijvoorbeeld verlaging van de ziekte-uitkeringen, vermindering van het aantal vrije dagen, verlaging van de werkloosheidsuitkeringen, verhoging van de pensioenleeftijd, enzovoort...). Hervormingen in die richting zijn door het Bureau voor de arbeidsvoorziening in respectievelijk Zweden en Finland aangenomen. Vanaf het begin van de jaren negentig zijn vooral in die twee landen belangrijke bezuinigingen op de begroting gerealiseerd.

De internationalisering van de Noord-europese economieën heeft naast het verlies aan monetaire autonomie en de nood-



zakelijke verbetering van het concurrentievermogen nog een derde probleem opgeleverd. De uitbreiding van de internationale investeringen door de grote Zweedse, maar ook Noorse en Finse concerns vormt een bedreiging voor de cohesie van de nationale productiesystemen, daar deze investeringen ten koste daarvan gaan. In Zweden bijvoorbeeld is de productie van Zweedse ondernemingen in het buitenland op dit moment groter dan de door diezelfde ondernemingen geëxporteerde productie.

2. Einde van de sociaal-democratische hegemonie, politieke verschuivingen en coalities met soepel aanpassingsvermogen

De destijds dominante positie van de sociaal-democraten in vooral Noorwegen en Zweden en in mindere mate in Finland en IJsland is in de jaren tachtig en negentig duidelijk verzwakt. Overal zijn partijen van rechts en het centrum opgekomen, waarna er coalitieregeringen met soepel aanpassingsvermogen volgden. Thans hebben Noorwegen en Zweden respectievelijk vanaf eind 1990 en eind 1994 een sociaal-democratische minderheidsregering. Sinds 1991 is in IJsland een coalitie van sociaal-democraten en rechts aan de macht en in Finland een centrum-rechtse coalitie. De sociaal-democratische partijen zelf hebben onder druk van liberale denkstromen in eigen kring veranderingen doorgevoerd. Verder moeten we hieraan toevoegen dat er tegenover de klassieke tweedeling links-rechts nieuwe politieke richtingen (met name de groenen) zijn opgekomen. Sindsdien is het politieke toneel gevarieerder en sterker versplinterd.

3. Overlevingskansen voor het centraal overleg?

In de jaren tachtig en negentig werd het collectief overleg gekenmerkt door een *toenemende inmenging van de zijde van de overheid*. Daarvoor had de overheid in Noorwegen en Finland al op grote schaal in het overleg ingegrepen. Maar het einde van de autonomie van de sociale partners en de toenemende regeringsbemoeienis waren vooral in Zweden duidelijk merkbaar.

Welke *gemeenschappelijke oorzaken* waren er voor dit steeds vaker voorkomende

regeringsingrijpen in de lonen? De toegenomen wedijver tussen de vakbonden van de witte boorden, de publieke sector en de arbeiders (LO) en hevige spanningen tussen sectoren die aan scherpe concurrentie blootstonden en sectoren die daar minder last van hadden, leidden tot een enorme toename van de loonstijgingen, afbrokkeling van het centraal overleg, het verschijnsel van afwijkende loonafspraken en een toename van de conflictstof. De ondernemers die vóór decentralisering waren, droegen sterk aan deze afbrokkeling bij. Geconfronteerd met de eisen van de groeiende internationalisering deed de regering een poging om het uiteenvallen van het centraal overleg in te dammen en een gevarieerder inkomensbeleid en met name een beleid van vrij onderhandelde lonen in te voeren en frequent bemiddelaars of arbiters in te schakelen. Ze wilde zo een groter deel van de loonruimte beschikbaar stellen voor de verbetering van de winsten en het economisch evenwicht net als vroeger in de hand houden.

Wat zal er worden van het centraal overleg dat zo typerend is voor de vier Noordeuropese landen nu het gevangen raakt tussen centraliserende krachten aan de ene kant en decentraliserende aan de andere? In allerijl gesloten overeenkomsten tussen werkgevers en werknemers en akkoorden ter nationale redding (zoals afgesloten aan het eind van de jaren tachtig en het begin van de jaren negentig) waarmee het hoofd moet worden geboden aan hevige economische crisissituaties werken alleen als het uitzonderingen blijven. De ervaring van de afgelopen tijd laat duidelijk zien dat men zich niet voortdurend kan blijven beroepen op de ernst van de recessie. Afgezien daarvan, naarmate de overheid steeds minder in staat is sociale tegenprestaties voor de matiging te bieden, de werkgevers in het centraal overleg niet meer de voordelen van vroeger aantreffen (met name omdat het onmogelijk is om afwijkende loonafspraken te voorkomen en zij meer variatie en soepelheid van het loonbeleid wensen) en de werknemersbelangen steeds versnipperder raken, lijkt het voortbestaan van onder de overheid tot stand gekomen overeenkomsten op nationaal niveau in gevaar. De regeringen zijn zich wel degelijk bewust van die moeilijkheden en in Finland en Zweden is ook al te

“Geconfronteerd met de eisen van de groeiende internationalisering deed de regering een poging om het uiteenvallen van het centraal overleg in te dammen (...)”

“(...) in Finland en Zweden is ook al te merken dat men de arbeidsverhoudingen en dus het collectief overleg steeds verder los wil maken van de verzorgingsstaat.”

“(...) zullen de ontwikkelingen die in de richting van blokvorming gaan (...) een strategische sleutelrol gaan spelen. Soms zullen die ontwikkelingen ertoe leiden dat een groot aantal belanghebbenden op een lijn komen te staan en er centralisatie plaatsvindt, in andere gevallen zullen de onderhandelingen door de toename van het aantal blokken uiteenvallen.”



“Aan vakbondszijde waren (interne reorganisaties) onvermijdelijk, doordat het systeem van het collectief overleg veranderde en de spanning tussen de traditionele arbeidersfederaties en de witte-boorden-federaties sterk was toegenomen.”

“In 1988 was er (...) al een fusie tot stand gekomen tussen vijf industriebonden uit de particuliere sector die een tegenwicht moest vormen tegen de invloed van de federaties uit de publieke en de dienstverlenende sector.”

“Er kwam een hergroepering tot stand tussen sociaal gerichte en economisch verantwoordelijke werkgeversverenigingen (...) binnen bepaalde sectoren. Doel van dit eenwordingsproces is de activiteiten doeltreffender en goedkoper te maken en tot een gemeenschappelijke belangenbehartiging, zeker op Europees niveau, te komen.”

“(...) de opzienbarende ommezwaai in de strategieën van de werkgevers. Zij begonnen zich vooral te richten op decentralisatie van de onderhandelingen, flexibelere arbeidsverhoudingen – vooral op het gebied van lonen en arbeidsorganisatie –, een minder strakke sociale wetgeving en op een gedeeltelijke herziening van de verzorgingsstaat.”

merken dat men *de arbeidsverhoudingen en dus het collectief overleg steeds verder los wil maken van de verzorgingsstaat*. In Zweden, waar het risico dat het Noord-europese model uiteenspat het grootst is, blijven de sociaal-democraten het centraal overleg verdedigen, maar wel in die zin dat er een belangrijkere plaats aan de marktkrachten wordt toegekend en bepaalde gebreken van de solidariteit op inkomensgebied worden opgeheven.

De herziening van het onderhandelings-systeem is erop gericht om tot nieuwe evenwichten te komen bij de afstemming tussen de akkoorden in de bedrijfstakken en bij de onderlinge afstemming van bedrijfstakakkoorden en bedrijfsinterne akkoorden in elk van de onderhavige sectoren (welke mate aan afwijkende loonafspraken is nog te aanvaarden?).

In die constellatie zullen de ontwikkelingen die in de richting van blokvorming gaan (federaties van verschillende vakbonden die zich in blokken verenigen voor de onderhandelingen in een bepaalde sector, bijvoorbeeld de publieke sector) een strategische sleutelrol gaan spelen. Soms zullen die ontwikkelingen ertoe leiden dat een groot aantal belanghebbenden op een lijn komen te staan en er centralisering optreedt, in andere gevallen zullen de onderhandelingen door de toename van het aantal blokken uiteenvallen.

Het collectief overleg van de Noord-europese landen wordt op dit moment met het volgende dilemma geconfronteerd. Aan de ene kant zal het onderhandelingsniveau steeds meer afhangen van de manier waarop werknemers en werkgevers zich onderling organiseren en nieuwe onderhandelingseenheden vormen (blokken), die zij relevant en meer strokend met hun belangen vinden. Aan de andere kant zijn die aanpassingen juist bedoeld om een aantal ontsporingen van de Noordepese modellen (namelijk in elkaar gedrukte salarisschalen waardoor kwalificaties onvoldoende worden gehonoreerd, te weinig verschil in betaling tussen gekwalificeerde arbeiders en niet-gekwalificeerde werknemers...) recht te trekken en wordt daarmee de richting van een grotere decentralisering ingeslagen. Deze aanpassingen moeten zo worden gerealiseerd dat het globale economische evenwicht geen gevaar loopt.

4. Vakbonden en werkgevers: wijzigingen in apparaten, programma's en strategieën

Voor de vakbonden zowel als voor de werkgevers waren de jaren tachtig en negentig aanleiding tot *interne reorganisaties*. Aan **vakbondszijde** waren deze onvermijdelijk, doordat het systeem van het collectief overleg veranderde en de spanning tussen de traditionele arbeidersfederaties en de witte-boorden-federaties sterk was toegenomen. In dit verband moeten we erop wijzen dat het vakbondlandschap er in de Noordepese landen vrij eenvoudig uitziet en veel onderlinge overeenkomsten vertoont. Gewoonlijk zijn er drie hoofdrolspelers: een federatie die oorspronkelijk een federatie van arbeiders was, een federatie van administratief en technisch personeel en een federatie van werknemers met een academische of vergelijkbare opleiding. Meestal is elk van die federaties zowel voor de particuliere als de publieke sector werkzaam.

Omdat twintig jaar lang hun ledenaantal toenam, werden de witte-boorden-federaties (die van administratief personeel en die van academisch opgeleide werknemers) geleidelijk aan vrijwel even groot als de traditionele arbeidersfederaties en werd de voorheen overheersende rol van die laatste steeds zwakker. Binnen de arbeidersfederaties werd bovendien het aandeel van de publieke sector zeer belangrijk, en zelfs dominant, hetgeen aanleiding was tot grote interne verdeeldheid. Ter voorbereiding op haar congres in 1993 heeft de Noorse vakcentrale LO de meest vergaande reorganisatieplannen overwogen. Het ging erom een keuze te maken tussen bedrijfstak, beroep of functie, of de particuliere of publieke sector als uitgangspunt voor de reorganisatie. In 1988 was er echter al een fusie tot stand gekomen tussen vijf industriebonden uit de particuliere sector, die een tegenwicht moest vormen tegen de invloed van de federaties uit de publieke en de dienstverlenende sector. Ook tijdens het congres van de Zweedse LO in 1991 werden er fusies voorgesteld.

Ondanks deze spanningen zijn er in Zweden in het kader van een niet van conflicten ontdane samenwerking tussen de LO (arbeiders) en de TCO steeds vaker



uitwisselingen en samenwerkingsverbanden gerealiseerd, wat voor de andere Noordepese landen als voorbeeld zou kunnen dienen.

Aan **werkgeverszijde** werden in de jaren tachtig en negentig eveneens *interne reorganisaties* doorgevoerd, met name in de particuliere sector. Er kwam een hergroepering tot stand tussen sociaal gerichte en economisch verantwoordelijke werkgeversverenigingen; in **Finland** en **Zweden** gebeurde dit op nationaal niveau, in **Noorwegen** binnen bepaalde sectoren. Doel van dit eenwordingsproces is de activiteiten doeltreffender en goedkoper te maken en tot een gemeenschappelijke belangenbehartiging, zeker op Europees niveau, te komen. Naar voorbeeld van de activiteiten aan werknemerszijde vinden er bovendien fusies tussen kleine werkgeversverenigingen plaats. Om zich aan te passen aan de steeds groter wordende decentralisatie van het collectief overleg, proberen ook de grote federaties - zoals die in de metaalnijverheid - de rollen intern opnieuw te verdelen: voor haar leden zal die federatie steeds meer de rol van raadgever en minder die van rechtstreekse onderhandelaar gaan vervullen.

In de jaren tachtig en begin jaren negentig kwamen de spanningen tussen de werknemers en de werkgevers in de vier landen vooral voort uit de opzienbarende ommezwaai in de strategieën van de werkgevers. Zij begonnen zich vooral te richten op decentralisatie van de onderhandelingen, flexibelere arbeidsverhoudingen - vooral op het gebied van lonen en arbeidsorganisatie -, een minder strakke sociale wetgeving en op een gedeeltelijke herziening van de verzorgingsstaat. Het liberale offensief van de werkgevers was in **Zweden** het spectaculairst en ook het meest politiek getint. Na twintig jaar tevoren op gang te zijn gekomen, bereikte het in 1992 zijn hoogtepunt met de terugtrekking van de SAF uit tripartiete instanties.

De volgende punten waren kenmerkend voor de conflicten van de afgelopen tien jaar in de vier landen: het principe van centrale onderhandelingen, dat algemeen werd voor alle vakverbonden, leidde ertoe dat er bij de onderhandelingen vergelijkingen tussen groepen en blokken

werden gemaakt, hetgeen uitliep op een explosie van conflicten. Bovendien nam de stakingsbereidheid en strijdbaarheid bij werknemers, en vooral bij vrouwen, in de publieke sector toe. Met name de lonen zijn aanleiding geweest om in staking te gaan. Vooral ten gevolge van reorganisaties zijn er in Noord-Europa een groot aantal korte werkonderbrekingen te registreren.

Vergeleken bij de jaren zeventig hebben de *vakbondsprogramma's* van de Noordepese landen in de jaren tachtig weinig grote vernieuwingen of originaliteit laten zien. In dit verband moeten we erop wijzen dat de vakbondsvoorstellen in de jaren zeventig een spectaculaire vooruitgang op het gebied van de sociale wetgeving mogelijk hebben gemaakt. Dit gold in het bijzonder voor de vier volgende terreinen: veiligheid en arbeidsomstandigheden, ontslagbescherming, medezeggenschap, gelijke kansen en afschaffing van discriminatie tussen mannen en vrouwen. In de afgelopen tien jaar is de vooruitgang op het gebied van de wetgeving bescheidener geworden.

Vergelijkt men de programma's van de Noordepese vakbeweging met die van andere vakbonden, dan valt op dat er in de Noordepese programma's meer aandacht wordt geschonken aan maatschappelijke kwesties, zoals milieubeleid en consumentenbescherming of aan concrete voorstellen tot hervorming van de verzorgingsstaat. De internationale component is ook belangrijker geworden: naast uitingen van angst voor de gevolgen van de Europese integratie, is er de duidelijke wens om te komen tot europeanisering en internationalisering van de respectieve vakbewegingen. Rond de topic informatieconsultatie van werknemers is er meer samenwerking tussen de federaties in Noordepesa gekomen, hetgeen geleid heeft tot de oprichting van *personeelscomités van Scandinavische concerns*.

Overigens moet benadrukt worden dat de Noordepese vakbonden altijd steun hebben gegeven aan een economisch beleid dat op volledige werkgelegenheid gericht is. Met werkloosheidspercentages die sinds het begin van de jaren negentig verontrustende vormen aannemen, neemt de kwestie van de *werkgelegenheid* weer een centrale plaats in onder de vakbe-

“Vergelijkt men de programma's van de Noord Europese vakbeweging met die van andere vakbonden, dan valt op dat er in de Noordepese programma's meer aandacht wordt geschonken aan maatschappelijke kwesties, zoals milieubeleid en consumentenbescherming of aan concrete voorstellen tot hervorming van de verzorgingsstaat.”

“(...) moet benadrukt worden dat de Noord Europese vakbonden altijd steun hebben gegeven aan een economisch beleid dat op volledige werkgelegenheid gericht is.”

“(...) is scholing vanaf het ontstaan van de vakbeweging een vast punt in het eisenpakket geweest. (...) Het doel was de strategische rol van bij- en omscholing in economisch en individueel opzicht te vergroten en daardoor de omvang van de “passieve” uitgaven (werkloosheidsuitkeringen...) of compenserende uitgaven (arbeid tot nut van het algemeen) te verminderen.”



“(...) was het actieve werkgelegenheidsbeleid in 1992 slechts voor 50% van de werklozen (in Zweden en Noorwegen) succesvol - een dieptepunt sinds 1950 - terwijl dat beleid in vroeger tijden voor 80% van de werklozen succes had.”

“(...) kon de werkloosheid - meer dan elders - tot het einde van de jaren tachtig dank zij het macro-economisch beleid worden opgevangen. (...) (De traditionele economische mechanismen) worden thans door de regeringen en werkgevers ter discussie gesteld; in het huidige stadium van economische internationalisering en integratie in de Europese Unie worden zij niet meer relevant gevonden.”

wegingsprioriteiten. De vakbonden zien weliswaar duidelijk de noodzaak in van een grotere flexibiliteit op het punt van de arbeidstijden in de ondernemingen, maar zij zijn er absoluut niet van overtuigd dat arbeidstijdverkorting (of deeltijdarbeid) een oplossing voor de werkloosheid is. Hoewel zij arbeidstijdverkorting wel terecht vinden als het een verbetering van de levenskwaliteit - zowel op als buiten het werk - oplevert, zien zij het - anders dan de meeste vakbonden van de Europese Unie - volstrekt niet als een wondermiddel voor werkgelegenheidsproblemen. Ze zijn weliswaar van mening dat een actief arbeidsmarktbeleid ertoe kan bijdragen dat de kwaliteit van het arbeidspotentieel in stand wordt gehouden, maar in hun ogen moet het economische beleid er op de eerste plaats voor zorgen dat een hoog werkgelegenheidsniveau wordt gegarandeerd.

Tegen deze achtergrond is *scholing* vanaf het ontstaan van de vakbeweging een vast punt in het eisenpakket geweest. Het befaamde Zweedse model dat in de jaren vijftig tot stand kwam en waarvan een van de pijlers de bevordering van het herstructureringsproces van het productie-apparaat was, berustte met name op een actief beleid dat de negatieve gevolgen van rationalisering op de werkgelegenheid beoogde te verzachten. Er werd dan ook een zeer intensief bij- en omscholingsstelsel ontwikkeld voor werklozen, maar ook voor werknemers die hun baan dreigden te verliezen. Het doel was de strategische rol van bij- en omscholing in economisch en individueel opzicht te vergroten en daardoor de omvang van de “passieve” uitgaven (werkloosheidsuitkeringen...) of compenseerende uitgaven (arbeid tot nut van het algemeen) te verminderen. Dit scholingsbeleid is de vrucht van een nauwe samenwerking tussen vakbonden en sociaal-democratische partij. De vakbonden stonden aan de wieg van dit beleid en zijn ook, met name via het Arbeidsbureau, op nationaal, regionaal en plaatselijk niveau in hoge mate verantwoordelijk voor de praktijk en de sturing ervan.

5. Minder hechte banden tussen politieke partijen en vakbonden

Hoe ontwikkelden *de banden tussen vakbonden en sociaal- democratische partijen*

zich in de afgelopen jaren? Ze zijn enigszins *losser* geworden, in die zin dat er aan beide kanten steeds meer naar autonomie wordt gestreefd. Om te beginnen hebben de sociaal-democratische partijen in het algemeen geprobeerd om zich te distantiëren van hun collega-vakbonden (in Zweden en Noorwegen de LO, in Finland de SAK, in IJsland FTI). De redenen daarvoor waren velerlei. De partijen wilden meer vrijheid om overeenkomsten met centrumrechtste partijen en andere vakbonden dan de LO te kunnen afsluiten. Door de opkomst van een liberale stroming binnen de eigen gelederen beoogde de sociaal-democratie voorts een beleid te voeren, waarin aan de invloeden van de markt nieuwe prioriteit werd gegeven. De sociaal-democratische partijen moesten bovendien heel wat bredere belangen gaan vertegenwoordigen dan alleen die van de leden van haar traditionele vakbondspartner.

Aan vakbondszijde maakte een aantal onderzoeken duidelijk dat een steeds groter deel van de kiezers van de LO en SAK (Zweden, Noorwegen, Finland) op niet-socialistische partijen stemde, en vanuit de basis kwam ook de wens naar voren dat de vakbond meer afstand van haar natuurlijke bondgenoot zou nemen. Dit op afstand gaan van de sociaal-democratische partij kreeg in Zweden symbolisch gestalte toen het principe van het “collectieve lidmaatschap” (van de vakbond en de partij) officieel werd verlaten en het in Noorwegen in onbruik raakte. Naarmate de regerende sociaal-democratie minder alternatieven had te bieden voor het economisch, fiscaal en sociaal beleid, werd de belangstelling van vakbondszijde voor een hechte band trouwens ook minder. In het licht van de liberalisering en internationalisering van het economisch beleid waardoor de manoeuvreerruimte van de landen beperkter werd en tegen de achtergrond van de stijging van het werkloosheidspercentage hebben de vakbonden er tot slot ook voordeel bij als ze meer autonomie terugwinnen.

6. Het einde van het beleid dat op volledige werkgelegenheid gericht is?

Hoewel de werkloosheidspercentages in de Noordepese landen (afgezien van Finland) nog steeds lager zijn dan gemiddeld in de Europese Unie (11% in 1994),



wordt de plotselinge stijging onrustbarend geacht, temeer daar de voorzieningen voor omscholing, opleiding en het scheppen van nieuwe banen - de zogenaamde "verborgen" werkgelegenheid - ongeveer 3 tot 4% van de actieve beroepsbevolking van de straat houdt.

Het *lage werkloosheidscijfer, dat tot het einde van de jaren tachtig zo kenmerkend was voor de Noordepese systemen, hing samen met een groot aantal factoren*. Door de centralisering van het collectief overleg slaagde men erin de loonstijgingen te coördineren, een meer omvattende visie te ontwikkelen en daardoor loonstijgingen te vermijden die de economische mogelijkheden te boven zouden zijn gegaan, en kon een voor de werkgelegenheid ongunstige inflatie-spiraal worden voorkomen. Anders dan in de overige Europese landen, werd er een "actief werkgelegenheidsbeleid" gevoerd dat goed uitgewerkt en wel-doordacht was, of het nu om scholing (vooral omscholing) ging of om banen tot nut van het algemeen. Hierdoor kon werkloosheid worden voorkomen of kon snel een overstap van werkloosheid naar werk gemaakt worden. De Noordepese regeringen wilden meer geld uitgeven voor actieve omscholingsmaatregelen dan voor passieve werkloosheidsuitkeringen. Desondanks was het actieve werkgelegen-

heidsbeleid in 1992 slechts voor 50% van de werklozen (in Zweden en Noorwegen) succesvol - een dieptepunt sinds 1950 - terwijl dat beleid in vroeger tijden voor 80% van de werklozen succes had.

En last but not least kon de werkloosheid - meer dan elders - tot het einde van de jaren tachtig dank zij het macro-economisch beleid worden opgevangen. Enerzijds werd de publieke sector uitgebreid, hetgeen het verlies aan werkgelegenheid als gevolg van de reorganisaties in de industrie gedeeltelijk compenseerde en anderzijds werden de wisselkoersen voor de ondernemingen met behulp van achtereenvolgende devaluaties verbeterd. Al deze traditionele economische mechanismen worden thans door de regeringen en werkgevers ter discussie gesteld; in het huidige stadium van economische internationalisering en integratie in de Europese Unie worden zij niet meer relevant gevonden. In Zweden beschuldigden de vakbonden LO en TCO de regering er in 1992 van de werkloosheid bewust te hebben gebruikt om prijsstijgingen de kop in te drukken en werd een nationaal banenplan geëist. *Voor zover de volledige werkgelegenheid niet meer het voornaamste doel van het economische en sociale beleid is, kan men zich terecht afvragen of de Noordepese "modellen" zullen blijven voortbestaan.*

Literatuur

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

Dovick, 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.

Goetsch, J., (1990), «Le confort suédois» et «Suède a la recherche de la négociation perdue», in: Bibes, G., Mouriaux, R. *Les syndicats européens à l'épreuve*, Parijs, Fondation Nationale de Sciences Politiques.

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

Gudmundsson, G. Fridriksson, T., (1990), «Klassesamarbejde 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*, Ministerie van Arbeid, Helsinki.

Nordic Council of Ministers. (1994), *Working Life in Norden: «Labour Market Policy - Is it worth anything at all?»*, vol. 8, nr. 3.

OESO. *Economische studies* over Zweden, Noorwegen, Finland en IJsland (jaarlijks).

Rehn, G., Vicklund, B., (1990), «Changes in the Swedish Model», in: Baglioni & Crouch, *European Industrial Relations. The Challenge of Flexibility*, Londen, Sage.



**Eugenia
Kazamaki
Ottersten**

*Onderzoeksmede-
werkster aan het In-
stituut van het be-
drijfsleven voor eco-
nomisch en sociaal onderzoek
te Stockholm*



Het Zweedse opleidingsstelsel - verwachtingen van de Europese integratie

“Een degelijke opleiding is op zich al lonend” (het Amerikaanse Ministerie van Werkgelegenheid 1991)

Lange tijd vervulde Zweden voor veel andere Europese landen een voorbeeldfunctie als het om zijn arbeidsmarkt-systeem, zijn bekwame beroepsbevolking en zijn beroepsopleidingen ging. Het constant lage werkloosheids-cijfer werd gezien als bewijs dat het Zweedse arbeidsmarkt-beleid doeltreffend was. De laatste tijd is de Zweedse economie echter voor dezelfde problemen komen te staan als de andere Europese landen, zoals een hoge geregistreerde werkloosheid en een verslechtering van het vaardigheids-niveau van de beroepsbevolking. Anders gezegd, de vaardigheden die het onderwijsstelsel en de scholingsprogramma's aanleveren voldoen niet aan de eisen van de werkgevers. Dit is deels het gevolg van de veranderingen die zich in de afgelopen tien jaar in de productieprocessen en op de arbeidsmarkt hebben voorgedaan. Bovendien zijn de nodige aanpassingen in het onderwijsstelsel uitgebleven. Hierdoor zijn er bij de technologische herstructurering van het Zweedse bedrijfsleven op het punt van het human capital problemen ontstaan. Zonder gekwalificeerde werknemers zal de technologische herstructurering langzaam en moeizaam verlopen. Wie in de toekomst werk wil hebben, moet onderwijs hebben gehad en bereid zijn zich voortdurend bij te scholen.

De meeste ontwikkelde industrielanden staan voor het probleem dat het “vaardigheidsniveau” van de beroepsbevolking omhoog moet. Paradoxaal genoeg doet dit probleem zich juist voor nu het aantal jongeren dat doorleert bijna overal ter wereld toeneemt. Het onderwijs loopt in sommige gevallen zelfs vooruit op de verzwaring van de inhoud van functies.

Bij de problemen op het gebied van het human capital gaat het echter om méér dan alleen om een hoger opleidingsniveau en betere vaardigheden. Door de nieuwe situatie op de Zweedse arbeidsmarkt is een verandering van het gehele opleidingsstelsel noodzakelijk. Mensen moeten al op school worden voorbereid op het leren op de werkvloer (Kazamaki Ottersten 1994). Een middelbaar opleidingsniveau wordt dan ook steeds belangrijker. Daarnaast moeten werknemers zich ook voortdurend aanpassen aan veranderingen op het werk. Opleidingen, scholing en bijscholing worden een investering en bezigheid gedurende het hele werkende leven. Dergelijke doorlopende investeringen in opleidingen worden evenwel alleen gedaan als er sterke prikkels zijn. Een verhoging van de salarissen voor goed opgeleide mensen is dan ook een eerste vereiste. Ondernemingen zijn verder steeds selectiever geworden bij de werving van personeel en richten zich vooral op mensen die goed kunnen leren en zich op hun werk constant kunnen omschakelen. Op de arbeidsmarkt is een goed opleidingsniveau vaak een signaal dat mensen “het vereiste leer- vermogen” in huis hebben.

Kan Zweden, naast alle andere problemen die de integratie in de Europese Unie met zich meebrengt, dergelijke veranderingen wel aan? Zweden staat bekend om

zijn vele arbeidsmarktinstaties. In de nieuwe Europese situatie kunnen die instanties de noodzakelijke aanpassingen van de onderwijs- en scholingsstelsels aan de arbeidsmarkt zowel stimuleren als belemmeren. Door de integratie in de Europese Unie zal het Zweedse opleidingsstelsel nog meer onder druk komen te staan. De vraag is of het Zweedse opleidingsstelsel over de juiste instrumenten beschikt en flexibel genoeg is voor de vereiste veranderingen. In dit artikel wordt ingegaan op het Zweedse opleidingsstelsel, de integratie met de andere opleidingsstelsels in de Europese Unie en de verwachtingen voor de toekomst.

Enige achtergrond- informatie

In het Zweedse onderwijssysteem volgt men negen jaar verplicht basisonderwijs, (van 6/7 jaar tot 16 jaar), waarna eventueel middelbaar onderwijs gevolgd wordt, dat zowel een algemeen vormende richting als een beroepsgerichte richting heeft. In de meeste industrielanden geldt gewoonlijk een leerplicht van negen jaar. In sommige Europese landen is de leerplicht zelfs nog langer, bijvoorbeeld tien jaar in België, Finland, Frankrijk en Duitsland, elf jaar in Nederland en twaalf jaar voor bepaalde opleidingen in België en Duitsland. Internationaal is de trend dat kinderen steeds vroeger naar school gaan en dat meer jongeren langer doorleren dan vroeger.

Bijna 90 procent van de leerlingen in alle leeftijdsgroepen gaat na het verplichte basisonderwijs door naar het middelbaar onderwijs. Sinds de jaren tachtig is het aantal leerlingen dat voor de voorbereidende wetenschappelijke variant kiest aan



het dalen ten opzichte van de leerlingen die voor een beroepsopleiding kiezen. Deze ontwikkeling doet zich ook in veel andere landen voor, met uitzondering van de VS en Japan. Daarnaast wordt er, zowel in het kader van het arbeidsmarktbeleid, maar ook via instellingen uit de overheidssector en de particuliere sector, scholing in het bedrijfsleven gegeven.

Internationaal gezien liggen de Zweedse overheidsuitgaven voor onderwijs boven het gemiddelde van de andere OESO-landen (OESO 1992). Zweden besteedt meer aan onderwijs dan Frankrijk, Duitsland en het Verenigd Koninkrijk, maar minder dan Denemarken, Noorwegen en Finland. Het reguliere onderwijs wordt grotendeels door de overheid gefinancierd. Scholing op de werkvloer is uiteraard een private aangelegenheid, al ontvangen veel bedrijven een flinke overheidssubsidie als ze aan scholing doen of gaan doen, of andere competentiebevorderende maatregelen nemen. Het Fonds voor het werkende bestaan verstrekt bedrijven grote bedragen voor scholing. Uit een nog in gang zijnde evaluatie zal blijken of deze steun ook vruchten afwerpt (Lindh, Mellander, Kazamaki Ottersten 1994).

Verder is uit onderzoek gebleken dat het Zweedse basisonderwijs in de jaren tachtig uitzonderlijk duur was. Internationaal gezien lagen de totale kosten per leerling zo'n 23 tot 28 procent hoger dan in de andere Scandinavische landen.

Garandeert meer geld ook een betere kwaliteit? Doordat Zweedse scholen "leraar-intensiever" zijn, met kleinere klassen dan in andere landen, zou men betere prestaties verwachten. Uit onderzoek is niet voldoende gebleken dat kleinere klassen ook tot betere studieresultaten leiden. Uit internationale vergelijkingen komt naar voren dat Zweedse leerlingen goed zijn in lezen en vreemde talen, maar onvoldoende schrijfvaardigheden hebben en ook maar matig in wiskunde zijn (Fägerlind 1993). Zweedse leerlingen zijn geen uitblinkers. Dit is geen optimale situatie voor een economie die op de drempel van belangrijke technologische herstructureringen staat. Het is wel zo dat de jongere generatie beter geschoold is dan de oudere generatie, hetgeen overigens voor de hele Europese Gemeenschap geldt. In de Scandinavische landen, Duitsland, Oostenrijk, Engeland en

Zwitserland heeft een vrij hoog percentage van de beroepsbevolking een middelbare schoolopleiding afgerond.

Levenslange scholing

Het vroegere tayloristische produktie-model wordt geleidelijk aan vervangen door organisatie-modellen die op hoge prestaties gericht zijn. Nieuwe bedrijven en industrieën lopen bij deze ontwikkeling voorop. Aangezien de door de arbeidsmarkt te leveren prestaties én de wereld van het werk aan het veranderen zijn, "moeten de prestaties van de arbeidsmarkt en van het onderwijs in één context worden gezien" (Eliasson 1994). Verder moet het onderwijs mensen voorbereiden op de arbeidsmarkt, een taak die absolute prioriteit heeft (Eliasson 1992).

Aanvullende scholing is een heel normaal verschijnsel op de moderne werkplek geworden, en alleen werknemers die reeds een goed opleidingsniveau hebben, komen in aanmerking voor banen die dergelijke scholing vergen. Bedrijven gaan steeds selectiever te werk bij de werving van personeel en de procedures worden geleidelijk aan steeds zwaarder. Uit interviews met een aantal bedrijven blijkt dat het vrijwel onmogelijk is om een baan in een high-tech bedrijf te krijgen zonder een diploma van het middelbaar onderwijs (Kazamaki Ottersten 1994). Verder behoren communicatieve vaardigheden in het Zweeds en andere talen, en kennis van wiskunde vaak tot de minimumvereisten. Werknemers die "goed kunnen leren", problemen kunnen oplossen en in teamverband kunnen werken (sociale vaardigheden) staan hoog in aanzien bij werkgevers. Dit brengt met zich mee dat men ten minste een diploma van het middelbaar onderwijs moet hebben om zelfs maar in aanmerking te komen voor een eenvoudige baan in een fabriek. Om in de toekomst aan de slag te komen moet men goed opgeleid zijn.

Kortom, scholing wordt steeds meer een levenslange aangelegenheid. Op verschillende momenten in iemands leven en op verschillende plaatsen vinden scholing en bijscholing plaats. Tegen deze achtergrond wordt er door de Europese integratie nog een extra dimensie toegevoegd aan de opleidingen die in het onderwijsstelsel worden gegeven. Er worden namelijk ho-

"Door de nieuwe situatie op de Zweedse arbeidsmarkt is een verandering van het gehele opleidingsstelsel noodzakelijk."

"Bijna 90 procent van de leerlingen in alle leeftijdsgroepen gaat na het verplichte basisonderwijs naar het middelbaar onderwijs."

"Internationaal gezien liggen de Zweedse overheidsuitgaven voor onderwijs boven het gemiddelde van de andere OESO-landen (...)"

"(...) uit onderzoek (is) gebleken dat het Zweedse basisonderwijs in de jaren tachtig uitzonderlijk duur was."

"Aanvullende scholing is een heel normaal verschijnsel op de moderne werkplek geworden, en alleen werknemers die reeds een goed opleidingsniveau hebben, komen in aanmerking voor banen die dergelijke scholing vergen."

"(...) het vrijwel onmogelijk is om een baan in een high-tech bedrijf te krijgen zonder een diploma van het middelbaar onderwijs (...)"



“In Zweden levert leren in vergelijking met andere landen (...) weinig op.”

“Deze lage loonstijgingen na scholing kunnen in een grote, geïntegreerde Europese markt tot brain-drain of verplaatsingen van competenties leiden.”

“Door tal van die instanties, en met name door instanties die op markten opereren waarop de vakbonden een vaste greep hebben, is de arbeidsmarkt minder flexibel geworden.”

“(...) de gemiddelde leeftijd in Zweedse productiebedrijven vrij hoog is. Tegelijkertijd weten we dat de jongere generatie beter geschoold is, al staat daar tegenover dat de oudere generatie meer ervaring heeft op de arbeidsmarkt.”

gere eisen gesteld aan de talenkennis van mensen en aan hun vermogen om in multiculturele teams te werken, terwijl tegelijkertijd ook de horizon en het perspectief van ieder mens afzonderlijk en van het onderwijsstelsel breder worden. Door de integratie zal er meer vraag komen naar werknemers uit landen met een hoog opleidings- en vaardigheidsniveau. Onder invloed van de concurrentie zal het opleidingsniveau, met andere woorden, in alle landen omhoog gaan. De arbeidsmarkt springt echter niet goed met competenties om (Eliasson 1994). Zeer competente werknemers worden doorgaans onderbetaald als men naar de waarde kijkt die hun werk voor de werkgever heeft, terwijl het omgekeerde geldt voor ongeschoolde werknemers (Eliasson 1992). Dit heeft effecten op de prikkel om zowel op school als op het werk te leren. Aangezien de ontwikkeling van iemands competentie een cumulatief proces is en op school al de basis wordt gelegd voor iemands vermogen om later op het werk door te leren, kan het vooruitzicht van een laag salaris tot een slechte start leiden. In een verenigd Europa zal dit ook negatief uitwerken op de flexibiliteit van mensen en hun vermogen om in een internationale context te werken.

Is leren de moeite waard?

Men is alom van mening dat leren iets moet opleveren (Kazamaki Ottersten, Mellander, Meyerson, Nilsson 1994). In Zweden levert leren in vergelijking met andere landen echter weinig op.

Na het onderzoek van Becker (1962), Mincer (1958, 1962 en 1974) en Schultz (1960 en 1961) is er veel discussie geweest over loonfuncties en human-capitalramingen. Loonvergelijkingen zijn tegenwoordig een “klassiek” onderdeel van de economie en worden vaak empirisch benaderd. Er is ook veel onderzoek gedaan naar de gebreken van vroegere loonvergelijkingen (Kazamaki Ottersten, Mellander, Meyersson en Nilson, 1994).

De relatieve loonstijging in verband met één jaar extra scholing bedraagt in Zweden drie à vier procent. Dit cijfer is in de periode tussen 1984 en 1991 vrijwel constant gebleven. Er staat een OESO-gemiddelde van tien à twaalf procent tegenover.

Hierbij moet echter wel worden aangetekend dat, ondanks dit lage cijfer internationaal gezien, de loonstijgingen in verband met scholing bij sommige werknemers, zoals ingenieurs, fors zijn geweest. Door deze stijging hebben ze echter pas het gemiddelde Zweedse niveau van loonstijgingen voor scholing bereikt (Mellander 1994)!

Deze lage loonstijgingen na scholing kunnen in een grote, geïntegreerde Europese markt tot brain-drain of verplaatsingen van competenties leiden. Die brain-drain heeft ten dele waarschijnlijk al plaatsgevonden. Mensen met een hoog opleidingsniveau vertrekken uiteraard het eerst. Zelfs wanneer dit maar mondjesmaat gebeurt, kan dit al negatieve gevolgen hebben voor de concurrentiepositie van de Zweedse economie (Braunerhjelm en Eliasson 1994).

Nu er hoogontwikkelde arbeidsmarkten aan het ontstaan zijn, zal de vraag naar hoog opgeleide mensen uit het buitenland toenemen. Om de kwestie van de brain-drain beter aan te kunnen pakken, zullen we echter eerst meer te weten komen over de vraag welk effect inkomens hebben op scholing en emigratie (Lundborg 1991). Dit kan per land verschillen. Zullen die effecten er in de toekomst anders uitzien als gevolg van de Europese integratie? Welke factoren spelen een rol bij de emigratie van hoogopgeleide mensen? Deze vraagstukken moeten eerst uitgebreid onderzocht worden.

Institutionele hindernissen

De flexibiliteit van de arbeidsmarkt hangt in zeer sterke mate af van het opleidingsniveau en de arbeidsmarktinstanties. Door tal van die instanties, en met name door instanties die op markten opereren waarop de vakbonden een vaste greep hebben, is de arbeidsmarkt minder flexibel geworden. De arbeidswetgeving en vakbondsactiviteiten vertragen de allocatieprocessen op de arbeidsmarkt in Zweden soms nog sterker. Uit interviews met bedrijven blijkt dat de gemiddelde leeftijd in Zweedse productiebedrijven vrij hoog is. Het is waarschijnlijk zo dat de Zweedse arbeidswetgeving hier ten dele debet aan is. Tegelijkertijd weten we dat de jongere generatie beter geschoold is, al staat daar te-



genover dat de oudere generatie meer ervaring heeft op de arbeidsmarkt.

De Wet op de werkgelegenheid, die gebaseerd is op het "first-in-last-out"-principe bij ontslagen, zal op de lange termijn negatieve invloed hebben op de produktiviteit van oude bedrijven, en met name op de produktiviteit van bedrijven die op markten opereren waar het slecht gaat en die niet meer groeien (Kazamaki Ottersten 1993). Doordat werknemers niet vaak van arbeidsplaats en ook niet vaak van bedrijf wisselen en er dan ook weinig prikkels zijn om bij te leren, wordt dit negatieve effect op de produktiviteit nog versterkt. Het gevolg is dat bedrijven geneigd zijn om minder te investeren in human capital, omdat de werknemers relatief oud zijn en scholing dus minder rendabel is. Hoewel de jongere generatie beter geïnformeerd is en beter geschoold is in nieuwe vaardigheden, is het toch moeilijk voor jongeren om toegang te krijgen tot de arbeidsmarkt. Deze negatieve, indirecte effecten op de jeugdwerkloosheid, worden nog versterkt als er te hoge beginsalarissen worden bedongen door de bonden.

In een wereld waarin landen naar elkaar toegroeien moeten veel van die remmende institutionele hindernissen uit de weg worden geruimd. Wanneer de arbeidsbemiddeling efficiënter wordt, zal een aantal van die hindernissen vanzelf wegvallen. Het is mogelijk dat zich in een verenigd Europa tot op zekere hoogte een betere en sterker gedereguleerde arbeidsmarkt ontwikkelt (zie Eliasson 1994). Als dat gebeurt, dan kan het gevolg zijn dat het middelbaar onderwijs beter wordt en er betere prikkels komen om te "leren". Op dit moment zorgen institutionele hindernissen en de gang van zaken op de arbeidsmarkt in de Europese Gemeenschap echter nog voor problemen. Het is dan ook te hopen dat de arbeidsmarkten in de toekomst steeds meer gedereguleerd zullen worden, zodat Europa kan concurreren met nieuwe markten in het westen en het oosten.

Het Zweedse opleidingsstelsel in een Europees licht

Hoe moet scholing worden georganiseerd? En wie draait er voor de kosten op? Dat

zijn de vragen die een Europees opleidingsstelsel met zich brengt. Wat is toegestaan en waar liggen de grenzen? Hoe kan een goed onderwijsstelsel worden gegarandeerd? Wie is daarvoor verantwoordelijk? Hoeveel onderwijs heeft iemand nodig? Moet iedereen een diploma middelbaar onderwijs hebben om zelfs maar in aanmerking te komen voor een baan? Ontstaat er een tweedeling op de arbeidsmarkt en in Europa tussen zeer laaggeschoolde en heel hoogopgeleide mensen, die zich op twee aparte arbeidsmarkten bewegen?

Door de snel veranderende industriële technologieën komen zowel de onderwijsstelsels als de arbeidsmarkten in Europa onder druk te staan (Eliasson en Kazamaki Ottersten 1994). De Zweedse integratie in Europa is reeds begonnen. Door het ERASMUS-programma en de interactie tussen hoger onderwijs en research is er bij die integratie reeds vooruitgang geboekt. De Europese integratie van het Zweedse opleidingsstelsel heeft een goede kans van slagen, aangezien er grote belangstelling is onder Zweedse studenten om in het buitenland te studeren. Door de integratie worden perspectieven breder en ontstaan er nieuwe opleidingsmogelijkheden.

Op een aantal problemen moeten we hier echter ook ingaan:

□ In bedrijven blijkt steeds meer nadruk te worden gelegd op communicatieve vaardigheden, en met name op verbale en wiskundige vaardigheden. Wiskunde wordt steeds belangrijker voor mensen op alle niveaus, niet in de laatste plaats voor mensen op de werkvloer. Tegenwoordig kiezen echter minder leerlingen op de middelbare school wiskunde en natuurwetenschappen dan vroeger. Deze tendens doet zich in alle ontwikkelde geïndustrialiseerde landen voor en kan in de toekomst tot ernstige problemen leiden. Ook door de nieuwe wervingsmethoden van het bedrijfsleven moet het onderwijsstelsel veranderen, omdat het anders niet kan voldoen aan de nieuwe eisen en leerlingen geen goed betaalde baan in het vooruitzicht kan stellen.

□ Een andere vraag die grondig onderzoek dient te worden en reeds in de aandacht staat, is of de Europese integratie

"(...) bedrijven geneigd zijn om minder te investeren in human capital, omdat de werknemers relatief oud zijn en scholing dus minder rendabel is."

"Hoewel de jongere generatie beter geïnformeerd is en beter geschoold in nieuwe vaardigheden, is het toch moeilijk voor jongeren om toegang te krijgen tot de arbeidsmarkt."

"(...) zorgen institutionele hindernissen en de gang van zaken op de arbeidsmarkt in de Europese Gemeenschap echter voor problemen."

"Wiskunde wordt steeds belangrijker voor mensen op alle niveaus, niet in de laatste plaats voor mensen op de werkvloer. Tegenwoordig kiezen echter minder leerlingen op de middelbare school wiskunde en natuurwetenschappen dan vroeger."

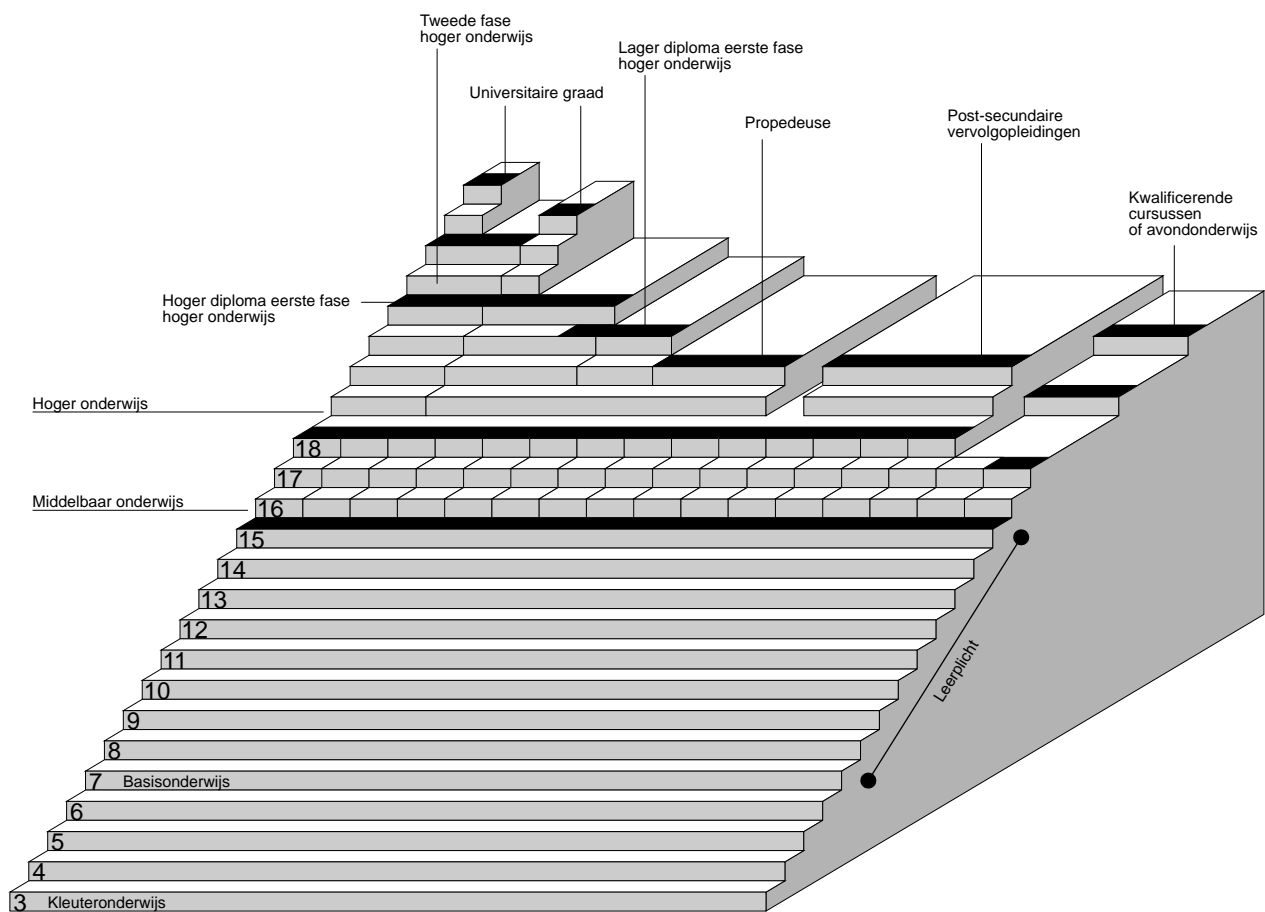


in een aantal landen tot brain-drain zal leiden, terwijl andere landen er juist human capital bij krijgen. Landen met een sterk nivelleringsbeleid zullen dat beleid moeten wijzigen. Per Lundborg gaat in zijn artikel op dit vraagstuk in.

□ We mogen niet uit het oog verliezen dat multilaterale afspraken in de praktijk

niet altijd gemakkelijk uitvoerbaar zijn, vooral niet wanneer een afspraak op een te hoog niveau tot stand is gekomen. Het is niet wenselijk dat de Zweedse economie met nog meer bureaucratie wordt opgezadeld. Voor een soepele integratie is flexibiliteit nodig bij zowel de praktische uitvoering als bij de totstandbrenging van multilaterale afspraken. Het zou goed zijn

Het Zweedse onderwijsstelsel



- Voor niet-leerplichtige kinderen tussen de 0 en 6/7 jaar zijn er verschillende voorzieningen, zoals kinderdagverblijven, peuterspeelzalen en openbare kleuterklassen.
- Sinds 1991 kunnen kinderen met zes jaar naar school gaan, als de ouders dat willen en als de gemeente daartoe passende voorzieningen heeft. In het schooljaar 1997/98 moet dit in alle gemeenten mogelijk zijn.
- Voor kinderen tussen de 6/7 en 16 jaar is er verplicht onderwijs. Het gaat hierbij om algemeen, coëducatief onderwijs voor de hele opgroeiende generatie. Bij de invoering van de negenjarige leerplicht in 1962 is er een onderverdeling gemaakt in drie niveaus van drie jaar elk: een laag, midden- en een hoog niveau. Met ingang van het schooljaar 1995/96 zal een nieuw landelijk leerplan worden ingevoerd voor de groepen 1 tot en met 7, in 1996/97 voor groep 8, en in 1997/98 ten slotte voor groep 9.
- In de nieuwe tweede fase van het middelbaar onderwijs dat in 1992 is geïntroduceerd en dat aan het begin van het schooljaar 1995/96 volledig zal zijn ingevoerd, is het onderwijs al verdeeld in programma's van drie jaar elk. Er zijn 16 landelijk vastgestelde programma's, waarvan er 14 vooral beroepsgericht zijn en twee voornamelijk voorbereiden op een universitaire studie. Alle programma's bevatten echter dezelfde acht basisvakken, te weten Zweeds, Engels, maatschappijleer, godsdienst, wiskunde, biologie, gymnastiek en gezondheidsleer, en kunstzinnige vorming. Daarnaast kiezen leerlingen vakken die aansluiten bij hun studierichting.
- Beroepsgerichte academische graden worden op universiteiten en colleges behaald na voltooiing van een studieprogramma dat in lengte kan variëren van 2 tot 5,5 jaar. Deze studieprogramma's leiden op tot een bepaald beroep, bijvoorbeeld het universitaire diploma medicijnen of het docentendiploma voor de tweede fase van het middelbaar onderwijs.

Grafiek: Rudolf J. Schmitt; technische uitvoering: Axel Hunstock, Berlijn; CEDEFOP-adviezen: Pekka Kämäräinen.



als een deel van de beslissingen op een lager niveau zou worden genomen.

Wat kunnen we tegen de achtergrond van de geschetste problemen van de Europese integratie verwachten?

1. Idealiter kan worden verwacht dat de onderwijsmarkt zich sneller aanpast aan gemeenschappelijke eisen en onderwijsdoelstellingen en er een ruimere keus ontstaat. Bovendien is te verwachten dat de onderzoeksmarkt een impuls krijgt.

2. Door meer interactie en concurrentie tussen de arbeidsmarkten op Europees niveau zal de status van het onderwijs waarschijnlijk omhoog gaan. Een hogere status van het onderwijs kan tot hogere opleidingsnormen op school en op het werk leiden. Dit verschijnsel zal zich in heel Europa voordoen. De lonen voor mensen met een hogere opleiding zullen waarschijnlijk ook stijgen.

3. Meer concurrentie zal ook de kosten onder druk zetten en tot kwaliteitsverbetering leiden. Dit kan vooral van belang zijn voor Zweden, waar de onderwijskosten relatief hoog zijn.

Over het geheel genomen zal het Zweedse opleidingsstelsel, ondanks de eerder genoemde problemen, baat hebben bij de Europese integratie.

Conclusies

Door de Europese integratie zal het onderwijsstelsel boeiender worden. Er komt namelijk meer ruimte voor samenwerking op onderzoeksgebied en er ontstaan interessante terreinen voor nieuwe ontwikkelingen. Om de integratie succesvol te laten verlopen moeten de arbeids- en scholingsmarkt goed functioneren en flexibel zijn. Integratie begint altijd op nationaal niveau. Het vraagstuk van een met succes opererende arbeids- en scholingsmarkt speelt niet alleen in Zweden. Verwacht wordt dat een sterke integratie in Europa buitengewoon positieve effecten zal hebben op de status van het Zweedse onderwijs en scholing uiteindelijk meer gaat opleveren. Er kleven echter ook enkele nadelen aan die integratie. De problemen met multilaterale afspraken op hoog niveau kunnen er nog gecompliceerder door worden.

“(...) multilaterale afspraken in de praktijk niet altijd gemakkelijk uitvoerbaar zijn, vooral niet wanneer een afspraak op een te hoog niveau tot stand is gekomen.”

“Om de integratie succesvol te laten verlopen moeten de arbeids- en scholingsmarkt goed functioneren en flexibel zijn. Integratie begint altijd op nationaal niveau.”

Literatuur

Becker, G.S., 1962, Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis, *Journal of Political Economy*, Jrg. 70 Supplement, Deel 2, blz. S9-549.

Braunerhjelm, P., Eliasson, G., 1994, *Finans-tidningen*.

Eliasson, G., 1992, *Arbetet - dess betydelse, dess innehåll, dess kvalitet och dess ersättning*, (Werk - het belang, de inhoud, de kwaliteit en het rendement), IUI, Stockholm.

Eliasson, G., Doelmatig onderwijs en competentie-markten, *Europees tijdschrift Beroepsopleiding*, Nr. 2/94.

Eliasson, G., Kazamaki Ottersten, E., 1994, *Om förlängd skolgång* (Verlengde schooltijd), IUI, Almqvist och Wiksell International, Stockholm.

Fagerlind, I., 1993, *Utbildningen i Sverige och det mänskliga kapitalet. Nya villkor för ekonomin och politiken*. (Onderwijs in Zweden en het human capital. Nieuwe voorwaarden voor de economie en het beleid.) Rapport till Ekonomikommisionen.

Kazamaki Ottersten, E., 1993, *Produktivitet och Anställningsskydd* (Productiviteit en arbeids-wetgeving), IUI Working Paper Nr. 399.

Kazamaki Ottersten, E., 1994, Trends in personeelswerving bij Zweedse bedrijven, *Europees tijdschrift Beroepsopleiding*, Nr. 1/1994.

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 Working Paper Nr. 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*, nog te verschijnen IUI Working Paper.

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

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

Mincer, J., 1985, Investment in Human Capital and Personal Income Distribution, *Journal of Political Economy*, Jrg. 66, blz. 281-302.

Mincer, J., 1962, On-the-job Training: Costs, Returns and Some Implications, *Journal of Political Economy*, Jrg. 70, Deel 2, blz. S50-579.

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

OESO, 1992, Education at a Glance, OECD Indicators.

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

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

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

US Department of Labor, 1991, What Work Requires of Schools. Een rapport van SCANS voor America 2000.



Matti Kyrö

Als afdelingshoofd verantwoordelijk voor informatievoorziening, coördinatie op onderzoeksgebied en kwantitatieve



onderwijsgegevens bij de Nationale Onderwijsraad (centraal bureau voor de ontwikkeling en evaluatie van het onderwijs), Finland

“In Finland worden het algemeen vormend onderwijs en het beroepsonderwijs en de beroepsgerichte scholing momenteel los van elkaar ontwikkeld, waarbij in het ene geval de “vorming” en in het andere geval de aansluiting op de arbeidsmarkt vooropstaat. Een van de onderliggende beginselen is echter het streven naar op de markt georiënteerd, service-gericht onderwijs. De scholing die in het kader van de arbeidsmarkt aan volwassenen wordt gegeven, wordt al volledig afgestemd op de vraag en de resultaten van marktonderzoeken (...). De afgelopen jaren is er sprake geweest van twee alternatieve trends, namelijk uitbreiding van het leerlingwezen en invoering van op competentie gebaseerde vakexamens, die vergelijkbaar zijn met de NVQ's in het Verenigd Koninkrijk.”

“(...) neemt Finland net als Frankrijk een middenpositie in, als het om de verdeling van leerlingen over het algemeen vormend en het beroepsgerichte middelbaar onderwijs gaat.”

Kenmerken van het beroepsonderwijs in Finland

Korte geschiedenis van het beroepsonderwijs

Het initiële beroepsonderwijs in Finland is onder leiding van de overheid tot stand gebracht en wordt voornamelijk verzorgd door overheidsinstellingen. Het wordt, met andere woorden, grotendeels gefinancierd met overheidsgeld en het is aan de overheid om ervoor te zorgen dat de algemene doelstellingen van het beroepsonderwijs overal in het land verwezenlijkt worden. In het Finse systeem, waarin het onderwijs in schoolverband plaatsvindt, krijgen de leerlingen hun praktijkopleiding vooral op school.

Het Finse beleid beoogt ieder gelijke kansen op onderwijs te bieden, onafhankelijk van woonplaats, economische status of taal. In overeenstemming met de Scandinavische democratische beginselen is de verwezenlijking van gelijke onderwijskansen voor iedereen reeds aan het eind van de jaren zestig de belangrijkste doelstelling van het beleid geworden. Onderwijs wordt van doorslaggevend belang geacht voor de Finse concurrentiekracht en welvaart.

Door de gecentraliseerde nationale planning aan het eind van de jaren zeventig en tachtig is het aantal opleidingsplaatsen in het initiële beroepsonderwijs gegroeid. Tussen 1970 en 1994 was er sprake van een verdubbeling van het aantal opleidingsplaatsen. Tegelijkertijd daalde echter het aantal 16- tot 19-jarigen van 85.000 tot 65.000.

In Finland bestaan er qua opleidingsniveau aanzienlijke verschillen tussen de leeftijdsgroepen. In de leeftijdsgroep van 25- tot 30-jarigen heeft ongeveer 80 % een diploma van een beroepsopleiding of een universitaire graad, terwijl dat percentage

in de leeftijdsgroep van 45- tot 50-jarigen minder dan 50% bedraagt.

Internationaal gezien neemt Finland net als Frankrijk een middenpositie in, als het om de verdeling van leerlingen over het algemeen vormend en het beroepsgerichte middelbaar onderwijs gaat.

Aan het eind van de jaren tachtig is er veel discussie geweest over de noodzakelijke herziening van de onderwijsdoelstellingen. Er werd sterk benadrukt dat individualisering en keuzemogelijkheden noodzakelijk zijn om succes te kunnen boeken in de hevige economische concurrentiestrijd. Aan deze punten werd hoge prioriteit toegekend. Ze kregen een plaats naast de voornaamste doelstellingen van de voorgaande tien jaar, namelijk gelijke kansen en onderwijs dat leerlingen een brede algemene ontwikkeling en humanistische idealen meegeeft.

In het kader van de nieuwe prioriteiten gaat het streven vooral uit naar een middenschool voor alle jongeren, waar algemeen vormend en beroepsgericht onderwijs met elkaar gecombineerd kunnen worden of een keuze voor een van beide onderwijstypes kan worden gemaakt. Verder wil men het niveau van de post-secondaire beroepsopleidingen optrekken door de oprichting van instellingen voor hoger beroepsonderwijs van het type van de Duitse “Fachhochschule”, waar wetenschappelijk onderzoek naar de praktijk een integraal onderdeel van de werkzaamheden is. Jongeren krijgen zo hetzij via het algemeen vormend onderwijs, hetzij via een instelling voor hoger beroepsonderwijs toegang tot de universiteit. In deze voorstellen voor een nieuwe onderwijsstructuur worden nog steeds wijzigingen aangebracht. Experimenten die in de genoemde richting gaan, worden ten uitvoer gebracht binnen het huidige leerplan.



Recente veranderingen

In het veranderende Europa van het eind van de jaren tachtig is Finland door de buitenlandse concurrentie onder grote druk komen te staan. Het optrekken van het opleidingsniveau van de hele bevolking is daardoor van nog groter belang geworden. De Europese integratie, de economische veranderingen, de snelle technologische ontwikkelingen en demografische factoren waren hier debet aan. Tegen deze achtergrond is er intensief gediscussieerd over permanente scholing en een daarmee in de pas lopende herstructurering van het onderwijsstelsel.

In Finland is het initiële beroepsonderwijs op jongeren gericht. Het beroepsonderwijs voor volwassenen - de scholing die in het kader van de arbeidsmarkt wordt gegeven en de personeelsopleidingen buiten beschouwing gelaten - begon pas tegen het eind van de jaren tachtig te groeien. Bij het onderwijs voor jongeren wordt ervan uitgegaan dat het aanvangsniveau van alle jongeren onge-

veer gelijk ligt. Hierdoor konden opleidingstrajecten worden uitgezet, waarin alleen aandacht aan individuele verschillen wordt besteed als er zich leerproblemen voordoen. Binnen de opleidingstrajecten bestaan nauwelijks mogelijkheden om vakken te kiezen.

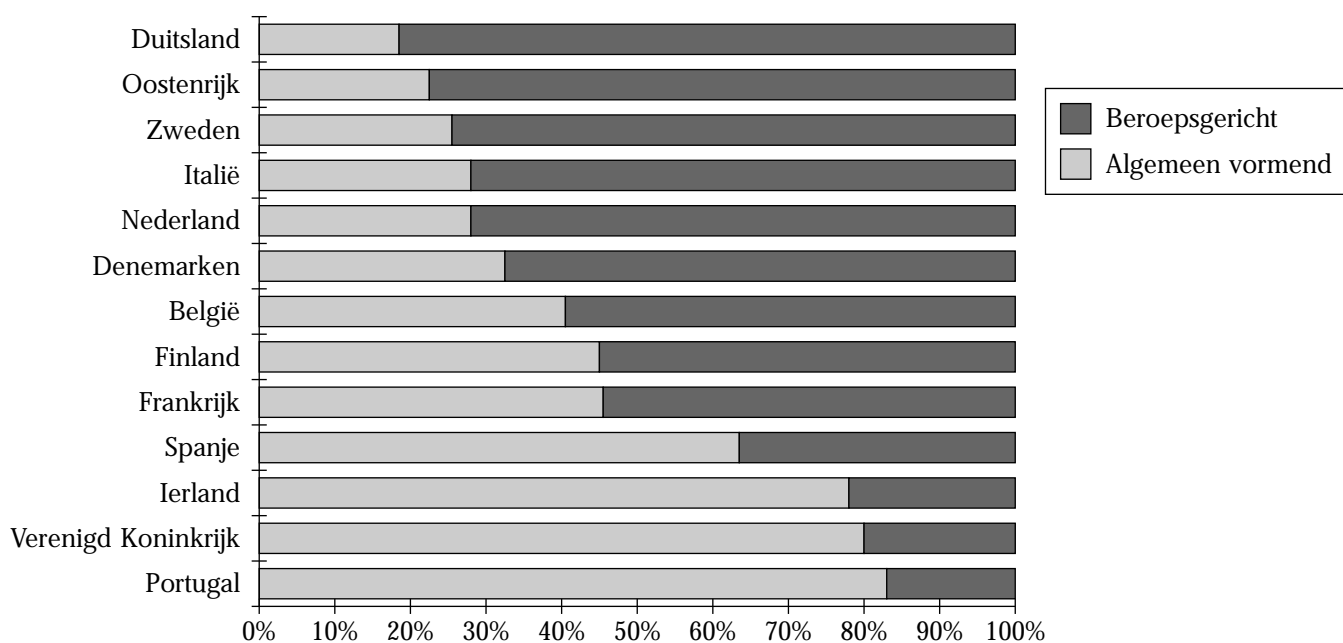
Het ligt in de lijn der verwachting dat het aanbod aan arbeidskrachten in Finland verder zal dalen. Werkenden blijken de arbeidsmarkt te verlaten om een opleiding te volgen en in de vut te gaan. De vraag naar opleidingen is ook door de huidige recessie omhoog gegaan. Onder 16- tot 20-jarigen komt er steeds meer belangstelling voor opleidingen die in voorgaande jaren slechts met moeite leerlingen konden werven.

Aan het eind van de jaren tachtig was het aantal jongeren dat na de leerplicht doorleerde het laagst. De geringe groei die zich nu voordoet, zal in het midden van de jaren negentig weer afnemen. Dan zullen we waarschijnlijk weer te maken krijgen met een tekort aan geschoolde arbeidskrachten in een aantal belangrijke productie- en dienstensectoren. De schommelin-

“Verder wil men het niveau van de post-secundaire beroepsopleidingen optrekken door de oprichting van instellingen voor hoger beroepsonderwijs van het type van de Duitse ‘Fachhochschule’, waar wetenschappelijk onderzoek naar de praktijk een integraal onderdeel van de werkzaamheden is.”

“Het beroepsonderwijs voor volwassenen - de scholing die in het kader van de arbeidsmarkt wordt gegeven en de personeelsopleidingen buiten beschouwing gelaten - begon pas tegen het eind van de jaren tachtig te groeien.”

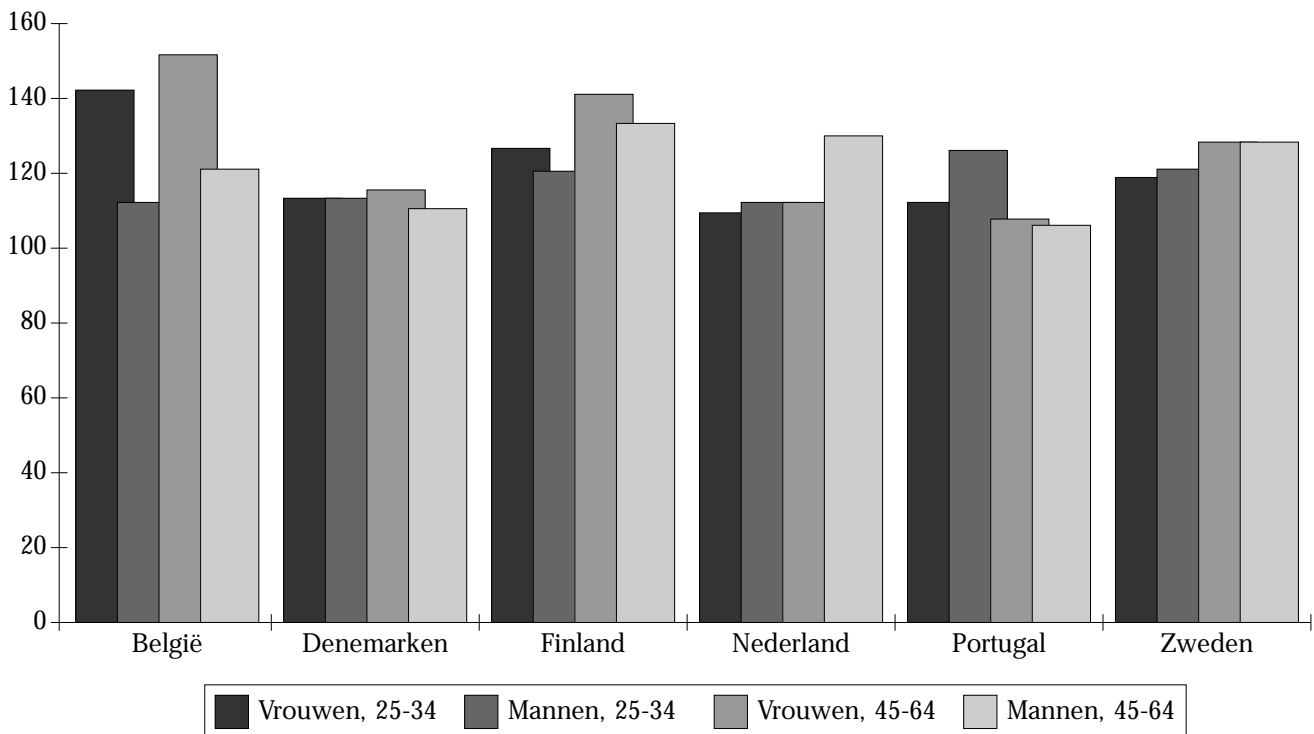
Afbeelding 1. Percentage leerlingen in de tweede fase van het algemeen vormend en beroepsgericht middelbaar onderwijs in 1991 in de landen van de EU (gegevens voor Griekenland en Luxemburg ontbreken).



Bron: Education at a glance, OECD



Abbeelding 2. Gemiddeld jaarinkomen bij een opleiding op het niveau van het niet-universitair hoger onderwijs (x100) naar leeftijd en geslacht in enkele landen van de EU.



Bron: Education at a Glance, OECD

“(...) in de jaren zeventig (...) (werd) er prioriteit gegeven aan het streven naar gelijkheid en vooral aan de wens om de zwakkeren in de samenleving te helpen. Na die tijd is het accent steeds meer komen te liggen op het individu, met name het getalenteerde individu.”

“De onderwijshervorming die in de jaren zeventig heeft plaatsgevonden, was het resultaat van compromissen. De ontwikkeling van het algemeen vormend en het beroepsgerichte onderwijs vond los van elkaar plaats. Bij de toewijzing van gelden en de vaststelling van het aantal opleidingsplaatsen in het beroepsonderwijs werd uitgegaan van de geschatte behoefte aan geschoolde werknemers.”

gen in de jonge leeftijdsgroepen hebben zeer veel invloed op de planning, omdat de overheid wettelijk verplicht is alle schoolverlaters na de leerplicht een plaats voor een verdere opleiding te bieden.

De huidige doelstellingen

Het Finse onderwijsbeleid heeft een tweeledige doelstelling. Het onderwijs moet de huidige economische moeilijkheden en problemen in de wereld van het werk tot een oplossing brengen en anderzijds moet er een onderwijsstelsel worden opgezet dat niet alleen nu, maar ook aan het eind van dit decennium nog gekwalificeerde en competente werknemers aflevert.

Wat het onderwijsbeleid verder compliceert, is dat er in de maatschappij uiteenlopende en tot op zekere hoogte ongespecificeerde normen opgeld doen. De normen die het Finse onderwijs nastreeft en die in wetgeving zijn vertaald, zijn in de jaren zeventig vastgelegd, toen er prioriteit werd gegeven aan het streven naar gelijkheid en vooral aan de wens om de

zwakkeren in de samenleving te helpen. Na die tijd is het accent steeds meer komen te liggen op het individu, en met name het getalenteerde individu. Het is van groot belang dat er met het oog op de opstelling van de leerplannen voor het basis- en voortgezet onderwijs over deze normen gediscussieerd wordt.

De onderwijshervorming die in de jaren zeventig heeft plaatsgevonden, was het resultaat van compromissen. De ontwikkeling van het algemeen vormend en het beroepsgerichte onderwijs vond los van elkaar plaats. Bij de toewijzing van gelden en de vaststelling van het aantal opleidingsplaatsen in het beroepsonderwijs werd uitgegaan van de geschatte behoefte aan geschoolde werknemers.

Het bestaan van parallelle schooltypen had tot gevolg dat meer jongeren in de bovenbouw van het middelbaar onderwijs voor een algemeen vormende opleiding kozen dan de instellingen konden opnemen. De jongeren die niet geplaatst konden worden, moesten worden opgenomen in het middelbaar beroepsonderwijs.



Hierdoor werd men gedwongen om het algemeen vormend en het beroepsonderwijs in de onderwijsstructuur dichter bij elkaar te brengen.

Omdat Finland over betrekkelijk weinig natuurlijke rijkdommen beschikt, heeft het altijd veel aandacht moeten besteden aan zijn human resources. Het formele opleidingsniveau was en is een belangrijk criterium bij beslissingen over aanstelling en salariëring. Dit blijkt als men de gemiddelde inkomens in verschillende landen naar opleidingsniveau met elkaar vergelijkt. Vergeleken met andere landen van de Europese Unie zijn de inkomens in Finland betrekkelijk hoog. Bij de jongere leeftijdsgroepen zijn de verschillen echter kleiner, omdat het algemene opleidingsniveau duidelijk gestegen is.

In de jaren zeventig werd afgesproken dat het aantal opleidingsplaatsen zou worden afgestemd op de behoefte aan geschoolde werknemers. Daardoor is de nadruk komen te liggen op een kwantitatieve planning, die gedeeltelijk losstond van de inhoudelijke kant. Onderwijsvoorziening die op kwantitatieve planningen berust, brengt een grote mate aan centrale controle met zich mee. Het gevolg was dat de instroom in de verschillende opleidingen en de regionale spreiding daarvan tot in de kleinste bijzonderheden in planingsprocessen voor de verschillende niveaus vastgelegd werden. De plannen werden in laatste instantie goedgekeurd door de regering.

Het Finse beroepsonderwijs staat op het ogenblik voor de taak de contacten tussen het onderwijs enerzijds en het bedrijfsleven en de industrie anderzijds te intensiveren en het beroepsonderwijs aantrekkelijker te maken. Vooral in tijden van economische expansie, als de vraag naar arbeid het aanbod overtreft, wordt dit actueel. In het Finse systeem is voor het bedrijfsleven en de industrie niet noodzakelijkerwijze een belangrijke rol weggelegd bij initiële opleidingen en scholing. Doordat de overheid wettelijk verplicht is om alle schoolverlaters na de leerplicht een plaats voor een verdere opleiding te bieden, hebben jongeren in het onderwijs veel mogelijkheden. Hierdoor ontstaan er populariteitsverschillen tussen de verschillende opleidingen.

Vertegenwoordigers van het bedrijfsleven en de industrie hebben zitting in verschillende adviescommissies die zich bezighouden met de ontwikkeling van het onderwijs. In de Adviesraad voor onderwijsplanning, die zich voornamelijk bezighoudt met de kwantitatieve aspecten van de onderwijsvoorziening, is het bedrijfsleven ruim vertegenwoordigd. Zowel werkgevers- als werknemersorganisaties zijn vertegenwoordigd in nationale onderwijscommissies voor bepaalde sectoren en in lokale en institutionele commissies.

Door de huidige snelle technologische veranderingen worden het institutionele onderwijs en de institutionele scholing voor grote problemen geplaagd. Dit geldt met name voor Finland, waar het netwerk scholen zeer uitgebreid is. Er zijn zo'n vijfhonderd instellingen voor beroepsonderwijs die jaarlijks onderwijs verzorgen voor 200.000 studenten. De instellingen voor beroepsonderwijs lopen altijd achter met de modernisering van hun uitrusting, omdat de meest vooruitstrevende werkgevers veel eerder kunnen overgaan tot vervanging van machines en apparatuur. Het is dan ook noodzakelijk dat essentiële onderdelen van de praktijkopleiding worden verplaatst naar vooruitstrevende ondernemingen.

Vooral in de jaren negentig is men onderwijs steeds meer gaan zien als een vorm van dienstverlening. De klant beslist welke soort en welke kwaliteit onderwijs hij/zij wenst en op deze wijze bepaalt de onderwijsvraag de ontwikkeling en het aanbod van het onderwijs. De Finse regering heeft reeds bepaald dat de vraag een van de criteria moet zijn bij onder andere de vaststelling van het aantal opleidingsplaatsen.

In Finland worden het algemeen vormend onderwijs en het beroepsonderwijs en de beroepsgerichte scholing momenteel los van elkaar ontwikkeld, waarbij in het ene geval de "vorming" en in het andere geval de aansluiting op de arbeidsmarkt voorop staat. Een van de onderliggende beginselen is echter het streven naar op de markt georiënteerd, service-gericht onderwijs. De scholing die in het kader van de arbeidsmarkt aan volwassenen wordt gegeven, wordt al volledig afgestemd op de vraag en de resultaten van marktonderzoeken.

"Het formele opleidingsniveau was en is een belangrijk criterium bij beslissingen over aanstelling en salariëring."

"Het Finse beroepsonderwijs staat op het ogenblik voor de taak de contacten tussen het onderwijs enerzijds en het bedrijfsleven en de industrie anderzijds te intensiveren en het beroepsonderwijs aantrekkelijker te maken."

"Vooral in de jaren negentig is men onderwijs steeds meer gaan zien als een vorm van dienstverlening. De klant beslist welke soort en welke kwaliteit onderwijs hij/zij wenst en op deze wijze bepaalt de onderwijsvraag de ontwikkeling en het aanbod van het onderwijs."

"In de jaren negentig is het aantal leer/arbeidsplaatsen met bijna 40% toegenomen van 7.200 tot 10.000. Van al het beroepsonderwijs en alle beroepsgerichte scholing is dit nog steeds slechts 5%."



“Dit jaar is er een nieuwe wet over op competentie gebaseerde examens van kracht geworden. Tot nu toe zijn nog niet veel mensen voor deze examens geslaagd. Uit de eerste ervaringen blijkt dat van de mensen die geen formeel onderwijs of scholing hebben genoten, slechts zeer weinigen in staat zijn de nieuwe examens te halen. Met de vaardigheden die zij in een werksituatie verworven hebben, kunnen ze niet voldoen aan de exameneisen.”

“Door de recente ontwikkelingen is de druk om de huidige gecentraliseerde bestuurlijke structuur te ontmantelen, toegenomen.”

“Het is de bedoeling om voor het onderwijs nationale raamwerken te creëren, waarbinnen de onderwijsinstellingen betrekkelijk vrij zijn, zodat ze hun onderwijsaanbod af kunnen stemmen op de plaatselijke behoeften.”

School en werkend bestaan

De problemen met een beroepsopleiding die op school wordt gegeven liggen op het vlak van de contacten met de wereld van het werk en de veranderende eisen die daar gesteld worden. In het onderwijsbeleid wordt veel belang gehecht aan het dichter bij elkaar brengen van onderwijs en praktijk. De laatste paar jaar is de omvang van de praktische component in het theoretisch onderwijs aanzienlijk toegenomen. Op dit moment is de cruciale vraag hoe men een optimaal evenwicht tussen een goede integratie van leren en werken kan bereiken.

Doordat in het onderwijsbeleid meer nadruk is komen te liggen op individualiteit, flexibiliteit, keuzevrijheid en verantwoordelijkheid van de plaatselijke autoriteiten is er ook meer aandacht gekomen voor alternatieve vormen van beroepsopleiding. De afgelopen jaren is er sprake geweest van twee alternatieve trends, namelijk uitbreiding van het leerlingwezen en invoering van op competentie gebaseerde vakexamens, die vergelijkbaar zijn met de NVQ's in het Verenigd Koninkrijk.

De laatste paar jaar hebben zowel de werkgevers- als de werknemersorganisaties de ontwikkeling van het leerlingwezen gestimuleerd. In de jaren negentig is het aantal leer/arbeidsplaatsen met bijna 40% toegenomen van 7.200 tot 10.000. Van al het beroepsopleiding en alle beroepsgerichte scholing is dit nog steeds slechts 5%. Het is niet eenvoudig het leerlingstelsel in te voeren in nieuwe sectoren, aangezien het traditie is dat het onderwijs in schoolverband plaatsvindt. In veel sectoren ontbreken leerplannen voor het leerlingwezen en bovendien beschikken de bedrijven niet over goed opgeleide praktijkopleiders en instructeurs.

Dit jaar is er een nieuwe wet over op competentie gebaseerde examens van kracht geworden. Tot nu toe zijn nog niet veel mensen voor deze examens geslaagd. Uit de eerste ervaringen blijkt dat van de mensen die geen formeel onderwijs of scholing hebben genoten, slechts zeer weinigen in staat zijn de nieuwe examens te halen. Met de vaardigheden die zij in een werksituatie verworven hebben, kunnen ze niet voldoen aan de exameneisen.

Kenmerkend voor het huidige Finse onderwijs is dat de ontwikkeling van het beroepsopleiding voor jongeren en het volwassenenonderwijs los van elkaar plaatsvindt. De verscheidenheid in het onderwijs en de scholing neemt toe, maar tegelijkertijd treden er steeds meer niveauverschillen op tussen verschillende scholen en verschillende delen van het land.

Bestuurlijke hervormingen

De recente ontwikkelingen dwingen tot een ontmanteling van de huidige gecentraliseerde bestuurlijke structuur. Daarbij spelen met name twee factoren een rol: de huidige neo-liberale ideeën over de maatschappij, waarin de nadruk ligt op de verantwoordelijkheid van de dienstverlener, en de economische ontwikkelingen. Nu de industriële productie inzakt, neemt het aandeel van de overheidssector in het bruto nationaal product toe.

Bij de huidige bestuurlijke hervorming in Finland staan vooral de afschaffing van normatieve regelgeving en het delegeren van beslissingsbevoegdheden centraal. Als gevolg van de verslechterende economische omstandigheden moet er personeel afvloeien. De daartoe strekkende besluiten zijn, ook daar waar het om het bestuurlijke niveau gaat, al genomen.

In de Finse bestuursstructuur worden de lokale activiteiten op drie verschillende niveaus door overheidsinstanties gestuurd. Bijna alle ministeries kennen een centraal nationaal bureau en een regionale (provinciale) instantie die daaraan ondergeschikt is. Deze besluitvormings- en planningsstructuur met zijn vele niveaus is uitermate log gebleken. De verantwoordelijkheid voor het nemen van besluiten en het maken van plannen wordt momenteel gedelegeerd naar het plaatselijke niveau. Het is de bedoeling om voor het onderwijs nationale raamwerken te creëren, waarbinnen de onderwijsinstellingen betrekkelijk vrij zijn, zodat ze hun onderwijsaanbod af kunnen stemmen op de plaatselijke behoeften.

Een grotere lokale autonomie is een wezenlijk onderdeel van de hervorming van het onderwijsbestuur. Leerplannen omvatten facultatieve elementen waarover binnen het raamwerk van niet al te strikt



geformuleerde doelstellingen plaatselijk beslist kan worden. Hierdoor kan een flexibel onderwijsaanbod worden ontwikkeld. Ook hoopt men dat een grotere lokale autonomie tot een verbetering van de doelmatigheid en efficiëntie van het onderwijs leidt. Verschillende belangengroepen zullen de activiteiten van de instellingen met meer belangstelling volgen dan voorheen.

In dit stadium is nog niet duidelijk hoe het bestuur zich zal ontwikkelen. Sommigen vrezen dat het delegeren van regeringsbevoegdheden en regelgeving naar het lokale niveau ertoe zal leiden dat de werkelijke besluitvorming verschuift naar de sociale partners. Het gevaar bestaat dat de raamwerken het product worden van de Vakbond van leraren, dat invloed heeft op de nationale lesroosters, en van de werkgeversorgani-

saties, die invloed hebben op de nationale eindexamens.

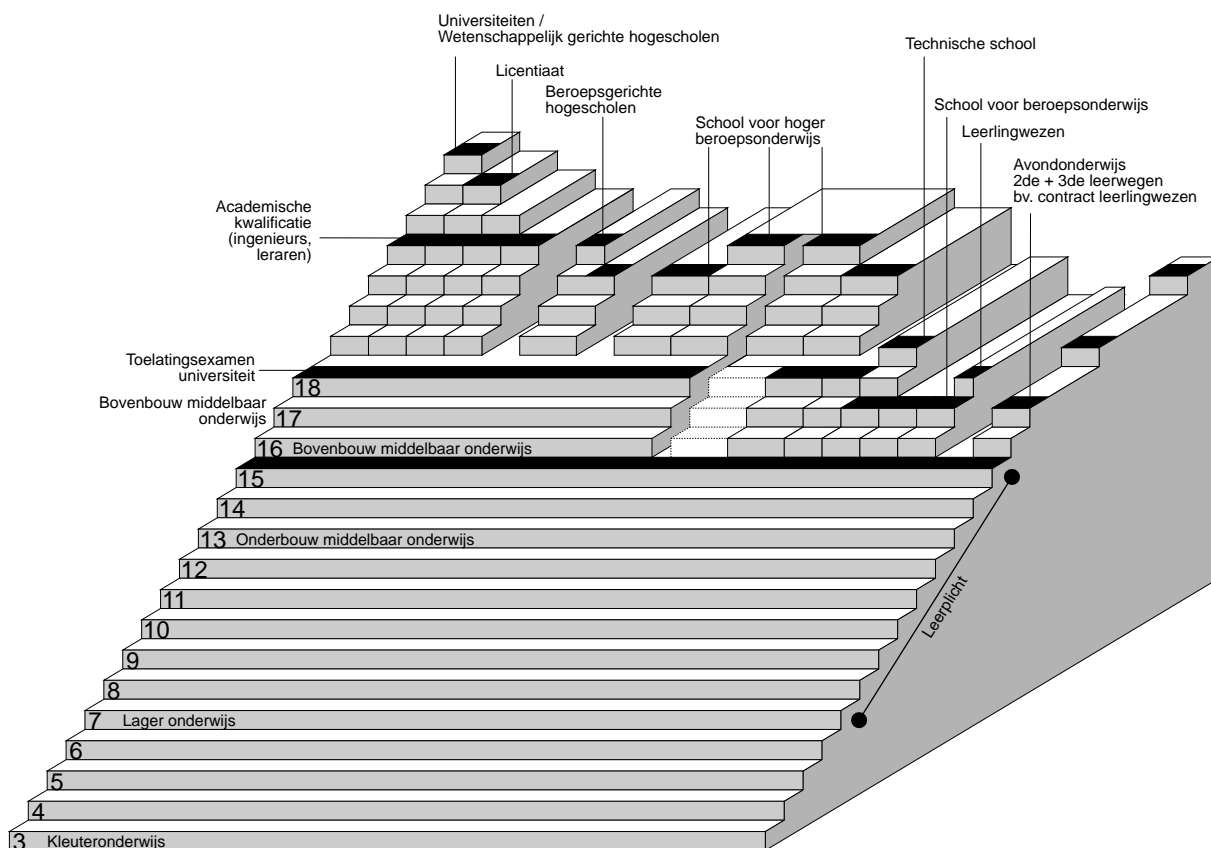
Het is niet uitgesloten dat decentralisatie slechts tot bureaucratie op lokaal niveau leidt. De infrastructuur van het onderwijsstelsel is niet flexibel genoeg voor een echt door de consument gestuurd systeem. In Finland dat de op vier na grootste oppervlakte in Europa en een bevolking van 5 miljoen inwoners heeft, is het netwerk van onderwijsinstellingen opgebouwd om het regionale beleid te ondersteunen.

Trends op het gebied van de financiering

In Finland zal de verplichting om voor beroepsonderwijs te zorgen geleidelijk aan de gemeenten worden overgedragen.

“In Finland zal de verplichting om voor beroepsonderwijs te zorgen geleidelijk aan de gemeenten worden overgedragen.(...) Ze ontvangen overheidssubsidies aan de hand van hun uitgaven en de financiële status van de betrokken gemeente.”

Het reguliere onderwijs in Finland



Grafiek: Rudolf J. Schmitt; Technische uitvoering: Axel Hunstock, Berlijn; CEDEFOP-adviezen: Pekka Kämäräinen



“Het parlement merkt (...) op dat tijdens een recessie niet bezuinigd mag worden op onderwijs. Aan onderwijs moet dan juist meer steun worden gegeven.”

Op het ogenblik wordt de helft van de instellingen voor beroepsonderwijs door de gemeenten gerund. Ze ontvangen overheids subsidies aan de hand van hun uitgaven en de financiële status van de betrokken gemeente.

In de nabije toekomst zullen de invoering van *management by objectives* in het gehele overheidsapparaat en het huidige rationalisatie- en decentralisatieproces ertoe leiden dat de overheidsbijdragen worden toegekend op grond van een nieuw systeem. De instelling ontvangt een *lump sum*, waarvan de hoogte afhangt van drie factoren: het aantal lessen, het aantal leerlingen en de omvang van de instelling. Dit bedrag kan de instelling naar eigen inzicht besteden. De uitgaven zullen niet langer worden verdeeld in uitgaven die recht geven op een overheidsbijdrage en uitgaven waarvoor dat niet geldt.

Gehoopt wordt dat het niveau van de dienstverlening in het onderwijs door dit nieuwe systeem zal stijgen en de instellingen beter in staat zullen zijn om in te spelen op de specifieke plaatselijke behoeften dan nu het geval is. Tegelijkertijd

worden de gemeenten aangemoedigd hun dienstverlening kostendekkend te maken en hun bestuurlijk apparaat in te krimpen.

Het parlement merkt in zijn reactie op het rapport over het onderwijsbeleid van de regering op dat de hervorming van het systeem van overheidsbijdragen er niet toe mag leiden dat de kosten van het onderwijs anders over de centrale overheid en de gemeenten worden verdeeld. Als de gemeenten nieuwe taken en verantwoordelijkheden toegewezen krijgen, moeten zij ook kunnen beschikken over de middelen die daarvoor nodig zijn. Het parlement merkt ook op dat tijdens een recessie niet bezuinigd mag worden op onderwijs. Aan onderwijs moet dan juist meer steun worden gegeven.

Onderwijs en scholing zijn altijd gezien als een recht van de burger. Om die reden is de financiering van onderwijs en scholing in sterke mate afhankelijk van overheidsmiddelen. Omdat dit van oudsher zo gegroeid is, valt er in de nabije toekomst geen verandering te verwachten in de wijze waarop het onderwijs gefinancierd wordt.

Literatuur:

Ekola, Jorma (ed.): Ammatillisen kaskiasteen koulunuudistus. Arviointeja koulunuudistuksen tolmeenpanon toteutuksesta. (De hervorming van het post-secundair beroepsonderwijs. Beoordeling van de implementatie van de onderwijshervormingen) Instituut voor onderwijsonderzoek. Jyväskylä, Publikatieserie B, Theorie en praktijk, 56/1991.

Ekola, Jorma & Kämäräinen, Pekka & Vuorinen, Pentti: Ammatillisen koulutuksen uudistaminen 1980-luvulla (Hervorming van de beroepsopleiding in de jaren tachtig) Nationale raad voor beroepsonderwijs, Verslagen 30/1991.

Helakorpi, Seppo & Aarnio, Helena & Kuisma, Raimo & Mäkinen, Armas & Torttila, Pekka: Työ ja ammattilaito (Werk en beroepsvaardigheden) School voor leraren voor het beroepsonderwijs in Hämeenlinna, Onderzoeksverslagen 5/1988.

Kivinen, Osmo: Koulutuksen järjestelmäkehitys - Peruskoulutus ja valtiollinen kouludoktriini Suomessa 1800- ja 1900-luvulla (De ontwikkeling van het onderwijssysteem - basiseducatie en de overheidsdoctrine met betrekking tot onderwijs in Finland in de 19e en 20e eeuw). Universiteit van Turku, Publikaties C67, 1988.

Kivinen, Osmo & Rinne, Risto & Ahola, Sakari: Koulutuksen rajat ja rakenteet (Grenzen en structuur van het onderwijs), Hanki ja jää, Helsinki, 1989.

Kyrö, Matti & Vasiljeff Miliza & Virtanen, Kirsi: Ammatillisen koulutuksen keehitys vuosina 1960-1987 (De ontwikkeling van het beroepsonderwijs in 1960-1987). Nationale raad voor het beroepsonderwijs, Departement planning en ontwikkeling, Verslagen 16/1988.

OECD: Education at a Glance. OECD indicators. Paris, 1993.

Volanen, Matti Vesa: Open social structures en the school/labour network. (Open sociale structuren en het school/werk-netwerk). In Kyrö, Matti (ed.) kwalifikationsforskning - som bas för utbildning? (Onderzoek naar kwalificaties als basis voor onderwijs), Stockholm, 1989.

Volanen, Matti Vesa & Jalkanen, Hannu (ed.): Koulutuksen kuninkaat ja kulkurit (De koningen en vagebonden van het onderwijs). Instituut voor onderwijsonderzoek, Jyväskylä, Publikatieserie B, Theorie en Praktijk, 24/1988.



Groei van het leerlingwezen in Finland

Een opnieuw ontdekt traject naar het werkende bestaan

Welke omvang de werkloosheid en welke reikwijdte de structurele veranderingen ook mogen hebben, er is en blijft altijd vraag naar geschoolde en bekwame werknemers. In alle industrielanden heeft zich de afgelopen jaren een stijging van het aantal hooggeschoolde en een daling van het aantal ongeschoolde werknemers voorgedaan, en deze trend zal zich naar alle verwachting voortzetten. Veel routinewerk zal geautomatiseerd worden. In een tijd waarin bepaalde vakken, ambachten, veel lopende-bandwerk en hele bedrijfssectoren verdwijnen, worden basisvaardigheden als flexibiliteit, het openstaan voor (her)scholing, bereidheid om van beroep te veranderen en klantgerichtheid voor een ieder en voor het onderwijs steeds belangrijker. De inhoud van functies verandert zo snel dat het vrijwel onmogelijk is om de manpower planning af te stemmen op de toekomstige eisen.

Gekwalificeerde werknemers, die een goede opleiding hebben en in staat zijn om zelfstandig en vernieuwend te denken en te handelen, zijn essentieel voor de concurrentiepositie in een vrije en steeds groter wordende markt. In het licht van de bezuinigingen op de overheidsuitgaven en de hooggespannen verwachtingen van mensen ten aanzien van het nut van onderwijs is het een uitdaging voor de samenleving om een goede aansluiting tussen de vraag naar en het aanbod van vaardigheden te bereiken.

Nu de werkloosheid hoog is en zelfs nog steeds stijgt, neemt de belangstelling voor onderwijs toe. In het arbeidsmarktbeleid zijn dan ook meer onderwijs- en scholingsinitiatieven te vinden dan voorheen. Nu de arbeidsmarkten diverser zijn

geworden en meer op diensten gericht, kunnen we de werkgelegenheid niet langer veilig stellen door eenvoudigweg met behulp van overheidsgeld de vraag te vergroten. In een land waar loonafspraken van oudsher een grote rol spelen, ligt het politiek moeilijk om de werkloosheid met behulp van het marktmechanisme terug te dringen door de lonen te verlagen. Een geavanceerdere methode is de vaardigheden van mensen te verbeteren, en de communicatie tussen bedrijven en scholingsinstellingen te bevorderen, zodat leerlingen relevante vaardigheden verwerven.

In Finland heeft men vrij laat oog gekregen voor een overduidelijk maar essentieel feit, namelijk dat bedrijven - de leveranciers van goederen en diensten - een uitstekende leerschool vormen, die niet voor andere manieren van scholing onderdoet en nog te weinig wordt benut. Wil een bedrijf succes hebben, dan moet het op de hoogte blijven van de ontwikkelingen op technologisch en organisatorisch gebied, afzetmarkten en de vraag van de consument. Door scholing on-the-job kan efficiënt worden geleerd en kunnen mensen direct kennismaken met de bedrijfscultuur en het werkende bestaan. Het bedrijf is een geschikte leerplaats voor mensen die de basisprincipes van een beroep willen leren en voor mensen die zich willen bij- of herscholen.

De snelle overgang naar een industriële samenleving

De overgang van Finland van een voornamelijk agrarische autarkie naar een open-markteconomie met een bloeiende industrie begon en voltrok zich grotendeels in de tweede helft van de negentiende eeuw. Finlands bosbouw, voorheen alleen houtleverancier voor huishoudelijk



Henry J. Vartiainen

werkzaam aan de Universiteit van Helsinki, Finland. Daarvoor werkzaam bij het Instituut voor

economisch onderzoek van de Finse nationale bank, het secretariaat van de OESO in Parijs en de Conferentieraad in Brussel, de Bond van de Finse werkgevers en het bedrijfsleven, en het Finse Managementinstituut (LIFIM).

Toen de industrialisatie in de tweede helft van de negentiende eeuw in Finland op gang kwam, werd het beroepsonderwijs voornamelijk een overheidsaangelegenheid.

Vanaf de jaren tachtig wordt er veel nadruk gelegd op individuele prestaties en het belang van keuzemogelijkheden. Door de nieuwe wetgeving die in 1993 van kracht is geworden, zijn er voor alle beroepen opleidingen in het leerlingwezen gekomen en is ook aanvullende scholing binnen het stelsel mogelijk geworden. De scholen hebben meer vrijheid en verantwoordelijkheid gekregen bij de ontwikkeling van opleidingen en modules. Bij examens wordt iemands competentie beoordeeld, los van de manier waarop hij of zij die verkregen heeft (op school, in het leerlingwezen, in de praktijk). De verantwoordelijkheid voor de examens ligt bij examencommissies, waarin sociale partners, scholen en lokale overheid met elkaar samenwerken. De belangrijkste uitdaging waarvoor men op dit moment staat is dat de interesse van werkgevers moet worden gewekt en hun medewerking moet worden verkregen.



“(...) bedrijven - de leveranciers van goederen en diensten - een uitstekende leerschool vormen die niet voor andere manieren van scholing onderdoet en nog te weinig wordt benut.”

“(...) heeft het beroepsonderwijs zich (...) voornamelijk in overheidsinstellingen en onderoverheidstoezicht ontwikkeld.”

1) De stroom immigranten was al veel eerder op gang gekomen als gevolg van het verbod dat Napoleon had uitgevaardigd op handel tussen de landen op het Europese vasteland en Groot-Brittannië of zijn koloniën. Goederen kon men tegenhouden, maar mensen niet. Deze vroegste vorm van internationalisering had dus direct al positieve gevolgen voor Finland.

gebruik, veroverde een plaats op de internationale markt dank zij ontwikkelingen in de houtverwerkingstechnologie en het transport. Oude handels- en productiebeperkingen werden vervangen door een soepelere wetgeving (in 1897 kwam er een einde aan de gildevorming). Finse producenten kregen toegang tot de groeiende markten in het tsaristische Rusland. Er kwamen geschoolde en vindingrijke industriëlen uit het westen naar Finland met baanbrekende ideeën op het gebied van pulp en papier, textiel en techniek¹.

Het begon allemaal met de productie van pulp en papier, waarna al snel een sneeuwbal effect ontstond. Er ontstond namelijk een symbiotische relatie tussen productie, research en de bouw van de benodigde machines en apparatuur. Een op de zeven papiermachines in de wereld komt tegenwoordig uit Finland.

In de jaren dertig vormde de machinebouw een kleine sector. De verplichte herstelbetalingen na de Tweede Wereldoorlog aan de Sovjet-Unie waren ondanks de zware lasten een geluk bij een ongeluk, omdat ze hebben bijgedragen aan het ontstaan van een moderne machinebouwsector, die onder andere houtverwerkende en papiermachines, motoren en schepen produceert.

Na de Tweede Wereldoorlog hebben zich duidelijke structurele veranderingen voorgedaan in de samenleving. Het percentage mensen dat werkzaam is in de primaire sector (land- en bosbouw) is van 36 % in 1960 gedaald naar 5% in 1994. De leeftijdsopbouw van de bevolking is ook veranderd: het percentage mensen jonger dan 15, dat in 1960 nog bij 30% lag, was in 1994 gedaald naar 19%, terwijl het percentage in de leeftijdsgroep tussen de 15 en 65 jaar is gestegen van 62% naar 67%. Uit de demografische ontwikkeling blijkt dan ook hoe belangrijk volwasseneneducatie is.

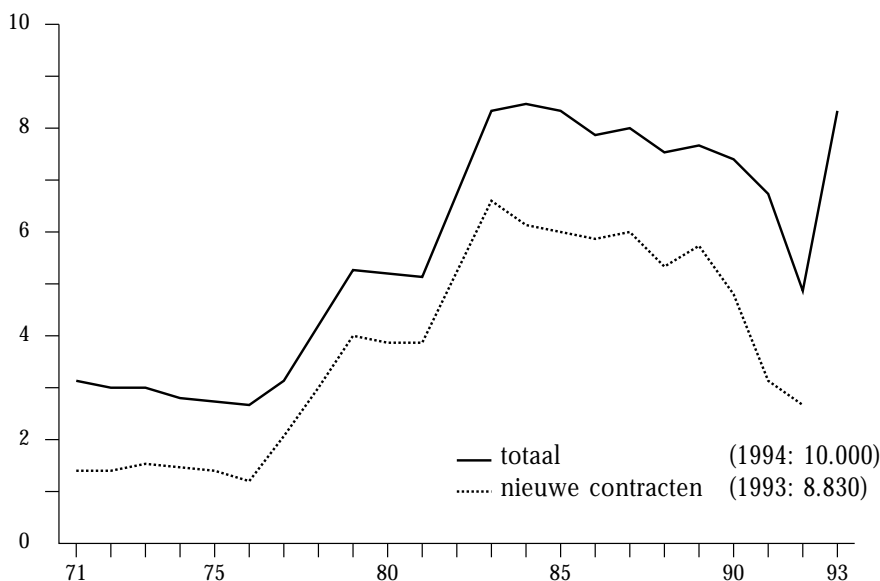
Het openbaar onderwijs heeft de overhand

Bedrijven zorgden in eerste instantie zelf voor de noodzakelijke scholing van hun werknemers. Maar al snel nam de overheid de verantwoordelijkheid voor de scholing over. Tussen 1840 en 1850 richtte de overheid zondagsscholen op voor leerlingen die een ambacht wilden leren. In de grote steden werden ook technische scholen opgericht. Daar konden leerlingen vanaf twaalf jaar een vier jaar durende opleiding volgen. Het lesprogramma bestond uit algemene vakken en technische vakken voor zover relevant voor de industrie en ambachten. Aan het idee dat de beroepsopleiding een overheidsaangelegenheid was, zoals in heel Scandinavië het geval was, werd niet getornd. Na de onafhankelijkheid heeft het beroepsonderwijs zich dan ook voornamelijk in overheidsinstellingen en onderoverheidstoezicht ontwikkeld.

Omvang van bedrijfsinterne scholing

Het leerlingwezen is tientallen jaren lang bescheiden van omvang geweest. In de jaren zeventig waren er slechts circa 4000 leerlingen in het leerlingwezen per jaar. In de jaren tachtig steeg dit aantal naar 8000, en in 1993 werd de grens van 10.000 overschreden. In dat jaar verdrievoudigde het aantal nieuwe contracten zich tot 8830, doordat er voor dezelfde vakken als in de andere onderwijstypen contracten konden worden afgesloten. Het streefcijfer voor

Instroom in het leerlingwezen in Finland tussen 1970 en 1994



Bron: Vartiainen Henry J., Het leerlingwezen (in het Fins), in: Taloustieto, augustus 1994



1995 is 17.000 opleidingsplaatsen, waarvan ongeveer de helft voor volwassenen en aanvullende scholing bestemd is.

Deze 17.000 opleidingsplaatsen vormen nog steeds slechts een fractie van het totale beroepsonderwijs met zijn 200.000 leerlingen. Bedrijfsinterne scholing treffen we meestal aan bij beroepen waar dergelijke scholing van oudsher gebruikelijk is en waarvoor het ook een geschikte vorm van scholing is (zoals bij de grafische vakken, bij kappers, broodbakkers en banketbakkers). Andere goede voorbeelden zijn de handel en administratieve vakken, maar ook de elektrotechniek en maatschappelijk werk.

Een groot aantal factoren heeft ertoe bijgedragen dat het aantal leerlingen laag bleef. Dit kwam niet alleen door de lage maatschappelijke status van het leerlingwezen, ook de vakbonden stonden argwanend tegenover scholing on-the-job. De leercontracten hadden aanvankelijk de vorm van een arbeidscontract en vielen dus geheel onder de arbeidswetgeving, waaronder de wet op het minimumloon. De vele regels zetten een domper op ieder enthousiasme van de kant van de werkgevers. Veel kleermakers zijn om die reden verdwenen.

Een nieuwe denkwijze

In de jaren tachtig is er veel discussie geweest over de doelstellingen van het onderwijs. Hierbij lag het accent op individuele behoeften en keuzemogelijkheden. Dit in tegenstelling tot vroeger, toen het accent lag op gelijkheid, uniformiteit en gestandaardiseerde normen, afgestemd op de behoeften in de samenleving. Er werd wel gekeken naar de economische vraag, maar slechts op theoretisch niveau. Gezien moet worden dat het leren op het werk net zo'n goede methode is om competentie te verwerven en examens te doen als het leren in een instelling voor openbaar beroepsonderwijs.

Flexibiliteit is hierbij essentieel. De autoriteiten trachten werkervaring en officiële examens beter op elkaar te laten aansluiten. Het onderscheid tussen theorie en praktijkervaring wordt ook steeds vager. De geboekte vooruitgang op statistisch gebied is hierbij ook nuttig. De verschil-

lende doelgroepen die behoefte hebben aan scholing, kunnen namelijk makkelijker gesignaleerd worden met behulp van het verbeterde statistische materiaal bij het Ministerie van werkgelegenheid. Groepen die behoefte hebben aan herscholing zijn voortijdige schoolverlaters zonder beroepsopleiding, vervroegde uittreeders en werkloze jongeren.

Het bedrijfsleven is een groot voorstander van het leerlingwezen en ziet het als een modern antwoord op de zo diverse arbeidsmarkt. Het leerlingwezen heeft veel voordelen. Er wordt opgeleid voor een beroep zoals dat in de praktijk wordt uitgeoefend, er wordt rekening gehouden met de werksituatie, de opleiding kan op ieder willekeurig tijdstip aanvangen en wordt sneller aangepast aan de stand van de technologische ontwikkelingen (als algemeen criterium bij examens moet echter een redelijk geachte gemiddelde norm worden genomen, en niet de nieuwste technologie). In dun bevolkte gebieden is dit vaak de enig mogelijke vorm van scholing.

Organisatorische hervorming

Deze nieuwe denkwijze heeft ook geleid tot nieuwe wetgeving. Nog niet zo lang geleden lag de verantwoordelijkheid voor scholing volledig bij de instellingen voor het beroepsonderwijs. Dit was en is nog steeds het opvallendste verschil met de scholingssituatie in Duitsland. De instellingen regelden stages voor leerlingen onder schooltijd of zorgden voor begeleidende werktraining buiten schooltijd. De werkgevers kregen subsidie voor de scholingscontracten die ze afsloten. In het contract zetten de school en de werkgever op papier wat voor werkervaring de leerling moest opdoen. De curricula waren strikt volgens de richtlijnen van de Nationale onderwijsraad.

In 1993 is er een nieuwe wet inzake het leerlingwezen van kracht geworden die tot doel had de concurrentiepositie van dit type scholing ten opzichte van het overige onderwijs te verbeteren. Vanaf dat moment konden er scholingscontracten worden gesloten voor dezelfde vakken en examens als in het gewone beroepsonderwijs. De instellingen voor het beroepsonderwijs kregen een grotere vrijheid. Zo

“Een groot aantal factoren heeft ertoe bijgedragen dat het aantal leerlingen laag bleef. Dit kwam niet alleen door de lage maatschappelijke status van het leerlingwezen, ook de vakbonden stonden argwanend tegenover scholing on-the-job.”

“De autoriteiten trachten werkervaring en officiële examens beter op elkaar te laten aansluiten.”

“In 1993 is er een nieuwe wet inzake het leerlingwezen van kracht geworden die tot doel had de concurrentiepositie van dit type scholing ten opzichte van het overige onderwijs te verbeteren.”

“De hervormingen waren niet zo drastisch dat de hoofdverantwoordelijkheid verschoven is. Er heeft echter wel een zekere decentralisering plaatsgevonden.”



“De instellingen voor beroepsonderwijs mogen naar eigen inzicht opleidingen en modules opzetten.”

“De nieuwe wet inzake op competentie gebaseerde examens is in mei 1994 van kracht geworden. Daarmee is een eind gekomen aan het verband tussen de examens, die nu bestaan uit een reeks duidelijk afgebakende modules, en de manier waarop de vereiste vaardigheden en know-how zijn verkregen.”

“Sinds 1993 biedt het leerlingwezen zowel voltijdse opleidingen voor een periode van 1 tot 4 jaar, als aanvullende scholing gedurende 4 maanden tot een jaar.”

“Op de langere termijn kan de combinatie van volwasseneneducatie en het leerlingwezen leiden tot schaalvoordelen en tot efficiënter opgestelde opleidingsmodules.”

mochten ze zelf nieuwe opleidingen opzetten en werden ze verantwoordelijk voor de samenstelling van afzonderlijke curricula. In deze nieuwe situatie is meer samenwerking tussen de lokale overheid en de scholen noodzakelijk. Volgens de nieuwe wet is een contract in het leerlingwezen een bijzondere overeenkomst tussen een werkgever die zich bereid verklaart de in het contract genoemde scholing te verstrekken, en een leerling die in ruil voor die scholing verplicht is om te werken. Uit de naam scholingscontract blijkt dat het accent op het onderwijsaspect ligt.

De hervormingen waren niet zo drastisch dat de hoofdverantwoordelijkheid verschoven is. Er heeft echter wel een zekere decentralisering plaatsgevonden. De scholen krijgen meer ruimte om zelf de studieprogramma's voor de leerlingen op te stellen. De diploma's worden nog steeds door de overheid toegekend, maar dit gebeurt in samenspraak met de werkgever.

De verantwoordelijkheid voor de examens en de erkenning rust bij de lokale of landelijke examenraad, die bestaat uit vertegenwoordigers van de arbeidsmarkt, scholen en de lokale overheid. Het organiseren van een examen wordt gewoonlijk, binnen het brede raamwerk dat de nationale examenraad heeft vastgesteld, overgelaten aan de school en lokale bedrijven.

De planning van de curricula en de verantwoordelijkheid voor de financiële kant zijn nu in dezelfde handen. Wanneer de lokale overheid een theoretische opleiding wil opzetten, worden de desbetreffende diensten ingekocht bij een school voor beroepsonderwijs of een ander scholingscentrum, of bij een bedrijf. De keuze aan opleidingen is daardoor enorm gegroeid. De instellingen voor beroepsonderwijs mogen naar eigen inzicht opleidingen en modules opzetten. Aangezien het onderwijsstelsel voorheen sterk gecentraliseerd was, is dit een grote uitdaging voor de scholen. Actieve vernieuwers krijgen nu ruim baan.

Bredere toepassingsgebieden

Sinds 1993 is het leerlingwezen het aangewezen traject voor mensen zonder eerdere beroepsopleiding; mensen die hun

vaardigheden verder willen ontwikkelen en ook een diploma nodig hebben; werknemers van wie het werk nieuwe terreinen gaat beslaan; werknemers die een nieuwe taak krijgen; en mensen die erkende kwalificaties nodig hebben. Het is ook geschikt wanneer het personeel van een bedrijf moet worden bijgeschoold voor nieuwe of meer gespecialiseerde taken, of als er niemand op de arbeidsmarkt te vinden is met de juiste kwalificaties.

De nieuwe wet inzake op competentie gebaseerde examens is in mei 1994 van kracht geworden. Daarmee is een eind gekomen aan het verband tussen de examens, die nu uit een reeks duidelijk afgebakende modules bestaan, en de manier waarop de vereiste vaardigheden en know-how zijn verkregen. Bij de handhaving van het niveau van de examens spelen een aantal criteria, zoals kwaliteit, een goede naam en effectiviteit een belangrijke rol. Andere belangrijke indicaties waarnaar wordt gekeken, zijn de plaats en de status op de arbeidsmarkt.

Ook voor volwassenen

Sinds 1993 biedt het leerlingwezen zowel voltijdse opleidingen voor een periode van 1 tot 4 jaar, als aanvullende scholing gedurende 4 maanden tot een jaar. Het leerlingwezen is geen eindstation, maar een logische stap binnen het scholingstraject.

Het initiële beroepsonderwijs was in eerste instantie op jongeren gericht. Opleidingen voor volwassenen kwamen pas aan het eind van de jaren tachtig goed van de grond. Naar schatting 35.000 volwassenen per jaar hebben behoefte aan aanvullend onderwijs en aanvullende scholing. Het leerlingwezen kan tegemoetkomen aan de individuele behoeften van leerlingen, maar ook als scholingsinstrument dienen voor het gehele personeel van een bedrijf. Ongeveer de helft van de nieuwe contracten wordt afgesloten met leerlingen die al een initiële opleiding hebben gevolgd. Er kunnen ook deexamens worden afgelegd in het leerlingwezen.

Op de langere termijn kan de combinatie van volwasseneneducatie en het leerlingwezen leiden tot schaalvoordelen en tot



efficiënter opgestelde opleidingsmodules. Ook van de leerlingen wordt een grotere flexibiliteit vereist: zij moeten initiatief tonen en zelf stappen ondernemen voor de door hen gewenste scholing.

Kosten

De overheid stelt de hoogte vast van de vergoedingen voor leerlingen die beroepsgerichte en aanvullende beroepsgerichte scholing krijgen. Dit gebeurt aan de hand van de bestaande schaal voor overheids-subsidies aan het lokale bestuur.

Door de nieuwe financieringsmethoden verschuift de controlerende functie van de centrale naar de lokale overheid. Veel van de voorheen toegepaste centrale normen worden terzijde geschoven. Het lokale bestuur mag het overheidsgeld naar eigen inzicht besteden.

De financiering van de scholing in het leerlingwezen is vrijwel onveranderd gebleven. Afgezien van een beperkt aantal, vaak tijdelijke vrijstellingen worden de lonen van de leerlingen vastgesteld in landelijke afspraken en zijn ze in overeenstemming met de arbeidswetgeving. Omdat de kosten van de scholing bij het huidige loonniveau zo hoog uitvallen, krijgen bedrijven subsidie van de overheid. Op dit moment variëren de vergoedingen tussen de 1400 en de 2100 Finse mark in het eerste jaar, en ongeveer de helft daarvan in de daaropvolgende jaren of in geval van aanvullende scholing. De overheidssubsidie wordt per leerling gegeven en is niet afhankelijk van de prestaties. Lokale overheden keren soms wel premies uit aan bedrijven die met een nieuwe opleiding van start gaan. De stad Helsinki doet dit bijvoorbeeld.

Het nadeel hiervan is dat de beschikbare middelen door bezuinigingen sterk kunnen afnemen. Wanneer de overheid de hoogte van de subsidies verlaagt, zal dat demotiverend werken op werkgevers om opleidingsplaatsen te creëren.

Tot dusverre zijn er nog geen plannen voor heffingen voor alle bedrijven, zoals in Denemarken, waardoor de scholingskosten gespreid worden over alle bedrijven, of ze nu daadwerkelijk aan scholing doen of niet. De Franse methode, waar-

bij alle bedrijven verplicht worden aan scholing te doen, heeft in Finland geen bijval gevonden.

Opleiding van opleiders

In de Finse wetgeving staat niets vermeld over de kwalificaties waarover een praktijkopleider moet beschikken. Toch heeft dit nooit tot problemen geleid. Er is een discussie op gang aan het komen over de behoefte aan een opleidingsprogramma voor professionele opleiders, op wie bedrijven een beroep kunnen doen als hun eigen opleidingscapaciteiten tekortschieten.

Arbeidsmarktbeleid

De ongekend ernstige crisis en de structurele veranderingen als gevolg van de snelle technologische ontwikkelingen hebben tot een opvallend hoge werkloosheid geleid: in de drie jaar tussen 1990 en 1993 is de totale productie met 15 procent afgenomen, de bruto-investeringen zijn gehalveerd, en de werkloosheid is ten slotte gestegen tot ongeveer 500.000 mensen, ofte wel 20 procent van de beroepsbevolking. Onderwijs is een belangrijk arbeidsmarktinstrument geworden, terwijl de werklozen meer tijd aan verdere scholing zijn gaan besteden.

Er worden vele goed bedoelde adviezen gegeven om banen te scheppen. De jeugdwerkloosheid, die overigens vrij hoog is in landen waar het leerlingwezen een onbeduidende rol speelt, is een groot probleem voor de overheid. Vandaar dat het Ministerie van werkgelegenheid, naast andere arbeidsmarktmaatregelen, subsidie geeft aan werkgevers die bereid zijn werklozen aan te nemen. Critici waarschuwen dat die subsidies niet te hoog mogen zijn vergeleken met de subsidies voor scholing.

Er is discussie over een redelijke verdeling van de mogelijkheden over jongeren die voor het eerst onderwijs volgen en volwassenen die een herscholingscursus krijgen aangeboden door het Ministerie van werkgelegenheid, voor zover beide met overheidsgeld worden gefinancierd. De samenwerking tussen de arbeidsvoor-

“Door de nieuwe financieringsmethoden verschuift de controlerende functie van de centrale naar de lokale overheid.”

“(…) zijn er nog geen plannen voor heffingen voor alle bedrijven, zoals in Denemarken (...). De Franse methode, waarbij alle bedrijven verplicht worden aan scholing te doen, heeft in Finland geen bijval gevonden.”

“De jeugdwerkloosheid, die (...) vrij hoog is in landen waar het leerlingwezen een onbeduidende rol speelt (...).”

“De samenwerking tussen de arbeidsvoorziening en de onderwijsautoriteiten is in het leerlingwezen (...) zeer goed.”



De inspecteurs (...) brachten naar voren dat er te weinig leer-arbeidsplaatsen beschikbaar zijn (...)

“Op veel scholen wordt (...) de voorkeur gegeven aan normale lessen, hetgeen nadelig is voor jonge leerlingen uit het leerlingwezen.”

“(...) scholing staat of valt bij de houding van de werkgever. De grootste problemen op dit punt waren dat de productie bij de werkgevers op de eerste plaats komt, er een gebrek aan waardering voor het leerlingwezen is, er onverschilligheid heerst en de verantwoordelijkheden niet duidelijk zijn.”

ziening en de onderwijsautoriteiten is in het leerlingwezen in het algemeen zeer goed. De eerste groep kent het bedrijfsleven, terwijl de onderwijzensen weten wat de onderwijsinstellingen te bieden hebben.

Meningen van inspecteurs en ander commentaar

Een groep die een vrij centrale rol in het geheel speelt, wordt gevormd door de inspecteurs, zo'n vijftig in getal. Ze werken samen met de lokale adviesraden, zien erop toe dat de besluiten worden uitgevoerd, stellen de contracten op, en voeren de onderhandelingen tussen leerling en opleider. Ze beslissen over de toewijzing van het geld, bijvoorbeeld over de compensatie voor de werkgever, de inkoop van theoretische opleidingen, toelagen voor leerlingen als tegemoetkoming in de kosten van levensonderhoud, en administratiekosten.

In een recent onderzoek (Lapiolahti 1992) heeft men de inspecteurs gevraagd naar hun oordeel over de huidige gang van zaken en hun mening over de ontwikkelingen. Ze brachten naar voren dat er te weinig leer-arbeidsplaatsen beschikbaar zijn, met name in de medische sector en het maatschappelijk werk, en in weinig voorkomende beroepen als dat van de goudsmid. Andere problemen die genoemd werden, waren strakke productieschema's die weinig ruimte overlieten voor scholing, te weinig besef van het belang van scholing, en onervaren docenten. Maar er waren ook verwijten aan het adres van de andere partijen: de leerlingen hadden weinig waardering voor het leerlingwezen en het verzuim lag bijzonder hoog. Op veel scholen wordt bovendien de voorkeur gegeven aan normale lessen, hetgeen nadelig is voor jonge leerlingen uit het leerlingwezen.

Een aantal barrières waren, volgens de inspecteurs, het gevolg van financiële beperkingen, waardoor niet altijd de noodzakelijke scholing kan worden gegeven. Op de vraag of bestaande opleidingen in hun huidige vorm moeten blijven voortbestaan of dat er geld moet worden uitgetrokken voor de ontwikkeling van nieuwe, experimentele cursussen, werd geen pasklaar antwoord gege-

ven. Voor de verdere ontwikkeling van het leerlingwezen was volgens de inspecteurs bovenal een mentaliteitsverandering nodig: deze opleidingsvorm moet dezelfde status krijgen als andere scholingsvormen.

Er is tevens sprake van een vicieuze cirkel wat betreft het verkrijgen van informatie: hoe minder scholing iemand heeft, hoe minder informatie bij hem of haar aankomt. Mensen met weinig of geen scholing zijn tevens de groep met de minste interesse in scholing. Het leerlingwezen is bovendien niet voor alle sectoren even geschikt. Zo hebben kleine ondernemers weinig tijd om iemand op te leiden, laat staan om zich bezig te houden met de papierwinkel eromheen. Het feit dat er slechts part-time wordt gewerkt kan ook problemen opleveren. Idealiter zou de theoretische component in de vrije tijd kunnen plaatsvinden, maar dit blijkt vaak niet haalbaar.

Alle ondervraagden meenden dat het eerste jaar beslissend was voor het eindresultaat. Ze waren het erover eens dat het ontbreken van bedrijfsinterne scholing in een beperkt aantal gevallen gecompenseerd kan worden met lessen op school of bezoeken aan bedrijven, zoals dat in Denemarken of Noorwegen gebeurt. Met andere woorden, het leerlingwezen moet flexibel zijn.

Uit een ander onderzoek (Järvenpää & Nuppola 1992) bleek dat scholing staat of valt bij de houding van de werkgever. De grootste problemen op dit punt waren dat de productie bij de werkgevers op de eerste plaats komt, er een gebrek aan waardering voor het leerlingwezen is, er onverschilligheid heerst en de verantwoordelijkheden niet duidelijk zijn. Daar stond tegenover dat werkgevers het belangrijk vinden dat de professionele horizon van de leerling wordt verbreed.

Uit een onderzoek onder directeuren van instellingen voor beroepsopleiding (1994) kwam naar voren dat de meesten van hen de samenwerking met de bedrijven niet als een probleem zagen, terwijl de inspecteurs op dat gebied wel problemen zagen. Zij noemden een aantal fundamentele problemen, zoals niet op elkaar afgestemde leerplannen, een tekort aan lokalen, niet voldoende scholingsmiddelen,



de tradities, onderlinge afgunst, de geïsoleerde positie ten aanzien van de wereld van het werk, en de opsplitsing van de scholing in verschillende vakken.

Kleine ondernemingen willen dat er meer scholingskringen worden gevormd en klagen over het gebrek aan bereidheid bij de scholen voor beroepsonderwijs om hun opleidingen af te stemmen op de behoeften van de werkgever. Ze wijzen er verder op dat het leerlingwezen weinig oplevert in verhouding tot andere arbeidsmarktmaatregelen: een werkgever krijgt soms meer subsidie als hij een baan creëert dan wanneer hij een opleidingsplaats creëert. Er wordt momenteel grote druk vanuit de politiek uitgeoefend om de werkgevers vrij te stellen van sociale lasten, maar voor de herfst van 1995 wordt daarover geen beslissing verwacht omdat er in het voorjaar parlementsverkiezingen worden gehouden.

Nu de wettelijke hervormingen van kracht zijn geworden, zal de aandacht uitgaan naar de uitvoering en de verdere ontwikkeling ervan. De hervormingen zijn niet heel drastisch, want de organisatie en de financiering zijn in grote lijnen hetzelfde gebleven, maar er is wel een trend in de richting van decentralisering van macht en verantwoordelijkheden ingezet. Hierdoor is het met name mogelijk:

□ **dat het leerlingwezen wordt uitgebreid,**

□ **dat dit onderwijstraject op één lijn komt te staan met de andere trajecten in de onderwijsstructuur.** Een goede stap in deze richting is de loskoppeling van de examens van de manier waarop de te beoordelen vaardigheden zijn verkregen.

□ **dat scholen doordrongen raken van het feit dat ze nu onderdeel zijn geworden van een actief en continu opleidingsstelsel dat goede contacten onderhoudt met het bedrijfsleven, en die nieuwe rol ook leren waarderen.**

Dit zal leiden tot nieuwe ideeën binnen scholen en onder onderwijsmedewerkers, en tot een grotere bereidheid om samen te gaan werken met andere instellingen in Europa.

Op dit moment is het echter eerst zaak om de interesse van werkgevers te wekken en hun actieve medewerking te verkrijgen. Op dit gebied liggen er nog veel mogelijkheden braak. Tegen deze achtergrond verklaarde Vilho Hirvi, de directeur-generaal van de Nationale onderwijsraad, onlangs dat "het doen slagen van de campagne om het aantal scholingsplaatsen uit te breiden een nationale aanleggenheid is".

"Kleine ondernemingen willen dat er meer scholingskringen worden gevormd en klagen over het gebrek aan bereidheid bij de scholen voor beroepsonderwijs om hun opleidingen af te stemmen op de behoeften van de werkgever."

"(...) is het echter eerst zaak om de interesse van werkgevers te wekken en hun actieve medewerking te verkrijgen."

Literatuur:

Juhani Lapiolahti. Het leerlingwezen in de praktijk (in het Fins), Nationale onderwijsraad, 1992.

Järvenpää & Nuppola. Scholingsmethoden in de koelapparatuursector (in het Fins), Universiteit van Tampere, Onderwijsinstituut, 1992.

Henri J. Vartiainen. Het leerlingwezen in een aantal landen (in het Fins), Nationale onderwijsraad, 1994.



Gerhard Riemer

Hoofd van de afdeling onderwijs en maatschappelijk beleid van de Industriellenvereinigung, Wenen



Beroepsopleidingen in Oostenrijk

Een duidelijk ja vóór Europa

De auteur schetst het Oostenrijkse onderwijsstelsel en onderstreept daarbij dat drie van de vier trajecten na de 'schoolplichtige periode' op beroepsopleidingen gericht zijn. Hij gaat vervolgens in op de belangrijkste verwachtingen die het Oostenrijkse bedrijfsleven van de Europese integratie heeft en stelt dat (...) "er in de afgelopen decennia geen enkele visie, noch gebeurtenis (is) geweest die in het Oostenrijkse onderwijsstelsel tot zoveel discussie en hervormingen heeft geleid als de Europese integratie."

Toen het Bestuur van de Industriellenvereinigung (I.V.) - de grootste onafhankelijke werkgeversorganisatie van Oostenrijk - in mei 1987 het standpunt formuleerde dat Oostenrijk lid van de EG moest worden, was het niet zeker wanneer en of deze visie werkelijkheid zou worden. De eerste politieke stap in de richting van Europa was daarmee echter gezet. Aan deze standpuntbepaling lagen niet alleen economische overwegingen ten grondslag (twee derde van de im- en export komt uit, resp. gaat naar EG-landen). Ook het ontstaan van een "Europa van de burgers" speelde een belangrijke rol.

Het was van meet af aan duidelijk dat een goed functionerende Economische Ruimte niet door voorschriften, wetten en richtlijnen tot stand kan worden gebracht, maar dat een dergelijke Ruimte vooral door mensen gemaakt en gedragen moet worden. In het gedachtegoed van Jean Monnet vond de Industriellenvereinigung een goede basis om zich intensief bezig te houden met de effecten van de toetreding tot de EU voor het onderwijs, de kwalificaties en het leerlingstelsel. En er is in de afgelopen decennia geen enkele visie, noch gebeurtenis geweest die in het Oostenrijkse onderwijsstelsel tot zoveel discussie en hervormingen heeft geleid als de Europese integratie.

Toen een overweldigende en verrassend grote meerderheid van de Oostenrijkers/Oostenrijksters (66,6 %) zich op 12 juni 1994 - een datum van historische betekenis - in een referendum vóór toetreding tot de Europese Unie uitsprak, was dit een ongewoon duidelijk signaal dat Oostenrijk bereid was om onbekende wegen in te slaan, niets moest hebben van onheilspijfers die waarschuwden voor buitenlanders en de gevolgen van de afschaffing van de neutraliteit, en men bovenal vertrouwen had in de politiek van het

land. Maar het was ook een gebeurtenis van Europese betekenis, daar nooit eerder een land met zo'n grote meerderheid voor de Europese Unie ná Maastricht had gestemd.

Het beroepsonderwijs in Oostenrijk

Het grote aantal verschillende opleidingswegen na de "schoolplichtige periode"¹ (9 jaar) is zonder enige twijfel een van de sterke punten van het Oostenrijkse onderwijsstelsel. Van de vier trajecten na de "schoolplichtige periode" zijn er drie op beroepsopleidingen gericht, waaruit blijkt dat het beroepsonderwijs in Oostenrijk een belangrijke plaats inneemt. De beroepsopleidingen hebben, zo is men algemeen van mening, in belangrijke mate bijgedragen tot de economische successen van de afgelopen jaren.

Na de "schoolplichtige periode" kunnen jongeren uit de volgende mogelijkheden kiezen:

- een opleiding van vier jaar in de bovenbouw van de "Allgemeinbildende Höhere Schule" ("Gymnasium") (vgl. voorbereidend wetenschappelijk onderwijs in NL), waarmee toegang wordt verkregen tot het hoger onderwijs;
- een volledige dagopleiding van vijf jaar aan de "Berufsbildende Höhere Schule", die niet alleen beroepsopleidingen verzorgen, maar waarmee ook toegang wordt verkregen tot het hoger onderwijs (bijvoorbeeld scholen voor technisch en administratief/commercieel onderwijs);
- een volledige dagopleiding van drie of vier jaar aan de "Berufsbildende Mittlere Schule", waarmee geen toegang wordt verkregen tot het hoger onderwijs;
- een in de regel drie tot drieënehalf jaar durende opleiding in het bedrijfsle-

*) (nvdv) Oostenrijk kent in tegenstelling tot de Nederlandse "leerplicht" een "schoolplicht".



ven en aan scholen voor beroepsbegeleidend onderwijs in het kader van het leerlingstelsel.

16% van de jongeren (in % van de dienovereenkomstige leeftijdsgroep; zie tabel 1) haalt het diploma van een vijf jaar durende opleiding aan de "Berufsbildende Höhere Schule", 13% haalt het diploma van de vier jaar durende opleiding aan de "Allgemeinbildende Höhere Schule", en 8% haalt het diploma van de drie of vier jaar durende "Berufsbildende Mittlere Schule". 41% van de jongeren haalt een diploma in het kader van het leerlingstelsel.

Hoewel - en dit wordt ook als een sterk punt van het Oostenrijkse onderwijs gezien - slechts zo'n 2% van de jongeren na de "schoolplichtige periode" niet doorleert, is 21% van de jongeren nog niet eens in het bezit van een diploma van een driejarige opleiding aan een Fachschule. Voor dit probleem zal nog een oplossing moeten worden gevonden.

De opleidingen in het kader van het leerlingstelsel vormen het belangrijkste traject als het om het afleveren van jonge geschoolde werknemers gaat. 46% van de jongeren in de dienovereenkomstige leeftijdsgroep volgt deze weg.

Ultimo 1993 volgden 131359 leerling-werknemers in Oostenrijk een opleiding in het bedrijfsleven (zie tabel 2). De daling van het aantal leerling-werknemers is vooral te wijten aan de demografische ontwikkeling, maar heeft ook te maken met de toenemende concurrentie tussen de praktijkopleidingen in het bedrijfsleven enerzijds en de scholen waar door kan worden geleerd anderzijds en een - zij het nog aarzelende - veranderende opstelling in de industriële sector.

Wat wordt er van het beroepsopleidingsbeleid van de EU verwacht ?

Voordat we op een rijtje zetten wat er - vanuit het oogpunt van de Industriellenvereniging - van het Europese beroepsopleidingsbeleid verwacht wordt, willen we eerst een drietal kanttekeningen plaatsen.

Tabel 1: Opleidingsniveau van jongeren in 1991 in % van de dienovereenkomstige leeftijdsgroep*

5 jaar Berufsbildende Höhere Schule	16
4 jaar Allgemeinbildende Höhere Schule	13
3 of 4 jaar Berufsbildende Mittlere Schule (1)	8
Opleiding in het leerlingstelsel (1)	41
"Schoolplichtige periode" (2)	21
<hr/>	
In het totaal	99

* Gemiddelde van de 17- tot 19-jarigen (n = 104 920)

(1) Met inbegrip van de leerlingen aan scholen voor land- en bosbouw

(2) of onder het niveau van een driejarige Fachschule

Bron: BMUK; Östat; IBW-cijfers

1. Vanaf 1 januari 1995, de datum van de toetreding, komt de informatievoorziening over de EU en het winnen van mensen voor de EU niet langer op de eerste plaats. Het komt er veeleer op aan dat er mee wordt gewerkt aan het vormgevings- en besluitvormingsproces en dat Oostenrijk mede verantwoordelijkheid draagt. Door deel uit te maken van de Unie, zal vanzelf blijken in hoeverre politieke doelstellingen gerealiseerd kunnen worden.

2. Wanneer er in Oostenrijk zelf een grote en brede consensus bestaat over de te realiseren doelstellingen, zijn er ook meer kansen om ze te verwezenlijken.

In de Oostenrijkse politiek wordt momenteel nog gedebatteerd over de gemeenschappelijk te realiseren prioriteiten. Het bedrijfsleven heeft zijn belangrijkste punten al naar voren gebracht. Er wordt nu aan een "Oostenrijks Witboek" gewerkt, waarin de belangrijkste uitgangspunten zullen worden neergelegd.

3. In een "groter geheel" zoals de EU zullen de doelstellingen van een afzonderlijk land vooral kans van slagen hebben, als ze in de pas lopen met de doelstellingen van andere landen. Voor het Oostenrijkse beroepsopleidingsbeleid is het daarom van groot belang dat er te zamen met collega's en vrienden naar wegen wordt gezocht en er gemeenschappelijk aan een concrete invulling wordt gewerkt.

Hoe belangrijk de formele bevoegdheden van de Europese Unie uit hoofde van het Verdrag van Maastricht op onderwijs-

"Hoewel (...) slechts zo'n 2% van de jongeren na de 'schoolplichtige periode' niet doorleert, is 21% van de jongeren nog niet eens in het bezit van een diploma van een driejarige opleiding."

"De opleidingen in het kader van het leerlingstelsel vormen het belangrijkste traject als het om het afleveren van jonge geschoolde werknemers gaat. 46% van de jongeren in de dienovereenkomstige leeftijdsgroep volgt deze weg."

"Een grote verscheidenheid impliceert dat er veel verschillende ervaringen zijn opgedaan. Het is dan ook van eminent belang dat er tussen de Europese landen op het gebied van de beroepsopleiding uitwisseling van informatie en ervaringen plaatsvindt."



Tabel 2: Aantal leerling-werknemers naar economische sector en demografisch potentieel aan leerling-werknemers

Sector	1980		1993		Δ %
	aantal	%	aantal	%	
MKB en ambacht	102.051	53	72.449	55	+ 2
Industrie	28.668	15	18.076	14	- 1
Handel	40.536	21	22.251	17	- 4
Toerisme en recreatie	16.232	8	11.562	9	+ 1
Verkeer	3.001	2	2.565	2	0
Geld-, krediet- en verzekeringswezen	524	0	728	1	+ 1
Overige	3.077	2	3.728	3	+ 1
In het totaal	194.089	101	131.359	101	

Bron: Wirtschaftskammer Österreich

“(...) moet het zwaartepunt in een Europees beroepsopleidingsbeleid niet alleen op de initiële beroepsopleiding gericht zijn, maar ook op de verdere beroepsgerichte scholing.”

“Voor de opleidingen in het leerlingstelsel bestaat (...) naar ons idee geen alternatief.”

“In verband met (...) de hoge opleidingsinvesteringen van het bedrijfsleven in Oostenrijk (...) kunnen ondernemingen absoluut geen nieuwe lasten op zich nemen.”
Daarom zal men de belastingaftrek voor scholingsuitgaven (voor de burger en de onderneming) moeten verhogen.

gebied ook mogen zijn, de autonomie van de lidstaten op het terrein van het onderwijs- en cultureel beleid is van net zo'n groot belang.

Voor de Industriellenvereniging zien de zwaartepunten in een Europees beroepsopleidingsbeleid er als volgt uit:

1. Een grote verscheidenheid impliceert dat er veel verschillende ervaringen zijn opgedaan. Het is dan ook van eminent belang dat er tussen de Europese landen op het gebied van de beroepsopleiding **uitwisseling van informatie en ervaringen plaatsvindt**. Wij willen meer te weten komen en van gedachten wisselen over de ideeën, maatregelen en de gang van zaken in andere landen, zodat we meer zicht krijgen op onze eigen problemen, onze sterke punten nog kunnen versterken en onze zwakke punten uit de weg kunnen ruimen.

Wij moeten allen meer te weten komen over de anderen en de anderen moeten meer over ons te weten komen.

Met andere woorden, de uitwisseling van ervaringen tussen mensen uit het opleidingsveld, deskundigen, en praktijkopleiders uit het bedrijfsleven moet worden geïntensiveerd. Daarbij zullen ook de bijzondere kenmerken van het Oostenrijkse beroepsopleidings - de combinatie van algemeen vormende opleidingen, beroepsopleidingen en praktijkoplei-

dingen voor 14- tot 19-jarigen, die voor Oostenrijk zo vruchtbaar is gebleken - aan andere voorbeelden moeten worden getoetst.

2. Als in het jaar 2000 circa 80% van de technologieën verouderd zal zijn en door nieuwe vervangen zullen zijn en 80% van de actieve beroepsbevolking van dat moment vandaag de dag ook al werkzaam is, dan moet het zwaartepunt in een Europees beroepsopleidingsbeleid **niet alleen op de initiële beroepsopleiding gericht zijn, maar ook op de verdere beroepsgerichte scholing**. De helft van alle leesprocessen zullen in onze maatschappij namelijk na de school, resp. na de universiteit plaatsvinden.

Met andere woorden, een zwaartepunt in een Europees beroepsopleidingsbeleid zal op de verdere beroepsgerichte scholing moeten liggen en daarvoor zal een diepgaande analyse en een Europese vergelijking moeten worden gemaakt van de verdere beroepsgerichte scholing in de afzonderlijke landen (bijvoorbeeld aan scholen, universiteiten en in bedrijven) en aan de hand daarvan zullen beleidsmaatregelen moeten worden uitgewerkt (bijvoorbeeld verhoging van de belastingaftrek voor opleidingsinvesteringen van ondernemingen).

3. Wanneer “cerebral skills” in moderne beroepen steeds meer de overhand krijgen over “manual skills”, zullen de praktijkopleiders steeds sneller op nieuwe eisen moeten inspelen en zal het beroepsopleidingsbeleid sneller bijgesteld moeten worden. Een Europees beroepsopleidingsbeleid vergt dan ook - Oostenrijk weet dit uit ervaring - meer **onderwijs- en kwalificatie-onderzoek** over grenzen heen. **Innovaties op het gebied van het onderwijs en de beroepsopleiding** dienen, in samenwerking met het bedrijfsleven, gestimuleerd en ondersteund te worden.

4. De **“nieuwe Europese dimensie”** moet ook in de beroepsopleidingen meer gestalte krijgen. Dit impliceert niet alleen dat jongeren die een beroepsopleiding volgen meer onderwijs in vreemde talen moeten krijgen, maar ook dat de internationale mobiliteit (niet alleen uitwisselingsprogramma's voor middelbare scholieren en studenten, maar ook voor jon-



geren die een beroepsopleiding volgen) gestimuleerd moet worden en men jongeren meer kennis moet bijbrengen over andere Europese culturen.

5. Voor de **opleidingen in het leerlingstelsel** bestaat - in Oostenrijk, Duitsland en Zwitserland - naar ons idee geen alternatief. Dit opleidingstraject zal zijn betekenis alleen kunnen behouden, als de opleidingen aantrekkelijker worden gemaakt en doorstromingsmogelijkheden naar een hoger niveau bieden. Over dit punt zal echter nog met andere landen kritisch van gedachten moeten worden gewisseld.

6. En last but not least verwachten wij dat er een nuchtere discussie wordt gevoerd over opleidingsideeën, zoals het geëiste scholingsverlof.

In verband met de structuurveranderingen, de internationale druk om tot kostenverlagingen te komen, en de hoge opleidingsinvesteringen van het Oostenrijkse bedrijfsleven (1% van het BNP) kunnen ondernemingen absoluut geen nieuwe lasten op zich nemen. Aan de andere kant kunnen ondernemingen alleen maar concurreren als ze over beter geschoolde werknemers beschikken. Op het spanningsveld tussen die beide polen zal een beleid van kleine stapjes voorwaarts moeten worden ontwikkeld en zal rekening moeten worden gehouden met de uiteenlopende situaties in de verschillende landen.

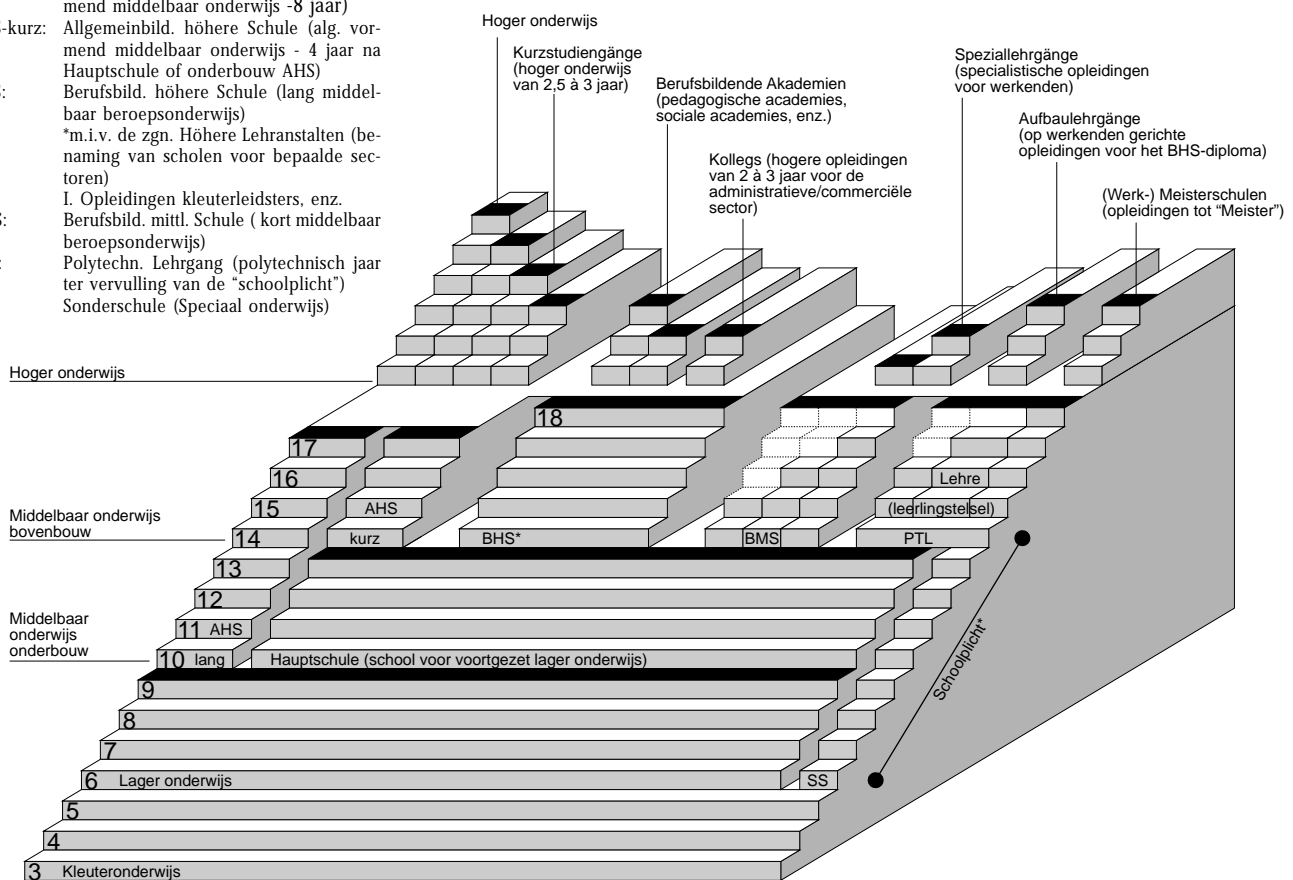
Met andere woorden, werknemers zullen sterk moeten worden gemotiveerd om zich verder te scholen en hun vrije tijd aan scholing te besteden, ondernemingen

“Om het beroepsopleidingsbeleid in het kader van de Europese Unie op verantwoorde wijze mede gestalte te kunnen geven, zal (...) een kritische, realistische analyse (moeten worden gemaakt) van de eigen situatie en problemen, (zal men) onbevooroordeeld open moeten staan voor andere en wellicht nieuwe oplossingen voor problemen, en de moed en het doorzettingsvermogen moeten hebben om, indien nodig, in een Verenigd Europa ook nieuwe wegen in te slaan.”

Structuur van het onderwijs in Oostenrijk

Legende

- AHS-lang: Allgemeinbild. höhere Schule (alg. vormend middelbaar onderwijs - 8 jaar)
 AHS-kurz: Allgemeinbild. höhere Schule (alg. vormend middelbaar onderwijs - 4 jaar na Hauptschule of onderbouw AHS)
 BHS: Berufsbild. höhere Schule (lang middelbaar beroepsonderwijs)
 *m.i.v. de zgn. Höhere Lehranstalten (benaming van scholen voor bepaalde sectoren)
 I. Opleidingen kleuterleidsters, enz.
 BMS: Berufsbild. mittl. Schule (kort middelbaar beroepsonderwijs)
 PTL: Polytechn. Lehrgang (polytechnisch jaar ter vervulling van de "schoolplicht")
 SS: Sonderschule (Speciaal onderwijs)



Bron: ibw, Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft, *Das berufliche Bildungswesen in der Republik Österreich, Report for the European Centre for the Development of Vocational Training, (CEDEFOP)*, Wenen, december 1991; Grafiek: Rudolf J. Schmitt; Technische uitvoering: Axel Hunstock, Berlijn



zullen meer moeten gaan investeren in opleidingen, en de belastingaftrek voor scholingsuitgaven (voor ieder afzonderlijk en voor het bedrijfsleven) zal verhoogd moeten worden.

Conclusie

Tegen de achtergrond van de doelstellingen die in het Verdrag betreffende de Europese Unie voor het Europese beroepsopleidingsbeleid geformuleerd zijn verwacht Oostenrijk veel steun voor en aanvullingen op het eigen beleid. Het LEONARDO-Programma zal hierbij een belangrijke rol te vervullen hebben. Oostenrijk heeft hiervoor goede voorbereidin-

gen getroffen. Het Oostenrijkse bureau is al aan het werk en zal in samenwerking met de organisaties van het bedrijfsleven en ondernemingen programma's initiëren, ondersteunen en begeleiden.

Om het beroepsopleidingsbeleid in het kader van de Europese Unie op verantwoorde wijze mede gestalte te kunnen geven, zal Oostenrijk en zijn deskundigen een kritische, realistische analyse moeten maken van de eigen situatie en problemen, onbevooroordeeld open moeten staan voor andere en wellicht nieuwe oplossingen voor problemen, en de moed en het doorzettingsvermogen moeten hebben om, indien nodig, in een Verenigd Europa ook nieuwe wegen in te slaan.



Hervormingen in de beroepsopleidingsstelsels van de Scandinavische landen

Ontwikkeling van hervormingsvelden en aanpassingen in hervormingsideeën

Twee opmerkingen vooraf

Beroepsopleiding en scholing in de Scandinavische landen

De opkomst en uitbreiding van de beroepsopleidingsstelsels hangen in de meeste Scandinavische landen samen met het late industrialisatieproces. De overheidsvoorzieningen voor beroepsopleidingen (in de vorm van scholen voor beroepsopleiding en middelbare technische scholen) werden opgezet en uitgebreid om de ontwikkeling van opkomende industrieën in de beginfase te ondersteunen. De rol van het leerlingstelsel is nog steeds marginaal of complementair. De voornaamste uitzondering op deze regel is Denemarken, waar het traditionele leerlingstelsel en een specifiek 'alternerend scholingsmodel' de belangrijkste initiële beroepsopleidingsvormen zijn.

De voornaamste instellingen die initieel beroepsopleiding verzorgen, zijn scholen voor voltijds beroepsopleiding en scholen voor beroepskwalificaties van een hoger niveau. Deze instellingen vormen een integraal onderdeel van de openbare onderwijsstelsels (onder verantwoordelijkheid van het Ministerie van Onderwijs). In de verschillende nationale terminologieën verwijzen de algemene begrippen op het gebied van de beroepsopleidingen onmiskenbaar naar de context van het onderwijsbeleid (Zweden: yrkesutbildning, Noorwegen: yrkesutdanning,

Denemarken: erhvervsuddannelse, of Finland: ammatillinen koulutus) en op de eerste plaats naar bovengenoemde instellingen.

De voorzieningen voor verdere scholing zijn ofwel tot stand gekomen als antwoord op de vraag van de markt, ofwel als onderdeel van het werkgelegenheidsbeleid. In de meeste Scandinavische landen werd in de jaren zestig of zeventig een infrastructuur ontwikkeld voor overheidsvoorzieningen op het gebied van verdere scholing. De programma's voor scholing in het kader van de arbeidsmarkt en de scholingscentra groeiden geleidelijk uit tot overheidscentra voor allerlei soorten verdere scholing. De oorspronkelijke benamingen voor deze voorzieningen benadrukken dat hun voornaamste functie de bevordering van werkgelegenheid is (Zweden: arbetsmarknadsutbildning, Noorwegen: arbeidsmarkedsopplaering, Denemarken: arbeidsmarkedsuddannelse, Finland: työllisyyskoulutus).

Hervormingsvelden in de initiële beroepsopleidingsstelsels en de voorzieningen voor verdere scholing

In de volgende paragrafen wordt het begrip 'hervormingsveld' gebruikt als een samengesteld begrip om conceptuele continuïteit in oorspronkelijke hervormingsideeën of conceptuele veranderingen en heroriëntaties binnen hervormingsprocessen aan te geven. De volgende



Pekka Kämäräinen

heeft onderzoek verricht aan de Universiteit van Tampere (Centrum voor onderzoek naar werk)

in Finland. In juni 1994 werd hij door de Finse regering tijdelijk als deskundige bij het CEDEFOP gedetacheerd.

Het artikel bestudeert een tijdperk van hervormingsprocessen in de beroepsopleidingsstelsels van de Scandinavische landen (vanaf 1970 tot heden). In hoofdzaak kunnen twee verschillende benaderingen onderscheiden worden bij hervormingen op het gebied van de beroepsopleidingen:

- 1) pogingen om de kloof tussen 'voorbereidend wetenschappelijke' en 'beroepsgerichte' trajecten in de onderwijsstelsels te overbruggen en
- 2) pogingen om de samenwerking tussen openbare (op school gegeven) beroepsopleidingen en de wereld van het werk nieuw leven in te blazen.

Het artikel bestudeert de effecten die deze benaderingen gehad hebben op de nationale opvattingen over beroepsopleidingen (en in hoeverre ze daadwerkelijk ten uitvoer gebracht zijn). In dit verband beschrijft het artikel verder de nationale verschillen in de strategieën voor leerplanontwikkeling. Er wordt hoofdzakelijk gekeken naar de initiële beroepsopleidingsstelsels, maar in een aanvullend gedeelte worden ook de hervormingstrends in de stelsels voor verdere scholing onderzocht.



“De rol van het leerlingstelsel is nog steeds marginaal of complementair. De voornaamste uitzondering op deze regel is Denemarken (...).”

“De voornaamste instellingen die initieel beroepsonderwijs verzorgen, zijn scholen voor voltijds beroepsonderwijs en scholen voor beroepskwalificaties van een hoger niveau.”

“Het oorspronkelijke hervormingsmodel (in 1970 ten uitvoer gebracht voor de bovenbouw van het secundair onderwijs in Zweden was de voorloper van structurele, op samenvoeging gerichte hervormingen in de Scandinavische landen.”

“De kerngedachte (...) was dat het onderwijsstelsel zou moeten worden omgevormd tot één geheel van alle richtingen biedende instellingen op ieder niveau (...).”

punten zijn de belangrijkste criteria om onderscheid te maken tussen verschillende soorten hervormingsvelden:

1) De systeemcontext:

Er wordt onderscheid gemaakt tussen

a) hervormingen in de onderwijsstelsels, waarbij de rol van de beroepsopleidingsvoorzieningen opnieuw wordt gedefinieerd en

b) geïsoleerde hervormingen, waarbij de rol van de voorzieningen voor verdere scholing opnieuw wordt gedefinieerd in het kader van werkgelegenheidsbevorderende maatregelen of als uitvloeisel van het arbeidsmarktbeleid.

2) Institutionele en conceptuele implicaties:

Er wordt onderscheid gemaakt tussen

a) hervormingen gericht op structurele samenvoeging, waarbij voorzieningen voor initiële beroepsopleidingen ondergebracht worden in alle richtingen biedende instellingen (of ontwikkelingskaders) voor de bovenbouw van het secundair onderwijs en

b) hervormingen, waarbij verschillende soorten voorzieningen voor initiële beroepsopleidingen substructureel samenkomen.

3) De rol van de leerplanontwikkeling:

Er wordt onderscheid gemaakt tussen

a) ‘paradigmaverschuivingen’ binnen het leerplan, die om een grondige heroriëntatie van onderwijs-/leeromgevingen vragen en

b) beperkte leerplanaanpassingen of pragmatische overgangen naar nieuwe leerplanopzetten.

Binnen de nationale hervormingsprocessen kunnen we onderscheid maken tussen

1) programmerings- of inleidende fasen en

2) herzienings- of wijzigingsfasen. Door nationale omstandigheden kunnen we in de hervormingsprocessen ook tussenfasen

onderscheiden. Deze worden gekenmerkt door tegenstrijdigheden tussen veronderstellingen in het beleid en de context van de eigenlijke implementatie.

De oorspronkelijke hervormingsmodellen en de ontwikkeling van hervormingsvelden in de jaren zeventig

In de volgende paragrafen worden de oorspronkelijke hervormingsmodellen beschreven, die ontworpen werden voor de initiële beroepsopleidingen en die deels ten uitvoer werden gebracht in de jaren zeventig (of op zijn laatst in de jaren tachtig). De hervormingen in de verschillende landen worden in dezelfde volgorde behandeld als de chronologische volgorde van de respectieve hervormingsdebatten. Hierbij moet worden opgemerkt dat sommige nationale hervormingen als voorbeelden voor buurlanden hebben gefungeerd. Als gevolg hiervan zien we ‘familiegelijkenissen’ en zijn de afzonderlijke nationale hervormingen vaak varianten van één hervormingsmodel.

Zweden: samenvoeging van (de bovenbouw van) het secundair onderwijs als basismodel

Het oorspronkelijke hervormingsmodel (in 1970 ten uitvoer gebracht) voor de bovenbouw van het secundair onderwijs in Zweden was de voorloper van structurele, op samenvoeging gerichte hervormingen in de Scandinavische landen. Bij deze hervorming werden het vroegere voorbereidend wetenschappelijk onderwijs (gymnasium) en de voormalige scholen voor voltijds beroepsonderwijs (yrkesskola) en middelbare technische scholen (fackskola) samengevoegd in één geïntegreerde schoolvorm voor de totale bovenbouw van het secundair onderwijs (gymnasieskola). Met de hervorming werd een nieuwe terminologie ingevoerd die de integrale structuren en de gelijke status van de verschillende richtingen benadrukte (consequent gebruik van het woord ‘gymnasial’, dat verwijst naar alle richtingen). Tegelijkertijd werden uitdrukkingen die verwezen naar het specifiek



'beroepsgerichte' karakter van de voorzieningen ('yrkes-') vermeden of tot een minimum beperkt.

De kerngedachte hierachter was dat het onderwijsstelsel zou moeten worden omgevormd tot één geheel van alle richtingen biedende instellingen op ieder niveau (middenschool, samengevoegde bovenbouw van het secundair onderwijs, samengevoegd hoger onderwijs). Men wilde met deze hervorming het aantal kwalificatieniveaus verminderen en statusverschillen veranderen in horizontale verschillen tussen gelijkwaardige richtingen (op hetzelfde niveau).

Het voornaamste streven van de hervorming was in de eerste fase niet een radicale integratie van de leerplannen voor voorbereidend wetenschappelijk, technisch en beroepsonderwijs te bewerkstelligen. Het ging slechts om een pragmatische overgang naar een lineaire structuur die voorheen afzonderlijke voorzieningen vertaalde naar lineaire richtingen binnen een gemeenschappelijke raamwerk.

Aan het eind van de jaren zeventig werd getracht om een ingrijpend hervormingsmodel te ontwikkelen waarmee de kloof tussen 'vorbereidend wetenschappelijke' en 'beroepsgerichte' opleidingen verkleind zou kunnen worden. Ook wilde men vanuit dit model voor het basisjaar van de beroepsgerichte richtingen komen tot een opzet gebaseerd op brede vakgebieden. Toen de commissie echter de voorbereidingen voor deze hervorming had voltooid, was de politieke en economische situatie veranderd. Zowel de politieke bereidheid als de economische haalbaarheid voor een dergelijke hervorming ontbraken.

Finland: compromis met een tweesporenmodel met samengevoegde raamwerken voor het initiële beroepsopleidingsstelsel

In Finland werd begin jaren zeventig een vergelijkbaar model ontwikkeld voor de samenvoeging van onderwijsinstellingen. Het oorspronkelijke model bevatte eveneens een hervormingsconcept dat uitging van een brede basisfase (op basis van beroeps categorieën) en een aansluitende specialisatie. Ten gevolge van controver-

ses op politiek en onderwijsniveau werd het model gewijzigd in een compromis dat gebaseerd was op een twee-sporenstelsel (regeringsbesluit 1974, raamwerk-wetgeving 1978). Het voornaamste streven van de hervorming werd toen om de voorzieningen voor beroepsgerichte en technische opleidingen te bundelen in een coherent subsysteem, dat de concurrentie met voorbereidend wetenschappelijke opleidingen aan zou kunnen en alternatieve doorstromingstrajecten naar het hoger onderwijs zou bieden.

Het hervormingsconcept stelde op drie uitgangspunten:

- 1) samenvoeging van tot dan toe afzonderlijke beroepsgerichte en technische opleidingen in 25 basisrichtingen;
- 2) invoering van een gezamenlijke basisfase met daarna differentiatie tussen verschillende kwalificatieniveaus (geschoold vakman/vakvrouw/technicus/ingenieur) en specialisaties;
- 3) vermindering van het aantal specialisatiemogelijkheden tot een beperkt aantal brede beroepsprofielen.

Het hervormingsconcept werd eind jaren zeventig en begin jaren tachtig ten uitvoer gebracht, echter wel met verscheidene kleine wijzigingen. Het gezamenlijke basisjaar werd niet ingevoerd in die gebieden waar scholen voor beroepsonderwijs en middelbare technische scholen als afzonderlijke instellingen bestonden. Bovendien werd al spoedig het idee van een uitgestelde differentiatie of specialisatie na het basisjaar (na een korte experimentele periode) opgegeven.

Maar het concept voor de leerplanhervorming had wel drie essentiële gevolgen. Door de samenvoeging van de beroepsopleidingsvoorzieningen tot een beperkt aantal basisrichtingen werd de keuze voor beroepsgericht en technisch onderwijs doorzichtiger. In de basisfase werd een groter aantal algemene vakken geïntroduceerd om de doorstroming van beroepsopleidingen naar hogere kwalificaties (of naar hoger onderwijs) te vergemakkelijken. Het voornaamste gevolg was dat de beroepsprofielen na de basisfase veranderd werden in brede samengevoegde specialisaties.

In Finland werd toen "het voornaamste streven van de hervorming (...) om de voorzieningen voor beroepsgerichte en technische opleidingen te bundelen in een coherent subsysteem dat de concurrentie met voorbereidend wetenschappelijke opleidingen aan zou kunnen en alternatieve doorstromingstrajecten naar het hoger onderwijs zou bieden".

"In Noorwegen werd halverwege de jaren zestig een hervormingsmodel uitgewerkt, dat gericht was op samenvoeging van de bovenbouw van het secundair onderwijs."



“De harmonisatie van het beroepsonderwijs op scholen en in het leerlingstelsel werd een wezenlijk kenmerk van het Noorse hervormingsveld.”

“In Denemarken was het leerlingstelsel (mesterlaere) traditioneel de belangrijkste initiële beroepsopleidingsvorm.”

De Deense regering “deed (...) in 1978 een voorstel tot hervorming van de initiële beroepsopleidingen, dat voornamelijk op het EFG-model stoelde. (...) Het Deense parlement wees het voorstel echter af. Het EFG-model werd daarentegen wel gehandhaafd als nog voort te zetten experiment.”

Noorwegen: samenvoeging van de bovenbouw van het secundair onderwijs en een aanvullende hervorming binnen het leerlingstelsel

In Noorwegen werd halverwege de jaren zestig een hervormingsmodel uitgewerkt, dat gericht was op samenvoeging van de bovenbouw van het secundair onderwijs. De nieuwe wetgeving werd in 1974 goedgekeurd en in de tweede helft van de jaren zeventig ten uitvoer gebracht. Het hervormingsmodel was in beginsel vergelijkbaar met dat van Zweden. Het voormalige voorbereidend wetenschappelijk onderwijs en het voltijds beroepsonderwijs werden hierdoor geïntegreerd tot één schoolvorm voor de bovenbouw van het secundair onderwijs (videregående skole).

Ten gevolge van een langdurige voorbereidingsfase die gepaard ging met wat experimenten was de integratie meer een organisatorische herordening dan een belangrijke politieke maatregel. Er was geen sprake van een culturele herijking van de relatie tussen algemeen vormende (almenn utdanning) en beroepsgerichte richtingen (yrkesutdanning). Ook ging de Noorse hervorming niet gepaard met een gelijktijdige trend om al het post-secundair onderwijs samen te voegen (zoals in Zweden het geval was), of om beroepsgerichte en technische opleidingen te integreren (zoals in Finland).

De leerplanopzet die in Noorwegen werd ingevoerd, verschilde duidelijk van die in de buurlanden. Terwijl het bij de Zweedse en Finse hervormingen ging om ‘integrale leerplannen’, streefde de Noorse hervorming naar een structuur die op drie cycli berustte: de basiscyclus (grunnkurs) en twee opeenvolgende voortgezette cycli (videregående kurs I, II). Zo konden afzonderlijke scholen hun aanbod beperken tot de eerste cyclus (of de eerste twee cycli). Bovendien konden de leerlingen hun keuze voor studierichtingen na iedere cyclus opnieuw overwegen.

Tijdens de voorbereidingen voor het Noorse hervormingsmodel ging men ervan uit dat het leerlingstelsel geleidelijk vervangen zou worden door beroepsonderwijs op scholen. In plattelandsgebieden en in bepaalde sectoren had het leerlingstelsel echter een noodzakelijke aanvullende functie. Een tweede argu-

ment om het leerlingstelsel in stand te houden en nieuw leven in te blazen was de traditie van een apart eindexamen (svennepröv, fagpröv), dat erkend werd door de arbeidsmarkt. Een opleiding via het leerlingstelsel bleek de effectiefste manier om de vereiste werkervaring na de schoolopleiding te garanderen.

De nieuwe wet op het leerlingstelsel van 1980 (lov om fagopplaering) voorzag in een leerplanharmonisatie van het beroepsonderwijs op school en in het leerlingstelsel. Bovendien werd daarmee de weg geëffend voor een flexibele overgang van het beroepsonderwijs op school naar het leerlingstelsel. De harmonisatie van het beroepsonderwijs op school en in het leerlingstelsel werd een wezenlijk kenmerk van het Noorse hervormingsveld.

Denemarken: op zoek naar een beleidskeuze tussen hervorming van het leerlingstelsel en samenvoeging van het onderwijs

In Denemarken was het leerlingstelsel (mesterlaere) traditioneel de belangrijkste initiële beroepsopleidingsvorm. De twee hoofdprincipes waren dat van zelfbestuur van de bedrijfstak (faglige selvstyre - gezamenlijk bestuur door de sociale partners) en dat van een alternerende opleiding (vekselsuddannelse - afwisselend periodes op school en op de werkplek). Het aanbod van opleidingsplaatsen voor het leerlingstelsel was echter veel beperkter dan het aanbod van voorzieningen op scholen in de buurlanden. Bovendien waren de leerplannen gebaseerd op uiterst traditionele en nogal beperkte beroepsprofielen. Na de schoolgemeenschaphervorming was er sprake van een onmiskenbaar marginaliserend risico.

Tegen deze achtergrond werd een experimenteel leerplan ontworpen voor een basisfase van het beroepsonderwijs (erhvervsfaglige grunduddannelse - EFG). Het EFG-model werd eerst ten uitvoer gebracht als proef en in 1972 officieel gemaakt door een experimentele wet. In tegenstelling tot het traditionele leerlingstelsel werden in het EFG-model bredere beroepsgroepen geïntroduceerd, en binnen de op school gegeven onderdelen werden experimenten met geïntegreerde



onderwijs-/leervoorzieningen gestimuleerd. Het EFG-model werd gebruikt als introductiefase binnen het leerlingstelsel en als toelatingsprogramma voor voltijds technisch (of semi-beroepsgericht)-onderwijs (HTX, HHX).

Aangezien het EFG-model op grote schaal werd ingevoerd en geschikt was voor verscheidene vakgebieden, deed de Deense regering in 1978 een voorstel tot hervorming van de initiële beroepsopleidingen, dat voornamelijk op het EFG-model stoelde. Het werd gesteund door de sociale partners (die ook vertegenwoordigd waren in de commissies die toezicht hielden op de EFG-experimenten). Het Deense parlement wees het voorstel echter af. Het EFG-model werd daarentegen wel gehandhaafd als nog voort te zetten experiment. Dit besluit leidde tot een jarenlange stagnatie bij de hervorming van de gehele initiële beroepsopleiding.

Gelijktijdig met de invoering van het EFG-model was er een debat gaande over het beleid op de lange termijn, namelijk over de vraag of Denemarken wel of niet eenzelfde koers moest volgen als de andere Scandinavische landen en zou moeten streven naar samenvoeging van de bovenbouw van het secundair onderwijs. Het belangrijkste document in dit debat werd opgesteld door een regeringscommissie (U90), die gevraagd was richtlijnen op te stellen voor een nationaal onderwijsbeleid voor de komende vijftien jaar.

De U90 (1978) noemde beleidsperspectieven voor jongerenonderwijs die ten uitvoer gebracht zouden moeten worden door verschillende instellingen en wel door samenwerking tussen elkaar aanvullende voorzieningen en leerplannen. In dit opzicht presenteerde de commissie de verdere uitwerking van het EFG-model als mogelijkheid om de kloof tussen tot nog toe afzonderlijke onderwijs-/leerculturen te overbruggen.

De afwijzing door het parlement van het hervormingsvoorstel op basis van het EFG had voor de algemene onderwijshervormingen ernstigere gevolgen dan voor de specifieke hervorming van de initiële beroepsopleidingen. De plannen op grond van het EFG werden wel verder uitgewerkt, maar de beleidsplanning op de lange ter-

mijn verloor een van zijn wezenlijke hoekstenen en raakte gestageneerd.

IJsland: op zoek naar een nationaal hervormingsmodel door kleinschalige experimenten

In de jaren zeventig gebeurde er in IJsland weinig dat tot een nationale hervorming van de initiële beroepsopleidingen had kunnen leiden. Gezien zijn beperkte middelen keek IJsland vooral naar een aantal proefprojecten in andere Scandinavische landen en paste deze vervolgens aan de nationale situatie aan. Door de bescheiden omvang van de nationale beroepsopleidingsvoorzieningen en de nationale arbeidsmarkten had IJsland niet zo overduidelijk behoefte aan algemeen structurele oplossingen of nationale beleidskeuzen als andere Scandinavische landen.

De scholen voor beroepsonderwijs maakten gebruik van rechtstreekse contacten en trachtten het Deense EFG-model toe te passen door schoolspecifieke leerplannen te ontwikkelen. In de regio Reykjavik leidde het plaatselijke onderwijsbeleid tot een organisatorische herstructurering, die gericht was op één bovenbouw van het secundair onderwijs.

Veranderingen in het oorspronkelijke nationale hervormingsveld

De volgende paragrafen gaan over de herziening en wijziging van de oorspronkelijke hervormingsmodellen en over de pogingen om na een periode van stagnatie nieuwe hervormingsmodellen te introduceren.

Zweden: nieuwe nadruk op leren op de werkplek binnen de initiële beroepsopleidingen

Het Zweedse op samenvoeging gerichte hervormingsmodel kwam in wezen neer op een hervorming van de schoolstructuren. De rol van de wereld van het werk bleef marginaal. Dit werd deels gerechtvaardigd met het argument dat beroeps-
onderwijs op school na de overgang naar

***De scholen voor beroeps-
onderwijs in IJsland
“maakten gebruik van
rechtstreekse contacten en
trachtten het Deense EFG-
model toe te passen door
schoolspectifieke leerplan-
nen te ontwikkelen”.***

***“Het Zweedse op samen-
voeging gerichte hervor-
mingsmodel kwam in
wezen neer op een hervor-
ming van de schoolstruc-
turen. De rol van de
wereld van het werk bleef
marginaal.”***

***“Midden jaren tachtig
herzag een regerings-
commissie de beroeps-
gerichte richtingen binnen
de samengevoegde boven-
bouw van het secundair
onderwijs (...). Het desbe-
treffende rapport sloot af
met twee belangrijke
voorstellen:***

***a) samenvoeging van de
leerplannen van het
beroepsonderwijs op
basis van arbeidsmarkt-
sectoren en b) her-
ordening van de leerplan-
nen van het beroepsonder-
wijs in driejarige pro-
gramma's, inclusief een
integrale afrondingsfase
op de werkplek.”***



“In Finland leidde de gedeeltelijke samenvoeging van het beroepsgericht en technisch onderwijs niet tot een evenwicht tussen de voorbereidend wetenschappelijke en beroepsgerichte opleidingen. De voorbereidend wetenschappelijke richting werd steeds omvangrijker en de vraag naar hoger onderwijs bleef toenemen.”

“De hervorming van de bovenbouw van het secundair onderwijs heeft geleid tot samenwerking (en wederzijdse uitwisseling) op het gebied van voorbereidend wetenschappelijke en beroepsgerichte leerplannen. Leerlingen van de respectieve schoolvormen kunnen kiezen uit een gecoördineerd pakket van plaatselijk op elkaar afgestemde modules, die in de pas lopen met de leerplannen van de respectieve richtingen. Het gaat erom dat de weg geëffend wordt voor gecombineerde studieprofielen, die een toelatingskwalificatie voor hoger onderwijs (of voor ‘polytechnische scholen’) met initieel beroepsonderwijs verbinden. Het experiment zal in de vorm van plaatselijke samenwerkingsprojecten voortgezet worden tot eind 1996.”

de praktijk afgesloten zou moeten worden met een afrondingsfase (färdigutbildning). De beleidmakers op onderwijsgebied verwachtten dat de sociale partners via algemene overeenkomsten de voorwaarden zouden creëren voor de afrondingsfase.

Gezien deze veronderstellingen en kostenfactoren werden de beroepsgerichte leerplannen beperkt tot een duur van twee jaar, terwijl de leerplannen voor het voorbereidend wetenschappelijk onderwijs drie jaar duurden (en voor technisch onderwijs vier jaar). De sociale partners kwamen echter niet tot zulke algemene overeenkomsten. In plaats daarvan gingen de bovenbouwen van het secundair onderwijs specifieke plannen ontwikkelen voor de afrondingsfase (päbyggnadskurser). Deze werden in eerste instantie ontwikkeld voor lokale en regionale doeleinden, maar leidden uiteindelijk in de meeste sectoren tot een ondoorzichtig aanbod.

Midden jaren tachtig herzag een regeringscommissie de beroepsgerichte richtingen binnen de samengevoegde bovenbouw van het secundair onderwijs (Översyn över gymnasial yrkesutbildning - ÖGY). Het desbetreffende rapport sloot af met twee belangrijke voorstellen: a) samenvoeging van de leerplannen van het beroepsonderwijs op basis van arbeidsmarktsectoren en b) herordening van de leerplannen van het beroepsonderwijs in driejarige programma's, inclusief een integrale afrondingsfase op de werkplek.

De voorstellen van de ÖGY werden verder uitgewerkt in twee parallel lopende processen. Er werd een nationaal experimenteel programma gestart, bestaande uit een driejarige initiële beroepsopleiding met een afrondingsjaar op de werkplek (1988-1992). Gelijktijdig met dit experiment werden een hervorming van de raamwetgeving en een nieuwe leerplanstructuur voorbereid.

De nieuwe wetgeving werd in 1991 goedgekeurd en luidde een nieuwe fase van leerplanherzieningen in. Deze leerplanherzieningen zijn gericht op de tenuitvoerbrenging van nationale modelprogramma's (gebaseerd op de aanpak in het ÖGY-rapport, dat uitgaat van bedrijfstakken) en een grotere autonomie voor regionale, lokale of individuele wijzigin-

gen. Bovendien is er in de nieuwe wetgeving een kern van algemene vakken (de belangrijkste voorwaarde voor doorstroming naar hoger onderwijs) geïntroduceerd. De afrondingsfase op de werkplek is een integraal onderdeel van de beroepsgerichte leerplannen geworden. Er zijn ook plannen geïntroduceerd voor afronding op scholen (om leerlingen in het beroepsonderwijs voor te bereiden op hoger onderwijs).

Finland: afschaffing van het basis-hervormingsmodel en opkomst van nieuwe experimenteergebieden

In Finland leidde de gedeeltelijke samenvoeging van het beroepsgericht en technisch onderwijs niet tot een evenwicht tussen de voorbereidend wetenschappelijke en beroepsgerichte opleidingen. De voorbereidend wetenschappelijke richting werd steeds omvangrijker en de vraag naar hoger onderwijs bleef toenemen. Door de 'overproductie' van schoolverlaters van het voorbereidend wetenschappelijk onderwijs (met een toelatingskwalificatie voor hoger onderwijs) gingen onderdelen van het beroepsgericht en technisch onderwijs keuzemogelijkheden aanbieden voor deze groep (met het baccalaureaat als toelatingseis). Zo werden onderdelen van het beroepsgericht en technisch onderwijs omgezet in post-secundaire voorzieningen, terwijl andere onderdelen ingezet werden als aanvullende voorschooling voor het hoger onderwijs.

In 1990 spoorde het Finse Ministerie van Onderwijs aan tot een nationaal debat over het resultaat van eerdere hervormingen en de behoefte aan herzieningen in de structurele raamwerken en raamleerplannen binnen het onderwijs na de leerplicht. Het debat resulteerde in een ontwerpversie van een nieuw hervormingsconcept (het 'visie'-document).

Voor de structuren en het leerplan impliceerde dit voorstel dat de opzet met een 'basisrichting' - zoals in het eerdere hervormingsmodel - verdween. Er werden voorstellen gedaan om het niveau van scholen of leerplannen voor 'technisch onderwijs' op te trekken naar het niet-universitaire hoger onderwijs. De voorbereidend wetenschappelijke en de beroepsgerichte bovenbouw van het se-



cundair onderwijs zouden op institutioneel niveau en wat betreft hun leerplannen moeten worden samengevoegd (vergelijkbaar met de Zweedse 'Gymnasieskola' of de Noorse 'Videregående skole').

Na een korte tijd van discussies en verdere voorbereiding werd een nieuwe hervormingscyclus gestart op basis van een experimentele wet. De opwaardering van middelbare technische scholen ging van start met 22 plaatselijke experimenten, die leidden tot 'polytechnische scholen' met verscheidene afdelingen. Sommige van deze experimentele 'polytechnische scholen' verwachten in 1995 een officiële status te verkrijgen.

De hervorming van de bovenbouw van het secundair onderwijs heeft geleid tot samenwerking (en wederzijdse uitwisseling) op het gebied van voorbereidend wetenschappelijke en beroepsgerichte leerplannen. Leerlingen van de respectieve schoolvormen kunnen kiezen uit een gecoördineerd pakket van plaatselijk op elkaar afgestemde modules, die in de pas lopen met de leerplannen van de respectieve richtingen. Het gaat erom dat de weg geëffend wordt voor gecombineerde studieprofielen, die een toelatingskwalificatie voor hoger onderwijs (of voor 'polytechnische scholen') met initieel beroepsonderwijs verbinden. Het experiment zal in de vorm van plaatselijke samenwerkingsprojecten voortgezet worden tot eind 1996.

Noorwegen: de opkomst van de Noorse versie van het 'duale stelsel' als een belangrijk hervormingsveld

In Noorwegen werd het op samenvoeging gerichte hervormingsmodel afgesloten met een hervorming van het leerlingstelsel. Aangezien er een flexibele overgangsregeling was, verwachtte men dat de twee vormen van initiële beroepsopleidingen in voldoende opleidingsmogelijkheden en continuïteit zouden voorzien. In de jaren tachtig bleek echter dat er een permanent gebrek aan opleidingsplaatsen in het leerlingwezen was, dat niet gecompenseerd werd door voorzieningen op scholen.

De kloof tussen de twee subsystemen voor initiële beroepsopleidingen werd in

1989-91 behandeld door een regeringscommissie (Blegen-utvalg). In samenhang met het werk van de commissie werden verschillende empirische onderzoeken verricht naar de overgang van jongeren van een initiële beroepsopleiding naar de praktijk (en naar het gebruik van keuzemogelijkheden binnen de samengevoegde bovenbouw van het secundair onderwijs). De commissie boog zich over de vraag of het mogelijk was om nieuwe wetgeving te introduceren, die alle voorzieningen voor initiële beroepsopleidingen zou behelzen. In plaats van ingrijpende herzieningen van de wettelijke raamwerken voor te stellen, sprak de commissie haar voorkeur uit voor beleidsmaatregelen die een volledige initiële beroepsopleiding zouden garanderen. Zij stelde derhalve voor dat regionale autoriteiten de verantwoordelijkheid zouden krijgen om ten minste een driejarige initiële opleiding te garanderen. Deze beroepsopleidingen zouden ofwel volledig op scholen worden gegeven, ofwel bestaan uit een combinatie van onderwijs op school en leerlingstelsel. In beleidsdebatten werd de meeste voorkeur gegeven aan het model dat een combinatie inhield van twee jaar beroepsonderwijs op school en twee jaar leerlingstelsel (de Noorse versie van het duale stelsel).

In haar besluit combineert de commissie de implementatie van deze voorstellen met een leerplanhervorming voor de samengevoegde bovenbouw van het secundair onderwijs. Het hervormingsproces (Reform 94) is gepland voor 1994-96. In deze periode zullen de nieuwe raamleerplannen (waarvan de structuren vergelijkbaar zijn met die in Zweden) ten uitvoer gebracht worden. Gelijktijdig met de herziening van de leerplannen van de scholen vindt er een mobilisatie op het punt van de stagemogelijkheden plaats om een volledige initiële beroepsopleiding te garanderen.

In het implementatieproces worden de sociale partners actieve samenwerkingspartners in het openbare onderwijsstelsel. Daarnaast hebben de sociale partners ook benadrukt dat de huidige beroepsopleidingsvoorzieningen aangevuld zouden moeten worden met maatregelen om te komen tot een doorstromingstraject in het beroepsonderwijs, dat op werk gebaseerd is.

In Noorwegen bleek "in de jaren tachtig (...) dat er een permanent gebrek aan opleidingsplaatsen in het leerlingwezen was, dat niet gecompenseerd werd door voorzieningen op scholen."

"De kloof tussen de twee subsystemen voor initiële beroepsopleidingen werd in 1989-91 behandeld door een regeringscommissie (...). De commissie (...) sprak (...) haar voorkeur uit voor beleidsmaatregelen die een volledige initiële beroepsopleiding zouden garanderen. (...) Deze beroepsopleidingen zouden ofwel volledig op scholen worden gegeven, ofwel bestaan uit een combinatie van onderwijs op school en leerlingstelsel."

In Denemarken combineerde "het nieuwe hervormingsmodel (Erhvervsuddannelsereform - EUR) (...) de twee bestaande modellen tot twee ingangen naar een geïntegreerde leerplanstructuur."

"Het onderwijsbestuur werd ingrijpend gewijzigd. De regels met betrekking tot wervingsgebieden werden afgeschaft en de scholen voor beroepsonderwijs werden concurrenten op de nationale scholingsmarkt."



***In IJsland werd “in 1988 (...)* een nieuwe wet voor de samenvoeging van de bovenbouw van het secundair onderwijs (framhaldsskola) goedgekeurd. In het IJslandse hervormingsmodel werd gekozen voor een volledig modulaire opzet van de leerplannen.”**

In de Scandinavische landen worden “hervormingsmodellen voor” de voorzieningen voor verdere scholing “vertaald in algemene raamwerken voor leerplanontwikkeling of voor certificatie van bij- en nascholingsvoorzieningen.”

“Alle Scandinavische landen ontwikkelen hun beroepsopleidingsstelsels als integrale onderdelen van het onderwijsstelsel.”

De op samenvoeging gerichte hervormingsmodellen hebben “niet geleid tot een conceptuele integratie van of een culturele convergentie tussen ‘voorbereidend wetenschappelijke’ en ‘beroepsgerichte’ richtingen.”

Denemarken: ontstaan van een nieuw hervormingsveld in de initiële beroepsopleiding

In Denemarken werden de hervormingsdebatten na een periode van stagnatie weer opgepakt in de tweede helft van de jaren tachtig. Een regeringscommissie (Nielsen-Nordskov udvalg) bereidde een nieuw model voor, dat de naast elkaar bestaande voorzieningen op het gebied van de initiële beroepsopleidingen tot één geheel moest samenvoegen (mesterlaere; EFG). De voorstellen van de commissie vormden de grondslag voor de nieuwe wetgeving die in 1989 goedgekeurd en in 1991 van kracht werd.

Het nieuwe hervormingsmodel (Erhvervsuddannelsereform - EUR) combineerde de twee bestaande modellen tot twee ingangen naar een geïntegreerde leerplanstructuur. Het leerplan van het basisjaar in het EFG-model werd opgesplitst in twee periodes van onderwijs op school (waarvan de eerste niet verplicht is voor degenen die een leerovereenkomst hebben). Na de eerste schoolperiode volgen leerlingen vergelijkbare leerplannen (onafhankelijk van de vraag of ze uit het beroepsonderwijs komen of uit het leerlingstelsel). Tijdens de praktijkperiodes gaan de leerlingen terug naar de bedrijven waarmee ze een leerovereenkomst hebben, terwijl de scholen verantwoordelijk zijn voor een praktijkplaats voor degenen zonder leerovereenkomst.

Het onderwijsbestuur werd ingrijpend gewijzigd. De regelgeving met betrekking tot wervingsgebieden werd afgeschaft en de scholen voor beroepsonderwijs werden concurrenten op de nationale opleidingsmarkt. De financiering van de scholen voor beroepsonderwijs werd ook afhankelijk gemaakt van het succes dat zij boekten bij het aantrekken van leerlingen (de overgang naar het zogenaamde taximeterprincipe).

Gedurende de implementatiefase werd duidelijk dat het aantal leerovereenkomsten niet groeide en dat de scholen voor beroepsonderwijs moeite hadden om te voorzien in de noodzakelijke praktijkplaatsen. Hierdoor ontstonden er vervangende voorzieningen voor de praktijkopleiding in de vorm van simulatiesituaties. Deze zijn geleidelijk geaccep-

teerd als alternatieve mogelijkheid om de praktische opleidingsperiode te realiseren.

Een ander probleem is de doorstroming. Terwijl het EFG-model ook voorzag in toelating tot het ‘technisch onderwijs’, was de basisfase van het nieuwe model niet opgezet met een vergelijkbare ‘polyvalente’ functie.

IJsland: overgang naar een samengevoegde structuur met modulaire leerplannen

In IJsland werden geleidelijk nieuwe structuren voor de bovenbouw van het secundair onderwijs ontwikkeld op grond van plaatselijke besluiten in de regio Reykjavik. In 1988 werd een nieuwe wet voor de samenvoeging van de bovenbouw van het secundair onderwijs (framhaldsskola) goedgekeurd. In het IJslandse hervormingsmodel werd gekozen voor een volledig modulaire opzet van de leerplannen. Zo kon in plattelandsgebieden optimaal gebruik worden gemaakt van de weinige beschikbare docenten (concentratie op basismodules in beroepsgerichte richtingen en samenwerking tussen voorzieningen voor voorbereidend wetenschappelijk en beroepsonderwijs).

Parallel aan de gelijktrekking van de leerplannen werden de richtlijnen voor eindexamens voor beroepskwalificaties gestandaardiseerd (vergelijkbaar met de Noorse ‘svennepröv’).

De meest recente tendensen wijzen er echter op dat men bereid is om nieuwe sectorspecifieke opleidingsmodellen te bestuderen (officieel binnen de geïntegreerde raamwerken, maar in feite als afgeleide van de algemene ontwikkelingen). De twee belangrijkste initiatieven zijn de pogingen om een duaal model te introduceren voor de grafische industrie en het initiatief om een apart scholingscentrum op te zetten voor de transportsector.

Hervormingen van de stelsels voor verdere scholing

De hervormingsprocessen die in het voorafgaande besproken zijn, hebben bijgedragen aan nieuwe definities van de rol van de initiële beroepsopleiding in de



onderwijsstelsels. De hervormingen in de scholingsprogramma's in het kader van de arbeidsmarkt werden opgezet als specifieke maatregelen binnen het beleid ter bevordering van de werkgelegenheid. Geleidelijk aan hebben de programma's meer betekenis gekregen als voorzieningen voor verdere scholing. Hervormingsmodellen voor deze voorzieningen worden derhalve vertaald in algemene raamwerken voor leerplanontwikkeling of voor certificatie van bij- en nascholingsvoorzieningen.

Bovendien hebben de scholingsprogramma's in het kader van de arbeidsmarkt in sommige landen gefungeerd als proefprogramma's voor leerplanvernieuwing of voor overbruggende experimenten. In verschillende landen werden de experimenten gebruikt om een brug te slaan tussen algemene scholingsvoorzieningen en bedrijfsspecifieke scholings- en ontwikkelingsmaatregelen, of tussen schoolleerplannen en corresponderende voorzieningen voor volwassen leerlingen. Ook werden ze benut om scholingsprogramma's en toetsingen op basis van competenties beter op elkaar af te stemmen.

In Denemarken hebben de scholingsvoorzieningen in het kader van de arbeidsmarkt (AMU) een speciale status als scholingsvoorzieningen voor de traditionele categorie halfgeschoolde arbeidskrachten (Specialarbejder). De voorzieningen dienden ook om het ijs te breken bij de ontwikkeling van pedagogische samenwerkingsafspraken, die tot doel hebben om scholingsvoorzieningen van de overheid (met een algemener perspectief) te combineren met bedrijfsspecifieke behoeften aan voldoende gespecialiseerde scholing. Bovendien fungeerden de voorzieningen ook als proefprogramma's voor de ontwikkeling van passende scholingsstrategieën voor volwassen leerlingen, die niet gewend zijn aan academische vormen van onderwijzen en leren (de omgekeerde EFG-aanpak).

In Zweden werden de overbruggingsfuncties van de AMU-voorzieningen meer toegepast bij een integrale aanpak die de ontwikkeling van modulaire vormen van algemene en beroepsgerichte onderwijsvoorzieningen voor volwassenen tot doel had. In de recente leerplanhervorming

voor de samengevoegde bovenbouw van het secundair onderwijs werd met name nadruk gelegd op de behoefte aan een optimale harmonisering van de voorzieningen voor initiële beroepsopleidingen en de corresponderende voorzieningen binnen het volwassenenonderwijs (KomVux en AMU).

In Noorwegen voorzag de wet op het leerlingstelsel ook in de belangrijkste structuren voor de omscholing van volwassenen, die van het ene vakgebied naar het andere overschakelen. In de afgelopen jaren heeft de Noorse AMO echter meer dan een bijrol gespeeld als alternatieve verzorger van initiële beroepsopleidingen.

In Finland werden de scholingsprogramma's in het kader van de arbeidsmarkt opnieuw gedefinieerd als voorzieningen voor verdere scholing, die ook open staan voor zelfstandig leren en voor onderwijs op contractbasis. Bovendien hebben deze scholingsvoorzieningen dienst gedaan als proefterrein voor de introductie van de Finse versie van toetsingen op basis van competenties.

Slotopmerkingen

De hervormingsvelden in de Scandinavische beroepsopleidingsstelsels zijn in dit artikel beschreven. Het accent lag op nationale hervormingsmodellen en de nationale sturing van de hervormingen. Recente ontwikkelingen wijzen er echter op dat de Scandinavische landen zich in een overgangsproces bevinden naar nieuwe verhoudingen tussen beleidsmaken, onderwijsbestuur en leerplanontwikkeling.

Ook de grotere betrokkenheid van de Scandinavische landen bij Europese samenwerking leidt tot veranderingen. Dit aspect wordt nu reeds zichtbaar in de nationale belangstelling voor de vergelijkbaarheid van de nationale beroepsopleidingsvoorzieningen en voor kwaliteitscontrole (of kwaliteitsbeheer) van de beroepsopleidingsstelsels.

Met het oog op deze veranderingen dienen de volgende conclusies (die betrekking hebben op een tijdperk van nationale hervormingen) gezien te worden als

“Modellen voor gedeeltelijke hervormingen van de beroepsopleiding (gebaseerd op een combinatie van leren op school en in de praktijk) (...) stuiten op problemen als het om de garantie van voldoende scholingsmogelijkheden op de werkplek of de flexibele continuïteit van leerprocessen gaat.”

“In de meest recente fasen werden leerplannen vertaald in programma-opzettingen, die flexibele aanpassingen of samenwerking tussen verschillende onderwijsinstellingen met betrekking tot de leerplannen mogelijk maken.”

“De overheidsvoorzieningen voor verdere scholing (gebaseerd op plannen voor arbeidsmarktscholing) zijn van sporadische voorzieningen uitgroeid tot een zeer belangrijk subsysteem van beroepsopleidingen.”



voorlopige conclusies. Als lessen uit de Scandinavische hervormingen kunnen ze desalniettemin een rol spelen in de bredere Europese discussie:

1. Alle Scandinavische landen ontwikkelen hun beroepsopleidingsstelsels als integrale onderdelen van het onderwijsstelsel. De rol van de planning op nationaal niveau verandert echter ten gevolge van de decentralisatie van het onderwijsbeleid. Plaatselijke instellingen zullen daarom een wezenlijke rol gaan spelen in beslissingen over de aanpassing van model-leerplannen (en over samenwerking met andere onderwijsinstellingen of met de wereld van het werk).

2. De op samenvoeging gerichte hervormingsmodellen zijn op weerstand gestoten of werden teruggebracht tot organisatorische hervormingen. Ze hebben als zodanig niet geleid tot een conceptuele integratie van of een culturele convergentie tussen 'voorbereidend wetenschappelijke' en 'beroepsgerichte' richtingen. Bovendien is het noodzakelijk geworden om deze hervormingsmodellen zodanig aan te vullen (of te wijzigen) dat er binnen de leerplannen substructuren komen die stoelen op samenwerking met de wereld van het werk.

3. Modellen voor gedeeltelijke hervormingen van de beroepsopleidingen (gebaseerd op een combinatie van leren op school en in de praktijk) hebben geleid tot andere soorten implementatieproblemen. Deze modellen stuiten op problemen als het om de garantie van vol-

doende scholingsmogelijkheden op de werkplek of om flexibele continuïteit van de leerprocessen (ook in de praktijk) gaat. Bovendien was er bij deze modellen meer behoefte aan mogelijkheden voor aantrekkelijke doorstromingstrajecten van beroepsopleidingen naar het hoger onderwijs (of naar een gelijkwaardig niveau).

4. De rol van de leerplanontwikkeling binnen verschillende hervormingsfasen is veranderd. In de oorspronkelijke hervormingsmodellen hadden de leerplanstructuren een standaardopzet (lineair of cyclisch of semi-modulair). In de meest recente fasen werden de leerplannen vertaald in programma-opzettingen, die flexibele aanpassingen of samenwerking tussen verschillende onderwijsinstellingen met betrekking tot de leerplannen mogelijk maken.

5. De overheidsvoorzieningen voor verdere scholing (gebaseerd op plannen voor arbeidsmarktscholing) zijn van sporadische voorzieningen uitgegroeid tot een zeer belangrijk subsysteem van beroepsopleidingen. Dit subsysteem heeft ook gefungeerd als proefterrein voor samenwerking tussen overheidsvoorzieningen voor beroepsopleidingen en bedrijfs-specifieke ontwikkelingsprojecten. Daarnaast was dit subsysteem ook het belangrijkste experimenteerterrein voor de modularisering en voor de Scandinavische versies van toetsingen op basis van competenties. In de meeste gevallen is er echter behoefte aan een betere afstemming van de leerplannen voor initiële beroepsopleidingen en verdere scholing.

Literatuur

(Onderstaande literatuurlijst is ingedeeld per land en geeft vervolgens een aantal titels van vergelijkende studies over Scandinavië)

Zweden

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 kvalifiserede samfunn? Oslo.

Ministry of education and science 1993: The Swedish way towards a learning society. A review. Stockholm.

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

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



Opper, Susan 1989: Sweden: the "integrated" upper secondary school as main provider of vocational education. *European Journal of Education*, Jrg. 24, Nr 2, 1989.

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

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

Finland

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. A report to OECD. (Niet gepubliceerd) Helsinki.

Ministry of education 1992: Developments in Education 1990-92. Finland. Reference Publications 16. Helsinki.

Ministry of education 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 (In het Zweeds).

Noorwegen

Halvorsen, Helge 1993: The changing role of vocational and technical education and training in Norway. A report to OECD. (Niet gepubliceerd) 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. Universitetet i Bergen.

Olsen, Ole Johnny 1990: Neue Produktionskonzepte auf norwegisch? AHS Series B 1990-2. Universitetet i Bergen.

IJsland

Gudmundsson, Gestur 1993: The changing role of vocational and technical education and training in Iceland. A report to OECD. (Niet gepubliceerd) Reykjavik.

OECD 1987: Reviews of National Policies for Education. Iceland. OECD. Parijs.

Denemarken

Nielsen, Sören P. & Lausch, Bente 1993: A report on continuing vocational training in Denmark. Part I (in English); Part II (in Danish). FORCE Article 11.2. SEL, Kopenhagen.

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

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. CEDEFOP Document. Berlin.

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 kvalifiserede samfund? Oslo.

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

Vergelijkende studies

Koefoed, Else & Linde, Göran 1989: Erhvervs-laereruddannelse i Norden. *NORD* 1989: 62. Kopenhagen.

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.

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

Kämäräinen, Pekka 1994: Identification of cooperation potentials in vocational education and training research in the Nordic countries. A report to CEDEFOP (Niet gepubliceerd). Berlijn.

Myrberg, 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

Onderzoeksmedewerker aan het Instituut van het bedrijfsleven voor economisch en sociaal onderzoek, universi-



tair docent economie, ver-richt met name op de Scandinavische arbeidsmarkt theoretisch en empirisch onderzoek naar internationale migratiebewegingen.

De ervaringen met de Scandinavische arbeidsmarkt worden hier belicht tegen de achtergrond van de integratie op de Europese arbeidsmarkt. Belangrijke migratiebewegingen over grenzen heen doen zich alleen voor als er grote reële inkomensverschillen zijn en er in het land met de hoge inkomens ook vacatures te vervullen zijn. Door de naar elkaar toegroeiende inkomens in Scandinavië en recentelijk ook het gebrek aan vacatures op de Zweedse arbeidsmarkt is de migratie tussen de Scandinavische landen sterk teruggelopen. Naarmate de inkomensverschillen tussen de Zuid Europese landen en de andere lidstaten afnemen, zullen – zo is de verwachting – ook de Europese migratiecijfers naar beneden gaan.

“De Scandinavische arbeidsmarkt is formeel tot stand gekomen in 1954, toen Zweden, Denemarken, Noorwegen, Finland en IJsland een overeenkomst ondertekenden waarin alle formele barrières voor werknemers om naar een ander Scandinavisch land te gaan werden opgeheven.”

Ervaringen met de gezamenlijke arbeidsmarkt van de Scandinavische landen

Inleiding

De aandacht voor de mobiliteit van de factor arbeid binnen de Europese Unie neemt toe. Een van de redenen daarvoor ligt in de voorgestelde monetaire unie. Wil de monetaire unie namelijk tot goed werkende ruilvoeten leiden, dan is het van cruciale betekenis dat arbeidskrachten zeer mobiel zijn en de lonen en prijzen flexibel. De mobiliteit van de factor arbeid is momenteel in de meeste lidstaten echter zeer gering en in dit opzicht kunnen de ervaringen met de gezamenlijke arbeidsmarkt van de Scandinavische landen wellicht van interesse zijn. In dit artikel willen wij de belangrijkste ervaringen in kaart brengen en een aantal achtergrondgegevens over de Scandinavische arbeidsmarkt verstrekken.

De Scandinavische landen hebben al een groot aantal jaren ervaring met een gezamenlijke arbeidsmarkt. De Scandinavische arbeidsmarkt is formeel tot stand gekomen in 1954, toen Zweden, Denemarken, Noorwegen, Finland en IJsland een overeenkomst ondertekenden waarin alle formele barrières voor werknemers om naar een ander Scandinavisch land te gaan, werden opgeheven. Vanaf dat moment had een staatsburger van een Scandinavisch land geen vergunning meer nodig om in een ander Scandinavisch land te wonen en te werken. Op basis van de overeenkomst moesten de lokale autoriteiten de arbeidsbureaus in andere Scandinavische landen bovendien op de hoogte brengen van vacatures en arbeidsvoorwaarden. Daarnaast werden er ook verregaande afspraken gemaakt over de gelijke behandeling van werknemers uit eigen land en het buitenland.

Migratie in de Scandinavische landen

Toen de Scandinavische arbeidsmarkt tot stand werd gebracht, had Zweden van alle Scandinavische landen het hoogste inkomen per hoofd van de bevolking. De situatie op de Zweedse arbeidsmarkt was bovendien bijzonder goed. Gezien de gemeenschappelijke grenzen met andere Scandinavische landen was het dan ook niet verwonderlijk dat Zweden het belangrijkste immigratieland werd. Daar het aantal immigranten uit de andere Scandinavische landen in Zweden na 1954 bijna jaarlijks boven het aantal emigranten uitkwam, ligt het voor de hand dat wij vooral naar Zweden kijken.

Toen de overeenkomst in werking trad, kwam er niet meteen een enorme stroom van arbeidskrachten naar Zweden op gang. De verklaring hiervoor was dat Zweden al voor 1954 een liberaal immigratiebeleid voerde, dat ten dele een voortzetting was van de Zweedse verplichting om oorlogsslachtoffers uit de andere Scandinavische landen op te vangen. De grootste aantallen immigranten kwamen daarentegen in de jaren zestig naar Zweden. Geleidelijk aan vestigde zich in Zweden een gemeenschap van Finse immigranten. Onder invloed van de aanzienlijke loonverschillen tussen Zweden en Finland en de groeiende werkgelegenheid in Zweden werd het steeds normaler voor Finse staatsburgers om in Zweden te gaan werken. In 1969 en 1970 toen het zeer goed in het Zweedse bedrijfsleven ging, kwam de bruto-immigratie vanuit Finland naar Zweden uit op recordcijfers van zo'n 40 000 mensen per jaar. Daarna nam de immigratie af en in de jaren tachtig lagen de bruto-immigratiecijfers op een aanzienlijk lager niveau.



Voor Finse staatsburgers was Zweden het immigratieland bij uitstek. Slechts een klein aantal Finnen heeft er de voorkeur aan gegeven om in Denemarken of Noorwegen te gaan wonen en werken.

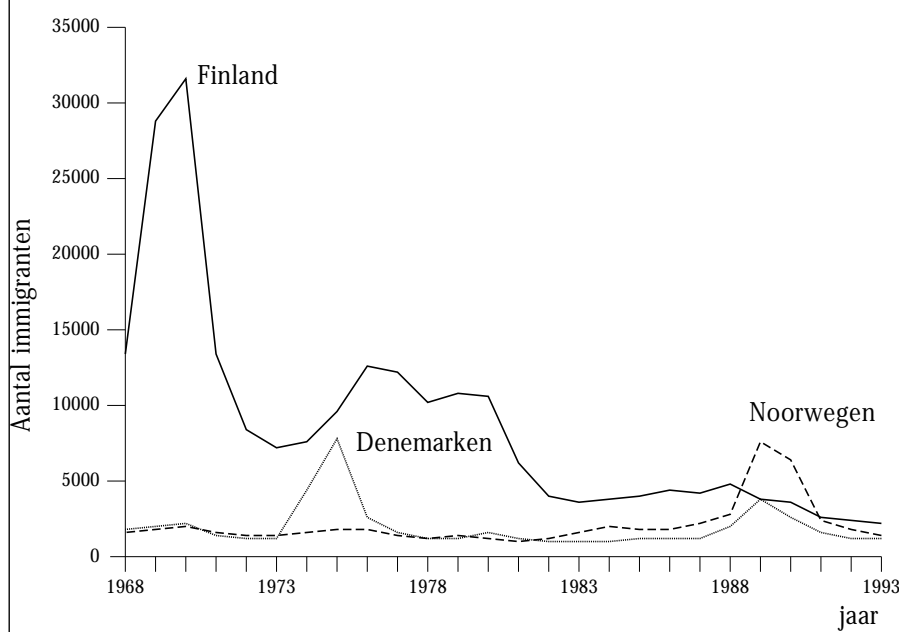
Het is moeilijk om migratiebewegingen die verband houden met werk en migratiebewegingen die verband houden met andere redenen, zoals studie, gezinshereniging, enz. van elkaar te onderscheiden. Grafiek 1 geeft een beeld van de immigratiestromen vanuit Finland, Noorwegen en Denemarken naar Zweden. De grafiek laat kinderen onder de 16 en ouderen boven de 65 buiten beschouwing en geeft alleen het aantal mensen weer dat staatsburger van een van de drie landen is. De aangegeven aantallen migranten liggen onder de bruto-migratiecijfers, maar vergeleken met de totale bruto-migratie geeft de grafiek hierdoor ook een juist beeld van de arbeidsmigratie onder de staatsburgers van de drie genoemde landen.

Het aantal mensen dat vanuit Noorwegen en Denemarken naar Zweden is gegaan, lag in het algemeen onder het aantal immigranten uit Finland. Met uitzondering van 1974 en 1975 toen de werkloosheid in Denemarken dramatisch steeg en het eind van de jaren tachtig, is de migratie vanuit Denemarken naar Zweden steeds gering geweest. Het ging daarbij slechts om zo'n 1 000 mensen per jaar.

De migratie vanuit Noorwegen naar Zweden is eveneens opmerkelijk stabiel gebleven en lag op ongeveer hetzelfde niveau als de migratie vanuit Denemarken. Toen de werkloosheid in Noorwegen in 1989 en 1990 toenam, volgde er ook een aanzienlijke groei van de immigratie naar Zweden, waar op dat moment veel vraag was naar werknemers. Door de mogelijkheid om in Zweden te werken werd de werkloosheidsproblematiek voor Deense werknemers tegen het midden van de jaren zeventig en voor Noorse werknemers tegen het eind van de jaren tachtig dus minder nijpend.

Aan het begin van de jaren negentig werd de Finse economie geconfronteerd met massale werkloosheid. Het werkloosheidscijfer lag in 1993, bijvoorbeeld, op 17,7%. De emigratie naar Zweden nam desalniettemin niet toe, wat in hoofdzaak

Grafiek 1: Immigratie vanuit Noorwegen, Denemarken en Finland naar Zweden in de periode 1968-1993.
Inbegrepen zijn alléén de staatsburgers van de landen van herkomst in de leeftijd van 16 tot 65 jaar



toe te schrijven was aan het gebrek aan vacatures in Zweden. De Finse migratiecijfers naar Zweden zijn in feite laag en liggen op eenzelfde niveau als de cijfers van Denemarken en Noorwegen.

De belangrijkste factoren voor de migratiebewegingen tussen de Scandinavische landen

Er zijn vanzelfsprekend vele factoren die ertoe bijdragen dat er migratiebewegingen ontstaan. Bij de verklaring voor de Finse migratie naar Zweden kan men niet om het feit heen dat de verschillen in reëel inkomen per hoofd van de bevolking tussen Finland en Zweden zeer groot zijn geweest (Lundborg, 1991). Bij dergelijke verschillen maakt een werkende potentiële migrant een vergelijking tussen het salaris dat hij/zij verdient en het salaris dat in het land van bestemming verdiend zou kunnen worden. Inkomensverschillen spelen echter niet alleen een belangrijke rol als het om salarissen gaat. Ze zijn ook van invloed bij werkloosheidsuitkeringen.

“Daar het aantal immigranten uit alle andere Scandinavische landen in Zweden na 1954 bijna jaarlijks boven het aantal emigranten uitkwam, ligt het voor de hand dat wij vooral naar Zweden kijken.”

“(...) in de jaren zestig (...) werd het steeds normaler voor Finse staatsburgers om in Zweden te gaan werken.”

“Door de mogelijkheid om in Zweden te werken werd de werkloosheidsproblematiek voor Deense werknemers tegen het midden van de jaren zeventig en voor Noorse werknemers tegen het eind van de jaren tachtig (...) minder nijpend.”



“De migratiecijfers vanuit Finland naar Zweden zijn (vandaag de dag door een gebrek aan vacatures in Zweden) laag en liggen op eenzelfde niveau als de cijfers van Denemarken en Noorwegen.”

“Inkomensverschillen spelen (...) niet alleen een belangrijke rol als het om salarissen gaat. Ze zijn ook van invloed bij werkloosheidsuitkeringen.”

“Uit empirisch onderzoek is gebleken dat het aantal vacatures en de aantallen mensen die in dienst worden genomen en de aantallen die aan de kant worden gezet meer gewicht in de schaal leggen dan het werkloosheidscijfer.”

“Overeenkomsten in de cultuur en taal van de betrokken landen kunnen eveneens van invloed zijn op migratiebewegingen. (...) Persoonsgebonden factoren, zoals leeftijd, sekse en opleiding spelen echter ook een rol (...) beter opgeleiden (migreren) ook vaker dan lager opgeleiden.”

Het ligt namelijk voor de hand dat een werkloze potentiële migrant het te verwachten salaris in het land van bestemming vergelijkt met de werkloosheidsuitkering in het land van herkomst.

Een tweede serie verklarende factoren kan worden afgeleid van de arbeidsmarkt. Het is heel logisch dat landen met volledige werkgelegenheid meer aantrekkingskracht op migranten uitoefenen dan landen met veel werkloosheid. Deze aantrekkingskracht moet echter voor een groot deel worden toegeschreven aan het feit dat er in landen met weinig werkloosheid meer vacatures zijn dan in landen met veel werkloosheid. Uit empirisch onderzoek is gebleken dat het aantal vacatures en de aantallen mensen die in dienst worden genomen en de aantallen die aan de kant worden gezet meer gewicht in de schaal leggen dan het werkloosheidscijfer. De Scandinavische landen die hun aantal vacatures hebben zien toenemen, hebben dan ook aantrekkingskracht uitgeoefend op werknemers uit de andere Scandinavische landen. Zo hebben de vacatures op de Zweedse arbeidsmarkt gedurende een groot aantal jaren Finse werknemers aangelokt. Maar in de jaren tachtig zijn veel Finnen, ondanks het hogere werkloosheidscijfer in hun eigen land, toch naar huis teruggekeerd. De reden daarvoor was dat het aantal vacatures in Finland zeer snel steeg.

Dit alles neemt natuurlijk niet weg dat mensen in gebieden met veel werkloosheid vaker emigreren dan mensen in gebieden met weinig werkloosheid. Maar het is niet zo dat alleen werklozen besluiten om weg te gaan. Wanneer de werkloosheid toeneemt of groot is en het gevaar bestaat dat men zijn baan kwijtraakt, zijn ook mensen met werk geneigd om weg te trekken. Maar of mensen nu werkloos zijn of werk hebben, het is en blijft een feit dat de werkloosheidsproblematiek door emigratie in het gebied van herkomst afneemt. Aan de vraag in hoeverre de gezamenlijke arbeidsmarkt van de Scandinavische landen tot een vermindering van de werkloosheidsproblematiek heeft bijgedragen, is in onderzoeken tot nu toe echter weinig aandacht besteed.

Een derde reeks verklarende factoren heeft te maken met de afstand en de verschillende kosten van de migratie. Het

spreekt vanzelf dat Deense immigranten vooral in het zuiden van Zweden wonen. De geografische afstand die overbrugd moet worden komt namelijk niet alleen tot uiting in de verhuiskosten, maar leidt ook tot psychologische kosten, doordat mensen ver van hun vrienden en familie af wonen. Hoe groter de afstand, hoe hoger ook de kosten van een terugkeer naar de plaats van herkomst. Van belang is eveneens dat de onzekerheid over de omstandigheden waarin men op de plaats van bestemming terechtkomt met de te overbruggen afstand toeneemt. Zoals wij reeds eerder hebben gezegd, wisselen de Scandinavische landen onderling echter veel informatie uit over de situatie die migranten te wachten staat.

Het afremmende effect van de te overbruggen afstand op migratiebewegingen wordt vaak opgeheven als ergens al immigranten uit hetzelfde land van herkomst woonachtig zijn. Het is bekend dat immigranten de neiging hebben om naar een bepaald land of naar bepaalde plaatsen in een land te gaan. Voor dit gedrag zijn tal van verklaringen. De meest voor de hand liggende is dat bepaalde migratiekosten omlaag gaan, als men bij elkaar gaat zitten. Met name de psychologische kosten van het ver van huis zijn nemen hierdoor af. Landgenoten die ergens al langer wonen kunnen bovendien behulpzaam zijn bij het inpassingsproces en de contacten met autoriteiten. De aanwezigheid van eerder geëmigreerde landgenoten speelt een heel belangrijke rol op de gezamenlijke arbeidsmarkt van de Scandinavische landen. Lundborg (1991) heeft aangetoond dat de presentie van eerdere immigranten uit Denemarken, Noorwegen en Finland in Zweden een zeer belangrijke factor is voor de toestroom van arbeidskrachten uit alle drie de landen.

Overeenkomsten in de cultuur en taal van de betrokken landen kunnen eveneens van invloed zijn op migratiebewegingen. Vanuit dit oogpunt zou men verwachten dat er meer mensen vanuit Denemarken en Noorwegen naar Zweden zouden emigreren dan vanuit Finland. Persoonsgebonden factoren, zoals leeftijd, sekse en opleiding spelen echter ook een rol. Zo zijn de migratiecijfers van jonge arbeidskrachten in de Scandinavische landen net als overall elders



hoger dan die van oudere werknemers. Mannen zijn als gevolg van hun hogere participatiegraad over het algemeen ook eerder tot migratie geneigd dan vrouwen. En tot slot komt migratie ook vaker voor onder beter opgeleiden dan onder lager opgeleiden. Een verklaring die hiervoor vaak wordt gegeven, is dat beter opgeleiden uit verschillende landen meer met elkaar gemeen hebben en zich dan ook makkelijker kunnen aanpassen aan een nieuwe omgeving.

De migratie van beter opgeleiden heeft andere implicaties voor de welvaart dan de migratie van lager opgeleiden. Het leeuwedeel van het hoger onderwijs wordt meestal door de overheid gefinancierd en wanneer mensen emigreren, dan plukt een ander land de vruchten van de investeringen in het onderwijs (de zogenaamde 'brain drain'). De migratie van beter opgeleiden op de arbeidsmarkt van de Scandinavische landen is door Pedersen (1994) geanalyseerd. Op de Scandinavische arbeidsmarkt blijkt de bereidheid om te migreren bij lager opgeleiden groter te zijn dan bij hoger opgeleiden. De hoger opgeleiden gaan eerder naar niet-Scandinavische landen dan mensen met een lagere opleiding. Dit beeld loopt in de pas met verscheidene andere studies die aantonen dat de afstand niet zo'n grote rol speelt voor mensen met een hoog opleidingsniveau.

De gevolgen van de gezamenlijke arbeidsmarkt van de Scandinavische landen voor de welvaart

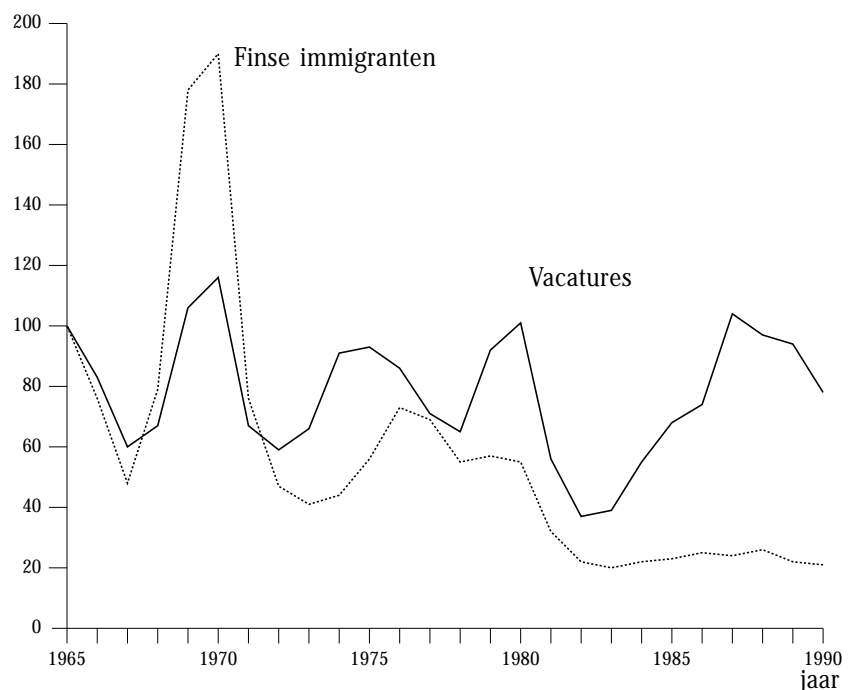
Een van de standaardargumenten in handboeken is dat een vrije arbeidsmarkt tot een verhoging van de totale productie leidt. Dit is een van de belangrijkste argumenten die voor liberalisering naar voren worden gebracht. Hoewel dit vraagstuk door geen enkele onderzoeker tot in detail geanalyseerd is, is er geen reden om vraagtekens bij deze theoretische veronderstelling te plaatsen. Dit betekent echter niet dat zowel het emigratie- als het immigratieland beide van een vrije arbeidsmarkt profiteren en nog minder dat alle verschillende categorieën werknemers er allemaal evenveel aan hebben.

Het is zonder meer duidelijk dat Zweden door de gezamenlijke arbeidsmarkt in Scandinavië over meer arbeidskrachten heeft kunnen beschikken dan het zonder die arbeidsmarkt zou hebben gehad. Daar het leeuwedeel van de immigranten uit de Scandinavische landen uit 'blue collar workers' bestond, is een van de mogelijke effecten van de toename van het aantal ongeschoolden geweest dat hun lonen lager zijn uitgevallen dan anders het geval zou zijn geweest. Omgekeerd geredeneerd zouden de lonen in Finland door de emigratie hebben moeten stijgen en zou de gezamenlijke arbeidsmarkt tot naar elkaar toegroeiende lonen tussen de betrokken landen hebben moeten leiden. Dit is echter nog niet empirisch onderzocht. Vaststaat wel dat we vanaf het moment dat de vrije arbeidsmarkt in Scandinavië in werking is getreden getuige zijn geweest van een proces waarin de netto-lonen in de Scandinavische landen, en met name in Zweden en Finland steeds meer met elkaar in de pas zijn gaan lopen. De ontwikkelingen in de lonen vertonen dan ook veel overeenkomsten met dat wat we in een theoretisch model van de gevolgen van migratiebewegingen zouden zien.

“Op de Scandinavische arbeidsmarkt is de bereidheid om te migreren bij lager opgeleiden (...) groter dan bij hoger opgeleiden.”

“Daar het leeuwedeel van de immigranten uit de Scandinavische landen uit 'blue collar workers' bestond, is een van de mogelijke effecten van de toename van het aantal ongeschoolden geweest dat hun lonen lager zijn uitgevallen dan anders het geval zou zijn geweest.”

Grafiek 2: Finse immigranten en vacatures in Zweden tussen 1965 en 1990 (1965 = 100)





“(...) we vanaf het moment dat de vrije arbeidsmarkt in Scandinavië in werking is getreden getuige zijn geweest van een proces waarin de netto-lonen in de Scandinavische landen, en met name in Zweden en Finland steeds meer met elkaar in de pas zijn gaan lopen.”

“Aan het begin van de jaren tachtig (...) (waren) de reële inkomensverschillen tussen Zweden en Finland (...) zo klein geworden dat het niet langer lonend was om naar Zweden te gaan en daar in vacatures te voorzien.”

“Op de Scandinavische arbeidsmarkt zijn de netto-lonen zo naar elkaar toegegroeid dat geen enkel land met een groeiend aantal vacatures nog langer kan verwachten dat er immigranten komen om in die vacatures te voorzien.”

“Wanneer de inkomensverschillen tussen de EU-landen naar beneden blijven gaan, zal de migratie ongetwijfeld afnemen.”

Vacatures in het land van bestemming en reële inkomensverschillen tussen twee landen zijn de belangrijkste drijfveren voor internationale migratie. Dit wordt aangetoond in grafiek 2, die een beeld geeft van de immigratie vanuit Finland naar Zweden in de periode 1965-1990. De lijn die het aantal vacatures in Zweden aangeeft, loopt in de pas met de schommelingen in het Zweedse bedrijfsleven.

We zien dat de immigratie vanuit Finland naar Zweden lange tijd in grote lijnen in overeenstemming is geweest met het aantal vacatures. Aan het begin van de jaren tachtig wordt de correlatie tussen immigratie en vacatures echter verbroken. De belangrijkste reden hiervoor was dat de reële inkomensverschillen tussen Zweden en Finland tegen die tijd zo klein waren geworden dat het niet langer lonend was om naar Zweden te gaan en daar in vacatures te voorzien.

De correlatie tussen de immigratie van arbeidskrachten en het aantal vacatures tot 1982 is van grote betekenis voor de Zweedse economie geweest. In 1969 en 1970 toen het het Zweedse bedrijfsleven voor de wind ging, kwamen er in het totaal 80 000 immigranten naar Zweden, die daar in een groot aantal vacatures voorzagen. Was het voor deze immigranten niet mogelijk geweest om de Zweedse arbeidsmarkt op te gaan, dan zou de enorme vraag naar arbeidskrachten ongetwijfeld tot veel hogere lonen en daardoor tot inflatie hebben geleid. Toen het tegen het eind van de jaren tachtig opnieuw goed ging, kwamen er niet zoveel arbeidskrachten naar Zweden en nam de inflatie door de grote vraag op de arbeidsmarkt toe. Een vrije arbeidsmarkt is, met andere woorden, niet alleen gunstig voor de efficiency van de economieën van de betrokken landen, maar brengt ook belangrijke macro-economische effecten te weeg en kan ertoe bijdragen dat de inflatie in het land van bestemming en de werkloosheid in het land van herkomst beperkt blijven.

Het is en blijft echter een feit dat inkomensverschillen tussen landen van grote betekenis zijn. Op de Scandinavische arbeidsmarkt zijn de netto-lonen zo naar elkaar toegegroeid dat geen enkel land met een groeiend aantal vacatures nog langer kan verwachten dat er

immigranten komen om in die vacatures te voorzien. Heerst er in een ander land werkloosheid, dan is de kans groter dat er immigranten komen. Maar hiervoor is het wel weer nodig dat de werkloosheidsuitkeringen niet zo hoog zijn dat het voor de werkloze geen zin heeft om te migreren.

Het is cruciaal voor de integratie van arbeidsmarkten dat werklozen uit een land geplaatst worden in landen waar vacatures zijn. Het is echter een feit dat de werkloosheidsuitkeringen in sommige Scandinavische landen en EU-landen zo hoog zijn dat de mobiliteit in het land zelf en over de grenzen heen afgeremd wordt¹. Wil men ervoor zorgen dat de integratie van arbeidsmarkten daadwerkelijk tot een verlaging van de werkloosheid en het aantal openstaande vacatures leidt, dan kan men niet om het niveau van de werkloosheidsuitkeringen heen.

De andere effecten van de immigratie hebben te maken met belasting- en overdrachtsbetalingen. Vanuit het oogpunt van het gastland is de ideale immigrant iemand die veel belasting betaalt en weinig overdrachtsbetalingen ontvangt, zoals bijvoorbeeld jongeren en mensen zonder handicap. De participatiegraad van de immigranten is voor een groot deel bepalend voor de vraag of er netto overdrachten naar de staatsburgers van het gastland gaan. Ekberg (1983) heeft in een vroeger onderzoek aangetoond dat Zweden er in 1970 door het totale aantal immigranten netto op vooruit is gegaan. Vergeleken met de autochtone bevolking lag de participatiegraad van de immigranten, waaronder de immigranten uit Scandinavië, toen namelijk op een hoog niveau. In de huidige tijd zou een dergelijke berekening ook voor de immigranten uit Scandinavië wel eens tot een negatieve uitkomst kunnen leiden, daar de participatiegraad van de autochtonen hoger is dan die van de immigranten.

Een paar lessen voor de lidstaten van de Europese Unie

De reële inkomensverschillen tussen de Zuidoepese lidstaten en de rijkere landen zijn in hoog tempo kleiner geworden. Een gevolg van het naar elkaar toe-

1) Zie Lundborg (1991) voor de effecten van de werkloosheidsuitkeringen op de migratie in Scandinavië.



groeien van de netto-lonen is dat de migratie van arbeidskrachten afneemt, zoals dat eerder is gebeurd met de Finse immigratie naar Zweden. Wanneer de inkomensverschillen tussen de EU-landen naar beneden blijven gaan, zal de migratie ongetwijfeld afnemen. Taalbarrières en verschillen in cultuur en godsdienst staan migratie waarschijnlijk ook in de weg, maar in onderzoeken heeft men tot nu toe nog niet veel oog voor deze aspecten gehad. Pas op de lange termijn zullen deze obstakels verdwijnen.

De vraag naar arbeidskrachten speelt echter ook een rol. Wanneer de vraag naar arbeidskrachten toeneemt in EU-landen die er goed voor staan, dan kan het gebeuren dat de migratiecijfers weer een stijgende lijn gaan vertonen. De lidstaten van de EU moeten dan wel een veel actiever werkgelegenheidsbeleid voeren dan tot nu toe en de werkloosheidsuitkeringen

mogen ook niet zo hoog zijn dat werklozen niet meer op zoek gaan naar een baan. In het programma van 1992² zijn deregulerende maatregelen opgenomen, die de migratie moeten stimuleren. Cruciaal voor de migratie-vooruitzichten zijn en blijven echter zowel binnen de EU als daarbuiten het naar elkaar toegroeien van de inkomens en de aanwezigheid van vacatures. Een groei van de migratie zonder een toename van het aantal vacatures is nauwelijks voorstelbaar.

Hoge migratiecijfers zijn op zich nog geen indicatie voor een goed functionerende economie. Er is slechts sprake van een economisch probleem, als er weinig werklozen geplaatst kunnen worden en er weinig geschikte vacatures in andere landen voorhanden zijn. Lage migratiecijfers kunnen er doodeenvoudig ook op duiden dat economieën zich in hetzelfde tempo ontwikkelen.

“Wanneer de vraag naar arbeidskrachten toeneemt in EU-landen die er goed voor staan, dan kan het gebeuren dat de migratiecijfers weer naar boven gaan. De lidstaten van de EU moeten dan wel een veel actiever werkgelegenheidsbeleid voeren dan tot nu toe en de werkloosheidsuitkeringen mogen ook niet zo hoog zijn dat werklozen niet meer op zoek gaan naar een baan.”

Literatuur

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, nr. 3, blz 363-375

Pedersen, P. (ed.) (1994): *“Scandinavian Skill Migration in Perspective of the European Integrationprocess”*, Noord-Holland Elsevier (in druk)

2) Opm. van de redactie: bedoeld is de Verordening (EEG) over het vrije verkeer van werknemers in de Gemeenschap.

De nieuwe lidstaten: enkele achtergrondgegevens...

Statistische gegevens

Gegevens uit *OECD in Figures*, supplement bij de *OECD Observer* nr. 188, juni/juli 1994

Bevolking

	Totale oppervlakte in 1000 km ²	Bevolking					Leeftijdopbouw in % van de totale bevolking						
		x 1000		per km ²	Groei in %		jonger dan 15		15-64		65 en ouder		
		1992	1982		1992	1992/91	1975/74	1992	1960	1992	1960	1992	
Oostenrijk	83,9	7,884	7,571	94,0	0,8	-0,3	17,5	22,0	67,3	65,8	15,2	12,2	Oostenrijk
België	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	België
Denemarken	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	Denemarken
Finland	338,0	5,042	4,827	14,9	0,3	0,4	19,2	30,4	67,1	62,3	13,7	7,3	Finland
Frankrijk	549,0	57,372	54,480	104,5	0,6	0,5	20,0	26,4	65,6	62,0	14,4	11,6	Frankrijk
Duitsland	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	Duitsland
Griekenland	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	Griekenland
Ierland	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	Ierland
Italië	301,2	56,859	56,639	188,8	0,2	0,6	15,7	23,4	68,9	67,6	15,4	9,0	Italië
Luxemburg	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	Luxemburg
Nederland	40,8	15,184	14,313	372,2	0,8	0,9	18,3	30,0	68,7	61,0	13,0	9,0	Nederland
Portugal	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	Portugal
Spanje	504,8	39,085	37,961	77,4	0,2	1,0	18,4	27,3	67,6	64,5	14,0	8,2	Spanje
Zweden	450,0	8,674	8,327	19,3	0,7	0,4	19,0	22,4	62,9	65,9	18,1	11,7	Zweden
Verenigd Koninkrijk	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	Verenigd Koninkrijk

Noten: a. 356,9 na de hereniging
b. 80,569 na de hereniging
c. 1991/90

d. 1976/75
e. 1991
f. 1989

Bron: *Labour Force Statistics: 1972-1992*, OESO, Parijs, 1994; *Employment Outlook*, OESO, Parijs, september 1992.

Werkgelegenheid I

	Totale beroepsbevolking				Totaal aantal werkenden in loondienst					
	x 1000 1992	stijging/daling vanaf 1982 in %	participatiegraad van vrouwen in % ¹		x 1000 1992	stijging/daling vanaf 1982 in %	landbouw, bosbouw en visserij in % ²	industrie in % ²	dienstverlening in % ²	
			1992	1982						
Oostenrijk	3,679	11,4	58,0	50,2	3,546	11,2	7,1	35,6	57,4	Oostenrijk
België	4,237	2,8	54,1	48,3	3,724	5,3	2,6	27,7	69,7	België
Denemarken	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	Denemarken
Finland	2,527	-0,6	70,7	72,4	2,163	-8,6	8,6	27,9	63,5	Finland
Frankrijk	25,109	5,8	58,7	54,7	22,032	3,7	5,2	28,9	65,9	Frankrijk
Duitsland	30,949	8,4	58,6	52,9	28,708	9,6	3,1	38,3	58,6	Duitsland
Griekenland	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	Griekenland
Ierland	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	Ierland
Italië	24,612	8,0	45,8 ^a	39,8	21,271	7,0	8,2	32,2	59,6	Italië
Luxemburg	165 ^a	3,1 ^b	44,7 ^a	41,3	162 ^a	2,5 ^b	3,3 ^c	30,5 ^c	66,2 ^c	Luxemburg
Nederland	7,133	..	55,5	39,0	6,576	..	4,0	24,6	71,4	Nederland
Portugal	4,764	10,0	61,9	54,4	4,498	..	11,6	33,2	55,2	Portugal
Spanje	15,432	12,8	42,0	32,5	12,359	11,4	10,1	32,4	57,5	Spanje
Zweden	4,429	1,7	79,1	75,9	4,195	-0,6	3,3	26,5	70,2	Zweden
Verenigd Koninkrijk	28,149	5,5	65,0 ^a	57,1	25,181	6,8	2,2	26,5	71,3	Verenigd Koninkrijk

Noten: .. geen cijfers beschikbaar
1. vrouwelijke beroepsbevolking (alle leeftijdsgroepen) gedeeld door vrouwelijke bevolking (tussen 15 en 64)

2. zie tevens blz. 26-27
a. 1991
b. 1991/81
c. 1990

Bron: *Labour Force Statistics: 1972-1992*, OESO, Parijs, 1994.



Werkgelegenheid II

	Part-timers in % van het totale aantal werkenden						Part-time werkende vrouwen in % van het totale aantal part-time werkenden		Zelfstandigen in % van het totale aantal werkenden		
	Mannen + Vrouwen		Vrouwen		Mannen		1992	1982	1992	1982	
	1992	1982	1992	1982	1992	1982					
Oostenrijk	9,1	8,0	20,5	18,9	1,6	1,5	89,1	87,8	10,2	16,0	Oostenrijk
België	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	België
Denemarken	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	Denemarken
Finland	7,9	7,7	10,4	11,6	5,5	4,1	64,3	72,0	14,2	12,7	Finland
Frankrijk	12,7	9,2	24,5	18,9	3,6	2,5	83,7	83,9	12,6	16,4	Frankrijk
Duitsland	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	Duitsland
Griekenland	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	Griekenland
Ierland	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	Ierland
Italië	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	Italië
Luxemburg	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	Luxemburg
Nederland 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	Nederland ¹
Portugal	7,2	7,3 ^d	11,0	14,7 ^d	4,2	2,6 ^d	67,4	77,9 ^d	24,5	30,4	Portugal
Spanje	5,9	5,8 ^e	13,7	13,9 ^e	2,0	2,4 ^e	76,8	71,5 ^e	21,4	22,1	Spanje
Zweden ²	24,3	25,0	41,3	46,5	8,4	6,4	82,3	86,4	9,5	7,7	Zweden ²
Verenigd Koninkrijk	23,2	17,9 ^b	44,6	40,0 ^b	6,1	3,1 ^b	85,4	89,6 ^b	12,2	9,2	Verenigd Koninkrijk

Noten: .. geen cijfers beschikbaar
1. andere telling vanaf 1985
2. andere telling vanaf 1986
a. 1991
b. 1981

c. 1983
d. 1980
e. 1987
f. 1990

Bron: *Employment Outlook*, OESO, Parijs, juli 1993;
Employment Outlook, OESO, Parijs, december 1993;
Labour Force Statistics: 1972-1992, OESO, Parijs, 1994.

Werkgelegenheid III

	Werkloosheidscijfers ¹						Langdurig werklozen (een jaar of langer) in % van het totale aantal werklozen	Werkloze jongeren (jonger dan 25) in % van het aantal jongeren in de beroepsbevolking						
	Mannen + Vrouwen in % van de totale beroepsbevolking		Vrouwen in % van de totale vrouwelijke beroepsbevolking		Mannen in % van de totale mannelijke beroepsbevolking			Vrouwen		Mannen				
	1992	1982	1992	1982	1992	1982		1992	1982	1992	1982			
Oostenrijk	3,6	3,5	3,8	4,8	3,5	2,8	Oostenrijk	
België	9,3 ^a	11,9	13,2 ^a	17,0	6,5 ^a	8,7	61,6 ^a	66,3 ^c	België
Denemarken	9,1 ^a	11,0	10,0 ^a	11,2	8,3 ^a	10,7	31,2 ^a	33,0 ^c	Denemarken
Finland	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	Finland	
Frankrijk	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	Frankrijk	
Duitsland	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	Duitsland	
Griekenland	7,0 ^b	5,8	11,7 ^b	8,0	4,3 ^b	4,7	47,0 ^a	35,0 ^c	Griekenland	
Ierland	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	Ierland	
Italië	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	Italië	
Luxemburg	1,2 ^a	1,2	2,0 ^a	1,7	1,1 ^a	1,0	Luxemburg	
Nederland	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	Nederland	
Portugal	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	Portugal	
Spanje	18,1	15,6	25,3	18,5	14,0	14,4	47,4	48,5	40,5	39,5	29,6	31,8	Spanje	
Zweden	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	Zweden	
Verenigd Koninkrijk	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	Verenigd Koninkrijk	

Noten: .. geen cijfers beschikbaar
1. nationale definities
a. 1991

b. 1990
c. 1983
d. 1986

Bron: *Labour Force Statistics: 1971-1991*, OESO, Parijs, 1993;
Employment Outlook, OESO, Parijs, juli 1993.



Onderwijs I¹

	Overheidsuitgaven voor onderwijs in % van het BNP					Aantal leerlingen/studenten in voltijds onderwijs op 1000 inwoners					
	Totaal ²	Kleuter	Lager	Middelbaar	Hoger	Totaal ³	Kleuter	Lager	Middelbaar	Hoger	
Oostenrijk	5,4	0,3	1,0	2,6	1,1	198	25	47	95	31	Oostenrijk
België	5,4	0,5	0,9	2,4	0,9	217	38	75	80	25	België
Denemarken	6,1	1,3	195	10	66	90	29	Denemarken
Finland	6,7	209	7	78	89	35	Finland
Frankrijk	5,4	252	45	72	101	30	Frankrijk
Duitsland	4,0	0,2	0,5	1,8	0,9	189	28	40	93	28	Duitsland
Griekenland	Griekenland
Ierland	5,5	0,5	1,6	2,2	1,2	278	36	119	101	20	Ierland
Italië	200	27	54	94	25	Italië
Luxemburg	Luxemburg
Nederland	5,6	0,3	1,3	2,2	1,7	208	24 ^a	77	82	25	Nederland
Portugal	5,5	0,1	2,2	2,0	0,9	215	17	104	75	18	Portugal
Spanje	4,5	0,3	1,0	2,4	0,8	247	25	72	117	31	Spanje
Zweden	6,5	0,2	2,3	2,8	1,2	170	11	68	69	22	Zweden
Verenigd Koninkrijk	5,3	0,2	1,4	2,3	1,0	182	14 ^b	79	76	13	Verenigd Koninkrijk

Noten: .. geen cijfers beschikbaar
 1. 1990-1991
 2. uitgaven niet uitgesplitst naar onderwijsniveau
 3. m.i.v. kleuters die deeltijds onderwijs volgen
 a. alle kleuters volgen deeltijds onderwijs
 b. een deel van de kleuters volgt deeltijds onderwijs

Bron: *Education at a Glance*, OESO, Parijs, 1993.

Onderwijs II¹

	Aantal onderwijzers/leraren (fte) op 1000 inwoners					Leerlingen/studenten in het voltijds onderwijs in % van de betrokken leeftijdsgroep			Aantal jongeren per 1000 jongeren uit de betrokken leeftijdsgroep		
	Totaal	Kleuter	Lager	Middelbaar	Hoger	3-6	15-19	20-24	dat een diploma middelbaar onderwijs behaalt ²	naar het hoger onderwijs gaat	
Oostenrijk	17,2	1,2	4,1	10,1	1,9	866	277	Oostenrijk
België	21,3	x	7,7 ^a	10,7	1,9	..	81,6	21,8	..	484	België
Denemarken	16,1	0,7	5,9	8,4	1,0	23,7	77,0	29,0	1.004	380	Denemarken
Finland	14,2	14,9	1.235	649	Finland
Frankrijk	..	1,6	3,1	7,2	..	100,5	83,7	23,6	758	444	Frankrijk
Duitsland	11,4	1,2	2,0	5,7	2,6	75,4	82,9	27,8	1.173	445	Duitsland
Griekenland	Griekenland
Ierland	13,4	1,3	4,5	5,9	1,6	65,0	67,9	..	783	338	Ierland
Italië	4,8	10,1	0,8	507	..	Italië
Luxemburg	Luxemburg
Nederland	12,9	1,1	3,9	5,8	2,0	73,8	75,2	23,9	822	357	Nederland
Portugal	17,7	0,8	7,8	7,5	1,5	58,0	53,8	13,2	506	352	Portugal
Spanje	12,8	1,0	3,3	7,0	1,3	82,6	64,2	25,5	637	..	Spanje
Zweden	6,5	6,5	..	23,1	68,5	14,0	802	492	Zweden
Verenigd Koninkrijk	11,9	0,5	3,7	6,1	1,3	81,9 ^b	48,6	8,4	..	277	Verenigd Koninkrijk

Noten: .. geen cijfers beschikbaar
 x is in een andere categorie opgenomen
 1. 1990-1991
 2. op middelbaar niveau kunnen twee of meer kwalificaties worden behaald.
 a. m.i.v. het kleuteronderwijs
 b. een deel van de drie- tot zesjarigen volgt deeltijds onderwijs

Bron: *Education at a Glance*, OESO, Parijs, 1993.



Literatuurgegevens

Oostenrijk

Unemployment and Labour market flexibility: Austria

Walterskirchen E.

IAO (Internationale Arbeidsorganisatie)

Genève, IAO, 1991, 134 blz.

ISBN 92-2-107290-8

Das berufliche Bildungswesen in der Republik Österreich

CEDEFOP (Europees Centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding)

Berlijn, 1994 (in druk)

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

Wenen, Bundesministerium für Unterricht und Kunst, informatiebrochure, 1994

DE, EN, FR

Berufliche Bildung in Österreichs Unternehmen

Wenen, Bundeswirtschaftskammer, 1988, 31 blz.

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

Kailer N.

Wenen, IBW (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft), 1989, 240 blz.

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

OESO (Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling)

Parijs, OESO, 1991, 20 blz.

Finland

Developments in education 1992 - 1994. Finland

Ministry of Education

Helsinki, 1994, 98 blz.

Vocational Education in Finland

National Board of Education

Helsinki, 1991, 45 blz.

Education in Finland

Ministry for Foreign Affairs

Helsinki, brochure, 5 blz. 1991

Educational strategies in Finland in the 1990s

Kivinen O.; Rinne R.

Turku, University of Turku, 1992, 134 blz.

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

Kyrö M. (ed.)

National Board of Education

ongepubliceerd (OESO-project: The changing role of vocational and technical education and training), 1993, 76 blz. + bijlagen

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

OESO (Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling)

Parijs, OESO, 1990, 40 blz.

Continuing vocational education and training in Finland

Ministry of Education

Helsinki, 1990, 27 blz.

Weiterbildung in Finnland, Weniger Staat mehr Markt

Wolbeck M.

in: Grundlagen der Weiterbildung, 3(2),

1992, Neuwied, blz. 96-99

ISSN: 0937-2172

Higher Education Policy in Finland

Ministry of Education

Helsinki, 1994, 161 blz.

ISBN 951-47-8305-0

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

Parjanen M.

OESO (Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling)

Parijs, OESO, 1991, 20 blz.



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

Ministry of Education, Department for Higher Education and Research
Helsinki, Ministry of Education,
1990, 52 blz.
ISBN 951-47-33-64-9

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

Finnish Centre for International Mobility and Exchange Programmes
Helsinki, Ministry of Education,
1992, 148 blz.
ISSN 0788-5695

Higher Education and Research in Finland

Ministry of Education
Helsinki, Ministry of Education,
1988, 89 blz.
ISBN 951-47-2071-7

Unemployment and labour market flexibility: Finland

Lilja R., Santamäki-Vuori T., Standing G.
Internationale Arbeidsorganisatie (IAO)
Genève, IAO, 1990, 222 blz.
ISBN 92-2-107273-8

Finnish Polytechnics. An Experimental Reform

Ministry of Education
Helsinki, 1993, 16 blz.

Zweden

Education in Sweden 1994

Statistics Sweden
Örebro, 1994, 80 blz.

The Swedish schoolsystem

Skolverket
Stockholm, 1994, losbladige informatie

Berufliche Bildung in Deutschland und Schweden im Vergleich

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

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

Centre Inffo
Paris-la-Défense, in: Inffo Flash (Le Dossier), nr. 402, 23.02.1994, 4 blz.

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

Hjorth S.
Swedish Ministry of Education and Science
In opdracht van het Europees Centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding (CEDEFOP)
Stockholm, 1994, 48 blz.
Verkrijgbaar bij het CEDEFOP

Adult education in the 1990's: considerations and proposals

Swedish National Board of Education
Stockholm, 1991, 50 blz.

Industry training in Australia, Sweden and the United States

OESO (Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling)
Parijs, OESO, 1993, 104 blz.
ISBN 92-64-13905-2

The effectiveness of training boards in Sweden

Granander S.
IAO (Internationale Arbeidsorganisatie)
Genève, IAO, Disussiestuk, nr. 108, 1993

The expanding learning enterprise in Sweden

Abrahamsson K.; Hultinger E.S.; Svenningsson L. (eds.)
Ministry of Education and Cultural Affairs; National Board of Education
Stockholm, NBE reports-planning. Follow-up and Evaluation 90/10, 1990, 101 blz.; bibl.: blz. 98-101

The Swedish Way. Towards a Learning Society

Swedish Ministry of Education and Science
Stockholm, 1993, 169 blz.
ISBN 91-38-1375-0

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

OESO (Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling)
Parijs, OESO, 1991, 25 blz.

Unemployment and labour market flexibility: Sweden

Standing G.
IAO (Internationale Arbeidsorganisatie)
Genève, IAO, 1988, 150 blz.
ISBN 92-2-106265-1



Nuttige adressen

Oostenrijk

□ Overheidsinstellingen

Bundesministerium für Unterricht und Kunst (BMUK)

Afd. II/7

Herrn Ministerialrat Mag. Peter Kreiml

Herrn Rat Mag. Schlick

Minoritenplatz 5

A-1014 Wenen

Tel. 431+53120/4339

Tel. 431+53120/4491

Fax. 431+53120/4130

Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten

Stubenring 1

A-1010 Wenen

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

Fax. 431+7142718

Fax. 431+7137995

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung

Rosengasse 2-6

A-1014 Wenen

Tel. 431+53120/5920

Fax. 431+53120/6205

Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft

Herrn Dr. Georg Piskaty

Wiedner Hauptstrasse 63

A-1045 Wenen

Tel. 431+50105/4072

Tel. 431+50105/4073

Fax. 431+50206/261

Vereinigung österreichischer Industrieller

Frau Mag. Gerlinde Pammer

Schwarzenbergplatz 4

A-1030 Wenen

Tel. 431+71135/2365

Fax. 431+71135/2922

Kammer für Arbeiter und Angestellte

Herrn Mag. Ernst Löwe

Prinz-Eugen-Strasse 20-22

A-1040 Wenen

Tel. 431+50165/2473

Fax. 431+50165/2230

Kammer für Arbeiter und Angestellte

Frau Mag. Brigitte Stierl

Prinz-Eugen-Strasse 20-22

A-1040 Wenen

Tel. 431+50165/3132

Fax. 431+50165/2230;

Fax. 431+50165/3186

Österreichischer Gewerkschaftsbund

Herrn Sekretär Gerhard Prager

Hohenstaufengasse 10-12

A-1010 Wenen

Tel. 431+53444/466

Fax. 431+53444204

□ Onderzoeksinstellingen

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung

Herrn Ministerialrat Dr. Heinz

Kasparovsky

Rosengasse 2-6

A-1014 Wenen

Tel. 431+53120/5920

Fax. 431+53120/6205

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

Univ. Doz. Mag. Dr. W. Blumberger

Raimundstrasse 17

A-4020 Linz

Tel. 4370+6511083

Fax. 4370+609313/12

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (IBW)

Herrn Dr. Klaus Schedler

Rainergasse 38

A-1050 Wenen

Tel. 431+5451671/27

Fax. 431+5451671/22

Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung (ÖIBF)

Frau Maria Hofstätter

Kolingasse 15

A-1090 Wenen

Tel. 431+31033340

Tel. 431+3197772

Fax. 431+3197772



Institut für höhere Studien

Herrn Dr. Lorenz Lassnig
Stumpergasse 56
A-1060 Wenen
Tel. 431+599910

Industriewissenschaftliches Institut

Mag. Alexander Kohler
Reisnerstrasse 40
A-1030 Wenen
Tel. 431+7153790

Sociale partners

Werkgevers

Vereinigung Österreichischer Industrieller (VÖI)

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

Werknemers

ÖGB

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

Finland

Overheidsinstellingen

Ministry of Labour

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):

Werkterrein: evaluaties, EURYDICE, CEDEFOP, INES, diplomavergelijking, koers van het onderwijsbeleid, algemeen bestuur van het onderwijs
P.O. Box 380
FIN-00531 Helsinki
Tel. 3580+774775

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

Werkterrein: planningsstrategieën voor het onderwijs
P.O. Box 293
FIN-00171 Helsinki
Tel. 3580+134171

Onderzoeksinstellingen

The Research Institute (FISS)

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

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

De verbanden tussen werk en onderwijs; gespecialiseerd onderzoek op het gebied van werk en de veranderingen in het werk
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)

Werkterrein: onderwijsresultaten IEAE, VOTEC; gespecialiseerd onderzoek op het gebied van onderwijs
P.O. Box 35
FIN-40351 Jyväskylä
Tel. 35841+601211



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

Sociologisch gericht onderwijsonderzoek
Hämeenkatu 1
FIN-20500 Turku
Tel. 35821+6335878

Government Institute for Economic Research (Valtion taloudellinen tutkimuskeskus)

Economisch onderwijsonderzoek
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 terveystieteiden tutkimus- ja kehittämiskeskus

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

☐ **Sociale partners**

Werknemers

Central Organization 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)

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

Werkgevers

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 (Kunnallinen Työmarkkinalaitos)

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

Zweden

☐ **Overheidsinstellingen**

National Employment-Training Board (AMU-Gruppen)

Box 1264; S-11119 Stockholm
Tel. 468+7016500

Utbildningsdepartementet Ministry of Education and Science

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

Skolverket-National Agency for education

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

Arbetsdepartementet Ministry of Labour

Drottninggatan 21
S-10333 Stockholm
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

□ **Onderzoeksinstellingen**

**The Industrial Institute for Eco-
nomic and Social Research
(Industrins utrednings institut)**

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

**Stockholm Institute of Education
Lärarhögskolan i Stockholm**

Box 34103
S-10026 Stockholm

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

Box 45501
S-10430 Stockholm
Tel. 468+7283802

**Stockholms Universitet/Institutioner
för internationell pedagogik
Stockholm University/Institute of In-
ternational Education**

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

□ **Sociale partners**

Werkgevers

**Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF)
Swedish Employers' Confederation
(SAF)**

S-10330 Stockholm
Tel. 468+7626000
Fax 468+7626290

**Swedish engineering
employers' association (VF)**

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

Werknemers

**The Swedish Trade Union Confedera-
tion (LO)**

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

**The Swedish Confederation of
Professional Employees (TCO)**

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

Europa - Internationaal

Informatie, studies en vergelijkend onderzoek

De beroepsopleiding

in België (FR, IT, NL)

in Denemarken (DA, EN, ES, FR)

in Duitsland

(DE, EN, ES, FR, GR, NL, PT)

in Spanje (ES)

in Frankrijk

(DA, DE, EN, ES, FR, IT, PT)

in Griekenland (DE, EN, GR)

in Italië (DE, FR, IT)

in Ierland (EN, ES)

in Luxemburg (EN, ES, FR, PT)

in Nederland (DE, EN, FR, NL)

in Portugal (PT)

in het Verenigd Koninkrijk

(DE, EN, ES IT, PT)

Europees centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding (CEDEFOP) Luxemburg, Bureau voor officiële publicaties der Europese Gemeenschappen, 1993, 1994

Na een uiteenzetting over de bestuurlijke, demografische en economische achtergrond en een korte historische terugblik gaan deze monografieën in op het functioneren van de beroepsopleidings- en scholingsstelsels, de verantwoordelijke instanties, de rol van de sociale partners en de financiering. Vervolgens komen een aantal trends en de huidige ontwikkelingen aan de orde.

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

Samengesteld door het Informatienetwerk voor onderwijs in de Europese Gemeenschap (EURYDICE) en het Europees centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding (CEDEFOP)

Europese Commissie, Directoraat-Generaal XXII - Menselijke hulpbronnen, onderwijs, opleiding en jeugdzaken Luxemburg, Bureau voor officiële publicaties der Europese Gemeenschappen DE, EN, FR

In druk

Deze tweede druk is gebaseerd op gegevens die de nationale EURYDICE-bureaus aan het Europese EURYDICE-bureau verstrekt hebben en is goedgekeurd door de verantwoordelijke instanties van de lidstaten. Om eventuele vergelijkingen tussen de landen mogelijk te maken, is bij alle landen eenzelfde soort opbouw gehanteerd. De hoofdstukken gaan in op de verantwoordelijkheid voor het onderwijs en het bestuur ervan en geven een beschrijving van het kleuteronderwijs, het lager onderwijs en het middelbaar onderwijs tot het einde van de leerplicht. Hierbij komen zowel het openbaar onderwijs als het particulier onderwijs aan de orde.

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

Europees centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding (CEDEFOP)

Berlijn

CEDEFOP Panorama, nr 43, 1994, 338 blz.

EN

Gratis verkrijgbaar bij het CEDEFOP

De genoemde conferentie vormde de eerste internationale bijeenkomst van het "European Scientific Foundation Network on Transitions in Youth". Dit netwerk analyseert periodiek en longitudinaal onderzoek om de theoretische kennis over overstapprocessen van jongeren, en vooral over de relaties tussen onderwijs/beroepsopleidingen en arbeidsmarkt op de lange termijn te bevorderen. Tijdens de conferentie werd in vijf werkgroepen gewerkt. Daarbij kwamen de volgende thema's aan de orde: de systemen, instellingen en ontwikkelingen; de arbeidsmarkttrajecten van jongeren na het middelbaar onderwijs; de sociale en economische dimensies van de overstapprocessen van jongeren; onderwijsdifferentiatie en de gevolgen daarvan; de arbeidsmarkttrajecten van jongeren na het hoger onderwijs. De papers van de werkgroepen zijn in de bundel opgenomen en maken vergelijkingen mogelijk van de

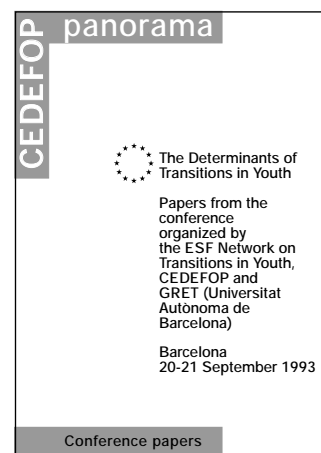
Selectie uit de literatuur

Deze rubriek wordt verzorgd door

Maryse Peschel

en de documentatie-afdeling van het CEDEFOP en komt tot stand met medewerking van de nationale organisaties in het documentatienetwerk (zie de laatste bladzijde van de rubriek).

Deze rubriek geeft een overzicht van belangrijke recente publikaties over ontwikkelingen in beroepsopleidingen en kwalificaties op Europees en internationaal vlak. Vergelijkende studies staan hier op de voorgrond, maar er wordt ook aandacht besteed aan nationale studies die in het kader van Europese en internationale programma's tot stand zijn gekomen, aan analyses over de effecten van de activiteiten van de Gemeenschappen in de lidstaten, en aan studies waarin het een of andere land van buitenaf bekeken wordt. Onder het hoofdje "Uit de lidstaten" vindt u een keuze uit belangrijke nationale publikaties.





benaderingen en beleidsmatige zwaartepunten van de verschillende landen en geven een beeld van de complexe en multidimensionale kenmerken van het overstapproces, waarin zeer veel economische, sociale en persoonlijke factoren een rol spelen.

Les professions du secteur touristique. Une analyse comparée dans neuf États de la Communauté

Guerra D.; Peroni, G.

Europees centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding (CEDEFOP) Luxemburg, Bureau voor officiële publicaties der Europese Gemeenschappen, 1994, 576 blz.

ISBN 92-826-8368-0 (FR)

EN, FR, IT

Deze studie over beroepen in de toeristische sector/de horeca maakt deel uit van het project "EG-register van beroepsprofielen". Dit in 1990 van start gegane project beoogt een methodologie uit te testen, waarmee internationale vergelijkingen kunnen worden gemaakt van beroepen in de toeristische sector/de horeca, de elektronica-sector en de audiovisuele sector. Aan de hand van de werkzaamheden in negen landen (België, Denemarken, Duitsland, Spanje, Griekenland, Frankrijk, Italië, Portugal, Verenigd Koninkrijk) geeft dit rapport een beschrijving van de gehanteerde methodologie, een analyse van de toeristische sector in de verschillende landen én een set beschrijvingen van 27 geselecteerde beroepsprofielen. Deze set bestaat uit één vergelijkende beschrijving per beroep, waarna de negen nationale beschrijvingen van het beroep volgen. Deze beschrijvingen schetsen de functies waarin men werkzaam kan zijn, de te verrichten werkzaamheden, de vereiste kennis en kunde, een karakteristiek opleidingstraject, de duur van de opleidingen en de diploma's.

In 1992 is een eerste CEDEFOP-rapport over deze thematiek verschenen. Het is te koop bij het Bureau voor officiële publicaties der Europese Gemeenschappen. De titel is "Répertoire communautaire des profils professionnels. Les professions du secteur tourisme-hôtellerie dans la Communauté. Une analyse comparée" ISBN 92-826-2987-2 (FR)

Trends in the structure of qualifications for occupations relating to computer networks

Europees centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding (CEDEFOP) Berlijn, CEDEFOP Panorama, nr 47, 1994, 38 blz.

EN, FR

Gratis verkrijgbaar bij het CEDEFOP

Dit rapport is een eerste studie over de kwalificatiestructuren in Duitsland, Frankrijk, Italië, Nederland, Portugal en het Verenigd Koninkrijk. De studie vergelijkt de ontwikkelingen in de kwalificaties voor beroepen die te maken hebben met de installatie, het beheer en het onderhoud van lokale en internationale computernetwerken. Op dit gebied zijn nieuwe, buitengewoon hoge kwalificaties vereist voor onderzoek en planning - installatie en beheer - hulp aan gebruikers (help desk) of ondersteuning - en controle en onderhoud. Uit het landenonderzoek blijkt dat ondernemingen hiervoor mensen zoeken die over zeer veel aanpassingsvermogen beschikken en in staat zijn om zeer goed met anderen samen te werken.

Een samenvatting van de studie is verschenen in CEDEFOP Flash 3/94 (DE, EN, FR)

Das Hochschulwesen in der europäischen Union. Zahlen und Fakten über zehn Jahre

Europese Commissie

Luxemburg, Bureau voor officiële publicaties der Europese Gemeenschappen, 1994, 116 blz.

ISBN 92-826-6831-0 (DE)

DE, EN, FR

Dit rapport beschrijft de methodologische aspecten van het onderzoek en geeft een statistische analyse van het hoger onderwijs in de Europese Unie in de periode 1980-1990. Het stelsel voor hoger onderwijs, de studentenaantallen, de diploma's, het onderwijzend personeel, de studieduur, de werkloosheid onder afgestudeerden, en de financiering worden per land behandeld. Een vergelijkende analyse rondt het rapport af.





Werkgelegenheid in Europa 1994

Europese Commissie

COM (94) def. 14.09.1994, 190 blz.

Luxemburg, Bureau voor officiële publicaties der Europese Gemeenschappen
ISBN 92-77-80667-2 (FR)

ISSN 0354-1491 (FR)

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

Dit is het zesde jaarrapport in serie. Het geeft ondernemingen, vakbonden, regeringen en belangengroepen een actueel overzicht van de werkgelegenheid in de Europese Gemeenschap. Het gaat in op een groot aantal aspecten en bestaat uit twee delen. In het eerste deel wordt aandacht besteed aan de vooruitzichten op werkgelegenheidsgebied in de Gemeenschap. In het tweede deel wordt stilgestaan bij de vooruitgang die de lid-staten hebben geboekt bij de verwezenlijking van de werkzaamheden uit het Witboek over groei, concurrentievermogen en werkgelegenheid. Een reeks grafieken rondt het geheel af.

The European report on science and technology indicators 1994

Europese Commissie

Luxemburg, Bureau voor officiële publicaties der Europese Gemeenschappen
338 blz. en bijlage (studies 1)

ISBN 92-826-9004-0

ISSN 1018-5593

EN

Dit eerste rapport beschrijft de prestaties van de twaalf lidstaten van de EU op wetenschappelijk en technologisch gebied. Daarnaast wordt er ook gedetailleerde informatie verstrekt over de EVA-landen en een aantal landen in Midden- en Oost-Europa en worden vergelijkingen gemaakt met andere landen in de wereld die een vooraanstaande rol op dit gebied spelen. Het rapport bestaat uit de volgende zes delen: het budget voor wetenschappen en technologieën en de ontwikkelingen daarin; research and development bij het bedrijfsleven én concurrentiekracht; de kenmerken van de verschillende wetenschappelijke en technologische stelsels in Europa; de samenwerking in Europa op dit gebied; samenwerkingsakkoorden van de EU met andere landen/regio's in de wereld; de houding van de verschillende Europese landen ten opzichte van wetenschap en technologieën.

• 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

Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden

Luxemburg, Bureau voor officiële publicaties der Europese Gemeenschappen, 1994, 116 blz.

ISBN 92-826-7868-7(EN)

ISBN 92-826-6906-8(EN, case study)

DE, EN, FR

Nu de werkloosheid in een groot aantal delen van Europa stijgt, begint men steeds meer oog te krijgen voor de rol die advisering, informatievoorziening en begeleiding kunnen spelen bij het voorkomen en bestrijden ervan. In dit rapport worden de resultaten van de tweede fase van het Eurocounsel-programma van de Stichting samengevat. Het doel van het programma is de kwaliteit en effectiviteit van de begeleiding voor werklozen en mensen die het gevaar lopen werkloos te worden te verbeteren. In de tweede fase van het programma stond grensoverschrijdende samenwerking centraal en werden in het kader van een modelproject studiebezoeken voor mensen in het veld gerealiseerd. Daarnaast werd een aantal case-study's gemaakt van interessante en vernieuwende experimenten in de zeven deelnemende landen. De resultaten van de tweede fase werpen een licht op de problemen die verbonden zijn aan de toenemende werkloosheid, zoals de steeds groter wordende druk op de financiën en de moeilijkheden van consulenten in gebieden waar de vraag op de arbeidsmarkt laag is. Aan het slot van het rapport wordt een aantal aanbevelingen gedaan over de manier waarop de begeleiding zou kunnen worden verbeterd.

• A guide to good practice in labour market counselling

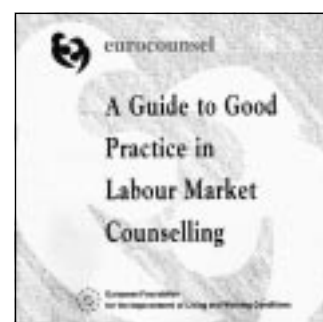
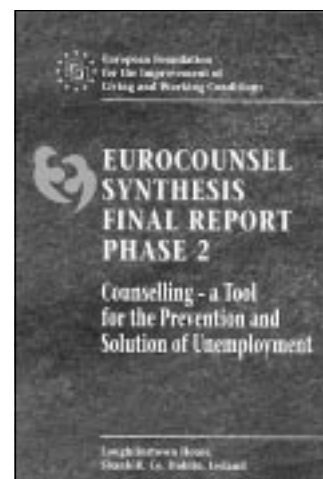
Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden

Luxemburg, Bureau voor officiële publicaties der Europese Gemeenschappen, 1994, 20 blz.

ISBN 92-826-8851-8

EN

Dit boekje beschrijft de belangrijkste elementen van goede arbeidsmarktadviezen.





Het stoelt op de resultaten van het Eurocounsel-programma van de Stichting en op de kennis en ervaringen van onderzoekers, beleidmakers en mensen uit de praktijk. Het geeft een samenvatting van goede praktijkvoorbeelden uit Europa en dient als geheugensteuntje voor degenen die met het oog op de voorkoming en bestrijding van langdurige werkloosheid aan een verbetering van de advisering werken.

De veranderende rol van beroepsopleiding en scholing

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

Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO)
Parijs, OESO, 1994, 180 blz.
ISBN 92-64-14285-1
EN, FR

Dit werk gaat in op de vraag welke weg tot effectieve beroepsopleidingen en scholing leidt. Hierbij worden de volgende vier thema's behandeld: onderwijstrajecten, opleidingsstrategieën waarin theorie en praktijk met elkaar gecombineerd worden, de rol van de sociale partners en de coördinatie van het beleid.

□ Vocational training in Germany: Modernisation and responsiveness

Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO)
Parijs, OESO, 1994, 134 blz.
ISBN 92-64-14301-7
EN, FR

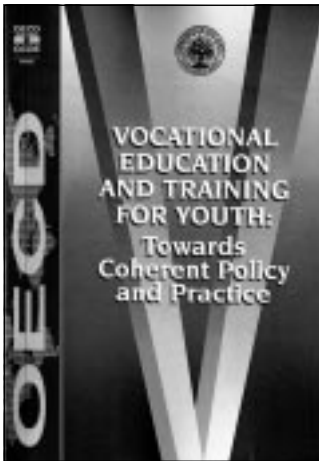
Deze publikatie bestudeert de historische context van het Duitse duale systeem en de uitdagingen waarmee het na de Wet op de beroepsopleiding van 1969 geconfronteerd is. Er wordt aandacht besteed aan het vermogen van twee bedrijfstakken, namelijk de metaalverwerkende industrie en de bouw om in te spelen op sociale en economische ontwikkelingen en de daarmee samenhangende vraag naar nieuwe en betere vaardigheden. De studie onderstreept het grote belang van onderhandelingen en samenwerking tussen de regering (Bondsregering en regeringen van de deelstaten), de sociale part-

ners en onderzoeksinstellingen bij alle aspecten van het besluitvormingsproces, van de uitstippeling van het opleidingsbeleid tot de beschikbaarstelling van leer/arbeidsplaatsen en de kwaliteitsbewaking toe. Door deze complexe vorm van samenwerking, die teruggaat op een lange traditie, heeft men de opleidingsstructuren en -processen weten te moderniseren voor de uitdagingen van de jaren zeventig en tachtig. De toekomst van het duale stelsel hangt af van de vraag of het aantrekkelijk zal blijven voor bekwame en ambitieuze jongeren en het zich verder aan zal kunnen passen aan de ontwikkelingen op het gebied van het werk.

□ Vocational training in the Netherlands: Reform and innovation

Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO)
Parijs, OESO, 1994, 220 blz.
ISBN 92-64-14298-3
EN, FR

In Nederland staat de verkleining van de kloof tussen algemeen vormend onderwijs en beroepsonderwijs sinds enige tijd hoog op de agenda. Het beroepsgerichte element in de studieprogramma's van de universiteiten wordt versterkt en er komt steeds meer erkenning voor het feit dat het beroepsonderwijs programma's en kwalificaties biedt die gelijkwaardig zijn aan die van de universiteiten. Na een algemeen overzicht van de desbetreffende hervormingen en vernieuwingen in het beleid besteedt deze publikatie aandacht aan de ontwikkelingen in de toeristische sector, de grafische industrie, de installatietechniek, en de CNC-gestuurde productie en flexibele productie-automatisering, die van invloed zijn geweest op de behoefte aan en de vraag naar kennis en kunde. Uit het onderzoek naar deze deelterreinen blijkt dat de ontwikkelingen op het gebied van beroepsonderwijs en scholing in de pas lopen met de ontwikkelingen in het bedrijfsleven. De nationale en sectorale kwalificatiestructuur, waaraan momenteel gewerkt wordt, zal tot een betere onderlinge afstemming van opleidingswegen in het onderwijs en het bedrijfsleven en daardoor tot een betere aansluiting tussen de opleidingen en de vraag leiden.





The OECD jobs study - Evidence and explanations. Part I: Labour market trends and underlying forces of change. Part II: The adjustment potentiel of the labour market

Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO)
Parijs, OESO, 1994, 170 blz. (deel I); 300 blz. (deel II)
ISBN 92-64-14241-X (En)
EN, FR

Dit boek sluit aan op een voorgaand overzichtsrapport met de titel *"The OECD Jobs Study: Facts, Analysis, Strategies"*. Dit rapport gaat in op de feiten die bepalend zijn voor de huidige werkloosheid, geeft een analyse van de belangrijkste factoren die werkloosheid veroorzaken, en beveelt een aantal strategieën aan waarmee nieuwe banen kunnen worden geschapen en mensen kunnen worden voorbereid op ander werk. In het hier genoemde begeleidende werk vindt men een gedetailleerde empirische en analytische onderbouwing van het samenvattende rapport. Het boek neemt de arbeidsmarkten onder de loep en analyseert wat voor invloed bepaalde factoren op de werkloosheid hebben, zoals het macro-economisch beleid, de concurrentie van de lage-lonenlanden, de snelle technologische ontwikkelingen en het te trage aanpassingsproces aan nieuwe banen en vaardigheden. In deel I wordt stilgestaan bij de conclusie dat een groot deel van de werkloosheid veroorzaakt wordt door het onvermogen van samenlevingen om zich aan te passen aan de razendsnelle veranderingen in de wereld en de groeiende concurrentie op wereldschaal. Door regels en regulering, de praktische gang van zaken en het beleid, en door instellingen die op vroeger tijden toegesneden zijn, zijn er arbeidsmarkten ontstaan die veel te onflexibel zijn voor de wereld van vandaag de dag. Het werk gaat in op de vraag hoe de politiek tot een beter loonbeleid kan komen, op een actieve (en geen passieve) aanpak om mensen weer aan het werk te helpen, op de verbetering van vaardigheden en competentieniveau, de structuur en opzet van de systemen voor werkloosheidsuitkeringen, en het belastingsstelsel. In deel II wordt beschreven hoe de OESO-landen te werk gaan en wat voor behoefte er is aan beleid. In een aantal nog uit te geven delen in deze

serie zullen de ervaringen van de afzonderlijke landen aan de orde komen.

New directions in labour market policy: a territorial approach in the nordic countries

Parijs, OESO, 1994, 12 blz. (Innovation & Emploi, Nr. 16)
EN, FR

*OCDE - Programme Leed,
Paul Paradis, 2, rue André Pascal,
F-75775 Paris Cedex 16*

Het Scandinavische model staat voor een actief overheidsbeleid ter stimulering van de werkgelegenheid en voorkoming van werkloosheid en armoede. Met de ontwikkelingen in de samenleving verandert ook de inhoudelijke kant en de rol van het Scandinavische model. Dit nummer analyseert een aantal belangrijke wijzigingen in het Scandinavische arbeidsmarktbeleid en de verbanden met lokale en regionale ontwikkelingen. Het besteedt aandacht aan de samenwerkingsverbanden tussen verschillende hoofdrolspelers uit de overheidssector en de particuliere sector. De 'actieve maatregelen', waarop de overheid zich zal blijven richten, vormen het sleutelbegrip in dit geheel. Het begrip heeft door de nieuwe ontwikkelingen echter een andere dimensie gekregen. Er wordt namelijk gestreefd naar een nieuwe en meer rechtsreeks vorm van samenwerking die mensen de mogelijkheid geeft om meer eigen verantwoordelijkheid te nemen. Deze nieuwe koers vergt tevens een hervorming van de dienstverlenende instanties op lokaal niveau, die veel meer ruimte moeten gaan inruimen voor contracten en advisering en als katalysator zullen moeten gaan fungeren voor de ontwikkeling van ieder mens afzonderlijk en het plaatselijke niveau.

Financement et régulation de la formation professionnelle: une analyse comparée

(Studie in het kader van het programma van het Institut international de planification de l'éducation met de titel "Développement des ressources humaines - Nouvelles tendances dans l'enseignement technique et professionnel")





Atchoarena D.
 Parijs, UNESCO, IPE, 1994, 105 blz.
 FR
IPE,
 7-9 rue Eugène-Delacroix,
 F-75116 Paris

Beroepsopleiding en scholing worden gefinancierd tegen de achtergrond van een algemene financiële crisis in het onderwijs. In deze situatie gaan de ontwikkelingen in de richting van een herverdeling van verantwoordelijkheden en lasten over de verschillende hoofdrolspelers (overheid, bedrijfsleven, huishoudens, werknemers). Dit werk tracht een analyse te geven van de uitgangspunten en mechanismen die bepalend zijn bij de financiering van beroepsopleidingen. In een tweede deel wordt uiteengezet hoe bereikt wordt dat er bij het financieringsbeleid niet alleen het nodige geld wordt vrijgemaakt, maar de verschillende hoofdrolspelers er door middel van prikkels en sancties ook toe worden gebracht om aan een beter functioneren van het opleidingsstelsel te werken. In een vergelijkend gedeelte worden niet alleen een aantal bijzondere constructies voor het voetlicht gebracht, maar ook belangrijke ontwikkelingen die in een en dezelfde richting gaan. Aan het slot van het werk volgt een uiteenzetting over de verbanden tussen financiering en kwaliteit van opleidingen. De kwestie van de financiering is onvermijdelijkerwijs verbonden met de rol van de overheid op het gebied van planning en regelgeving en maakt duidelijk hoe belangrijk de diverse vormen van betrokkenheid van de andere hoofdrolspelers, en met name de sociale partners zijn.

Unevoc Info

United Nations Educational Scientific and Cultural Organization (UNESCO)
 Parijs, UNESCO, september 1994, 8 blz.
 (Unevoc Info Nr. 1)
 ISSN 120-2544 (FR)
 FR, EN

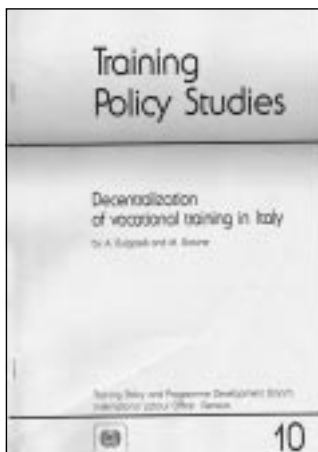
Dit driemaandelijks bulletin van de UNESCO wordt uitgegeven in het kader van het Internationale Project voor het beroepsonderwijs (UNEVOC). UNEVOC heeft tot doel het beroepsonderwijs in de bij de UNESCO aangesloten landen verder te ontwikkelen en te verbeteren. Het

project richt zich op de uitwisseling van informatie, de vorming van netwerken en andere methodes om tot internationale samenwerking te komen. Het bulletin verstrekt informatie over de werkzaamheden in het kader van UNEVOC (bijeenkomsten van werkgroepen, case-study's, vergelijkende studies en plannen voor samenwerking) en bevat tevens gegevens over vernieuwingen in het beroepsonderwijs die uit andere bronnen komen. In het eerste nummer worden de grote lijnen van de eerste fase van het UNEVOC-project beschreven. Daarbij wordt aandacht besteed aan het ontstaan van het project, de manier waarop te werk wordt gegaan, de structuur en de verschillende onderdelen van het project. Voorts wordt een beschrijving gegeven van de werkzaamheden in de periode 1992-1993 en van de werkzaamheden in de komende tijd.

Des politiques publiques d'incitation à la formation professionnelle continue. Propositions pour une démarche d'analyse

Zygmunt C.; Rose J.
 Internationale Arbeidsorganisatie:
 afdeling: opleidingsbeleid en programma-ontwikkeling
 Genève, IAO, 1994, 55 blz. (Formation: Etudes de politique, 14)
 ISBN 92-2-209307-0
 FR

In het eerste deel van deze studie wordt het overheidsbeleid bestudeerd dat mensen in de OESO-landen tot verdere scholing moet bewegen. Waarom wordt een dergelijk beleid gevoerd? Heeft dit beleid een theoretische onderbouwing? In het tweede deel wordt het beleid beschreven en worden aan de hand van de belangrijkste beleidsonderdelen typologieën uitgewerkt. Hoe ziet een dergelijk aanpakbeleid eruit? Wat zijn de doelstellingen? Welke methoden worden er gebruikt? In het derde deel wordt aandacht besteed aan een centraal punt in het geheel, namelijk de evaluaties. Gezien de sommen geld die met het beleid gemoeid zijn en de politieke doelstellingen kan men niet om een evaluatie heen. Het rapport eindigt met een literatuurlijst, overzichten, en een set beschrijvingen van de maatregelen die het volgen van verdere scholing bevorderen.





Decentralization of vocational training in Italy

Bulgarelli, A.; Giovine M.

Internationale Arbeidsorganisatie:

afdeling: opleidingsbeleid en programma-ontwikkeling

Genève, IAO, 1994, 16 blz. (Training Policy Studies, 10)

ISBN 92-2-109347-6

EN

Na een korte uiteenzetting over de structuur en het functioneren van de beroepsopleidingen in Italië analyseert dit rapport hoe er door de regio's ingespeeld is op de behoefte aan beroepsopleidingen. Uit de studie blijkt dat de regio's, die uit hoofde van de Italiaanse grondwet verantwoordelijk zijn voor de beroepsopleidingen, allemaal hun eigen systeem in het leven hebben geroepen en een hervorming van de structuren en instellingen daarom noodzakelijk is. Hoewel het positief is dat iedere regio zijn eigen systeem heeft, is het met het oog op de effectiviteit van de opleidingen toch noodzakelijk dat er een coördinerend beleid komt.

Scholing voor volwassenen:

Retraining adults in Germany

Johanson, R.

Internationale Arbeidsorganisatie:

afdeling: opleidingsbeleid en programma-ontwikkeling

Genève, IAO, 1994, 29 blz. (Training Policy Studies, 4)

ISBN 92-2-109310-7

EN

Ireland: Adult training and retraining

Johanson, R.

Internationale Arbeidsorganisatie:

afdeling: opleidingsbeleid en programma-ontwikkeling

Genève, IAO, 1994, 33 blz. (Training Policy Studies, 2)

ISBN 92-2-109317-4

EN

Retraining adult workers in Sweden

Alfthan, T.; Jonzon, B.

Internationale Arbeidsorganisatie:

afdeling: opleidingsbeleid en programma-ontwikkeling

Genève, IAO, 1994, 25 blz. (Training Policy Studies, 3)

ISBN 92-2-109308-5

EN

Deze serie rapporten geeft een overzicht van het (om)scholingssysteem voor volwassenen in Ierland, Zweden en Duitsland. Het zwaartepunt ligt daarbij op de omscholing van volwassenen die als gevolg van economische herstructureringen ander werk moeten gaan doen. De rapporten beogen conclusies en lessen naar voren te brengen die van belang zouden kunnen zijn voor andere landen die met soortgelijke herstructureringen geconfronteerd worden en een nieuw (om)scholingssysteem voor volwassenen moeten opbouwen. Aan het eind van elk rapport vindt men een korte literatuurlijst en statistieken.

Introduction to public employment services

Ricca, S.

Internationale Arbeidsorganisatie

Genève, IAO, 1994, 150 blz.

ISBN 92-2-107106-5(EN)

EN, FR

In dit werk komen de volgende thema's aan de orde: de verschillende stadia in de ontstaansgeschiedenis van de arbeidsbureaus tegen de achtergrond van IAO-conventies van na 1919; het grote aantal traditionele of nieuwe technische werkzaamheden die de arbeidsbureaus vandaag de dag verrichten; het statuut en de structuur van de arbeidsbureaus; de rol van de werknemersorganisaties en de problemen die aan hun participatie verbonden zijn; het interne bestuur van de arbeidsbureaus.

La politique économique et l'emploi dans les économies en transition d'Europe centrale et orientale: premiers enseignements

Jackman, R.

Internationale Arbeidsorganisatie

Genève, in: Revue Internationale du Travail, 3 (133), 1994, blz.361-382

ISSN 0378-5599 (FR)

EN, FR

Aan de hand van een uiteenzetting over de macro-economische ontwikkeling en





de herstructurering van de economie en de arbeidsmarkt na de val van het communisme brengt de auteur naar voren dat de inzinking in de productie zijn oorzaak vindt in de schokken aan de kant van het aanbod en niet in het deflatie- of herstructureringsbeleid. De werkloosheid, en met name de langdurige werkloosheid is in een groot aantal landen dramatisch gestegen. Het bedrijfsleven zoekt zijn mensen niet meer in het leger werklozen, maar haalt ze direct weg bij de overheidssector. De omvang van de herstructureeringen moet dan ook niet worden gerelateerd aan de werkgelegenheid, maar aan de veranderingen in de bijdrage van de verschillende bedrijfstakken aan de productie. De auteur bekijkt verschillende formules voor het loonbeleid en beveelt vervolgens aan de staatsbedrijven met hun veel te grote personeelsbestanden geleidelijk aan te rationaliseren, de aanwerving van personeel door het bedrijfsleven en de start van nieuwe ondernemingen te stimuleren, en een beleid te voeren dat de mobiliteit en in het verlengde daarvan de werkgelegenheid bevordert.

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)

Brussel, FNESUC, 1993, 145 blz. + bijlagen

FR

*FNESUC, rue Guimard 1,
B-1040 Bruxelles*

De belangrijkste bijdragen in dit congresverslag over de Europese dimensie in het hoger onderwijs trachten uit het grote aantal uiteenlopende onderwijssituaties een Europese dimensie af te leiden, die in de pas loopt met de verwachtingen en behoeften van het bedrijfsleven en toegesneden is op kwaliteitsnormen. In de bijlagen vindt men een beschrijving van het hoger onderwijs in Europa en van de stappen die bij voorrang zouden moeten worden gezet.

Training for work, funding pilot study : International comparisons

Green, A.; Mace, J.; Steedman, H.

Londen, National Institute of Economic and Social Research (NIESR), 1994, ongepagineerd

EN

NIESR,

2 Dean Trench Street,

Smith Square,

UK-London SW1P 3HE

Dit rapport neemt vijf landen onder de loep, namelijk de Verenigde Staten, het Verenigd Koninkrijk, Frankrijk, het Duitsland van vóór de hereniging en Zweden. Er wordt met name aandacht besteed aan de structuur en financiering van door de overheid verzorgde scholing, werkervaring en arbeidsbemiddeling; de mate waarin en de methoden waarmee de overheid contracten afsluit met instellingen die scholing geven; de koppeling tussen financiering en output; de structuur van prestatiegerichte financieringssystemen; de output en het succes van deze vorm van financiering bij de verwezenlijking van doelstellingen.



Europahandbuch Weiterbildung/ European Manual of Continuing Education/ Manuel Européen de la Formation Continue

Kaiser, A.; Feuchthofen, J.E.; Güttler R.

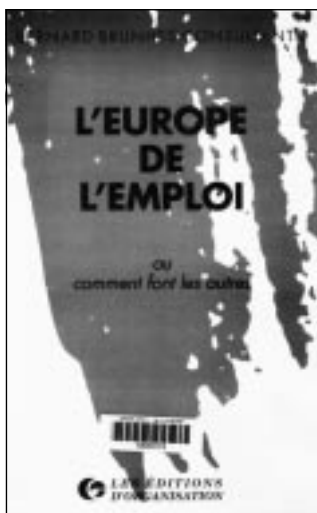
Neuwied; Kriftel;

Berlijn, Luchterhand, 1994, losbladig

ISBN 3-472-00569-6

DE

Dit handboek beoogt de ontwikkeling van contacten en samenwerkingsverbanden op het gebied van beroepsgerichte vervolgoedingen, zoals die tot stand zijn gekomen bij het Europese integratieproces, te bevorderen. Het bestaat uit losse bladen, waardoor het regelmatig op de nieuwste stand kan worden gebracht. Er wordt informatie verschaft over de stand van zaken en de recente ontwikkelingen in alle Europese landen. Het handboek geeft verder een beschrijving van organisaties die reeds grensoverschrijdend bezig zijn en fungeert als nuttige adressenlijst voor degenen die belangstelling hebben voor samenwerking met organisaties voor beroepsgerichte vervolgoedingen.



CEDEFOP



L'Europe de l'emploi ou comment font les autres

Bernard Brunhes Consultants

Parijs, Les Editions d'Organisation, 1994, 296 blz.

ISBN 2-7081-1681-9

FR

Dit boek is het resultaat van een uitgebreid onderzoek bij zo'n zestig ondernemingen, vakbonden, beroepsorganisaties en onderzoeksbureaus in zes landen van de Europese Unie. Welke vooruitzichten hebben grote ondernemingen? Blijven ze mensen aannemen en hoe gaan ze daarbij te werk? Welke lokaties kiezen ze? Wat voor beleid voeren ze als het om de competentie van hun medewerkers en loopbaanontwikkeling gaat? Tegen de achtergrond van de internationale concurrentiestrijd, de technologische ontwikkelingen en de veranderingen in het consumptiepatroon zijn een aantal ondernemingen en een aantal landen op zoek naar nieuwe oplossingen. Er wordt daarbij gedacht aan flexibilisering en veelzijdig inzetbare werknemers, maar ook aan andere arbeidstijden en een andere verdeling van het werk. De manier waarop tegen werk wordt aangekeken, is door de huidige crisis aan het veranderen. Er zijn nieuwe modellen en andere verhoudingen aan het ontstaan, of het nu in Duitsland, Italië, Frankrijk, Groot-Brittannië, Frankrijk of Nederland is. Dit boek bevat een nieuwe analyse van de werkgelegenheid in Europa en schetst de situatie en de discussie over de werkgelegenheid in elk van de twaalf landen. Twaalf case-study's ronden het geheel af.

Productivité, qualité et compétences, une comparaison européenne

Mason, G.; ARK, B.V.; Wagner, K.

Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications (CEREQ)

Parijs, in: Formation emploi, 47, La Documentation française, 1994, blz. 3-21

ISSN 0759-6340

FR

Dit artikel beschrijft een onderzoek naar de prestaties van koekjesfabrieken in vier Europese landen. Uit het onderzoek is gebleken dat er grote verschillen tussen de landen bestaan, die niet toe te schrijven zijn aan de moderniseringsgraad of

het gebruik van machines, maar aan het vaardigheidsniveau van de produktie-medewerkers. Dit niveau hangt op zijn beurt weer samen met de produktiestrategie. De auteurs komen tot de conclusie dat de vaardigheden op middelbaar niveau in Groot-Brittannië verder moeten worden uitgebouwd.

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 blz.

ISBN 0-7146-4151-0 (paperback)

ISBN 0-7146-4630-X (hardback)

EN

De Europese economie bevindt zich in een crisissituatie. Aan de ene kant is er de immense druk van de concurrentie. Europa wordt vermalen tussen de lage-lonenlanden in Azië, het enorme innovatievermogen en de hoge produktiviteit van Japan en de Verenigde Staten, en de rijzende ster van de nieuwe industrielanden in Azië. Aan de andere kant is de noodzaak van een produktiviteitsstijging door de toenemende werkloosheid en de nog niet bevredigde behoeften hoog op de politieke agenda komen te staan. Hoewel de nieuwe informatie- en communicatietechnologieën een belangrijke rol kunnen spelen bij de versterking van de concurrentiekracht, blijkt uit internationale ervaringen dat deze technologieën alleen maar effect hebben als er andere organisatievormen worden gehanteerd. Dit heeft belangrijke consequenties voor de produktie-organisatie, het onderzoeken ontwikkelingswerk en het human resources development van zowel de produktiesector als de dienstverlenende sector. Ook de relatie tussen ondernemingen onderling en tussen de produktiesector enerzijds en de wetenschap, de technologie en het onderwijs anderzijds wordt er anders door. Overal wordt veel nadruk op integratie gelegd. In dit boek komen de ervaringen van 13 Europese ondernemingen uit de produktiesector, de dienstverlening en de gezondheidszorg aan de orde, die een grote voorsprong op technologisch gebied hebben. Het organisatorische aspect blijkt de sleutel van hun produktiviteitsstijgingen te zijn.





Voorts blijkt dat, hoewel Europa nog veel van Japan en de Verenigde Staten kan leren, er óók een Europese benadering van organisatievraagstukken bestaat. Dit werkt niet alleen sterk door in het beleid van de betrokken ondernemingen zelf, maar heeft ook implicaties voor nationale en lokale beleidmakers. De case-study's tonen aan dat Europa op dit punt veel kennis in huis heeft, die de groei van de produktie ten goede kan komen.

Berufliche Bildung in der Schweiz

Wettstein E.

Deutschschweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz (DBK)

Luzern, DBK, 1994, 53 blz.

ISBN 3-905406-05-5

DE, EN, FR, ES, IT

Deze informatiebrochure beschrijft het onderwijs, de initiële beroepsopleidingen en beroepsgerichte vervolgoopleidingen in Zwitserland. Een lijst nuttige adressen completeert het geheel.

Europese Unie: beleid, programma's, hoofdrolspelers

Voorstel voor een besluit van het Europees Parlement en de Raad betreffende een Europees Jaar voor onderwijs en opleiding tijdens de gehele loop van het leven (1996)

Europese Commissie

Luxemburg, in: Publikatieblad van de Europese Gemeenschappen, C 287, 7.09.1994, blz. 18-20

ISSN 0378-6986 (EN)

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

Dit voorstel sluit aan op het Witboek over groei, concurrentievermogen en werkgelegenheid. Doel van de voorgestelde activiteiten is a) het besef te versterken dat levenslang leren een sleutelfactor voor werkgelegenheidsgroei is, b) de samenwerking tussen onderwijs- en scholingsvoorzieningen en ondernemingen, en met name kleine en middelgrote ondernemingen, te verbeteren, c) een Europese dimensie aan het onderwijs en de scholing toe te voegen, d) het belang te onder-

strepen van onderwijs en scholing voor de gelijke kansen van mannen en vrouwen.

Mededeling van de Commissie aan de Raad en het Europees Parlement over de coördinatie tussen de Gemeenschap en de lid-staten met betrekking tot onderwijs- en scholingsacties in de ontwikkelingslanden

Europese Commissie

COM (94) 399 def., 26.09.1994, 25 blz.

Luxemburg, Bureau voor officiële publikaties der Europese Gemeenschappen

ISBN 92-77-80687-7 (NL)

ISSN 0254-1413 (NL)

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

Deze mededeling geeft een uitstekend overzicht van de onderwijs- en scholingsstelsels in de Derde Wereld. De rol van het onderwijs voor de ontwikkeling van de mensheid wordt in de mededeling duidelijk voor het voetlicht gebracht. De mededeling gaat in het bijzonder in op het basisonderwijs en de absolute voorrang die daaraan moet worden gegeven, de grote betekenis van lange-termijnhulp voor het onderwijs in de ontwikkelingslanden, en de noodzakelijke steun op het gebied van onderwijsplanning, -bestuur en -hervormingen. Daarnaast komen ook nog de volgende punten aan de orde: informatie-uitwisseling tussen de landen, regelmatige bijeenkomsten van deskundigen, een jaarlijks uit te brengen voortgangsrapport, en een betere afstemming met andere belangrijke donoren op onderwijs- en scholingsgebied.

Competitiveness, growth and job creation - what contribution can education and training make? Reports from the 1993 Cumberland Lodge Conference

Europese Commissie, Directoraat-Generaal XXII - Onderwijs, Opleiding en Jeugdzaken (DG XXII)

Brussel, Europese Commissie: DG XXII, 1994, 89 blz.

EN/ FR (tweetalig)

Europese Commissie, DG XXII, Wetstraat 200, B-1049 Brussel

Deze conferentie vormt het jaarlijkse hoogtepunt van de activiteiten die gericht zijn op de observatie van de Europese





behoefte aan vaardigheden (European Skills Needs Project Monitoring). De observaties gingen in 1990 van start nadat het Europees Parlement om een uitwisseling van informatie over tekorten aan vaardigheden en toekomstige vaardigheidseisen in Europa had verzocht. In de rapporten komen de volgende punten aan bod: de uitdaging die het human resources development voor de jaren negentig met zich meebrengt; de produktie van vaardigheden waaraan de EU behoefte heeft; scholings- en omscholingsbeleid en de effecten daarvan op de verwerving van vaardigheden; behoefte aan vaardigheden als gevolg van herstructureringen in de produktiesector; vaardigheden en kwalificaties ter bestrijding van de werkloosheid; sociale en economische uitsluitingsprocessen; heldere arbeidsmarktprognoses ter vereenvoudiging van opleidingskeuzen. De conferentie van 1993 onderstreepte dat anticiperen in een wereld van razendsnelle veranderingen noodzakelijk is en gaf aan hoe dit anticiperen zou kunnen geschieden. Op de conferentie van 1994 werd gediscussieerd over de rol die de human resources zouden kunnen spelen in een Europees ontwikkelingsmodel, dat in de pas loopt met de Europese cultuur, tradities en beginselen en dat tevens een bijdrage levert aan het welzijn van de burgers en de samenhang op sociaal en economisch vlak.

Cooperation in education in the European Union. 1976-1994

Europese Commissie, Directoraat-Generaal XXII - Onderwijs, Opleiding en Jeugdzaken (DG XXII)

Luxemburg, Studies nr. 5, Bureau voor officiële publikaties der Europese Gemeenschappen, 1994, 84 blz.

ISBN 92-826-6005-20 (EN)

EN, FR

Europese Commissie, DG XXII,

Wetstraat 200,

B-1049 Brussel

Dit rapport maakt de balans op van bijna twintig jaar samenwerking tussen de lidstaten en de instellingen van de Gemeenschap op onderwijsgebied. Het geeft een overzicht van belangrijke gebeurtenissen uit het verleden en inventariseert hoe die samenwerking er vandaag de dag - na de vele jaren van intensieve werkzaamheden

en acties - uitziet. In de bijlage zijn de belangrijkste wetsteksten en documenten opgenomen die vanaf 1976 de grondslag vormden voor de activiteiten en programma's van de Gemeenschap op het gebied van onderwijs, beroepsopleiding en jongeren.

How to improve the possibilities of involving all young people in working and social life. EU Conference 17-19 November 1993, Snekkersten, Denmark

Kopenhagen, The Danish Ministry of Education, 1994, Volume 1: Conference Report, 54 blz., Volume 2: Country Papers, 51 blz.

ISBN 87-603-0440-5 (Volume 1)

ISBN 87-603-0442-1 (Volume 2)

EN

Van 17 tot 19 november 1993 vond in Denemarken een EU-conferentie plaats over de vraag hoe aan jongeren betere mogelijkheden voor hun overstap naar het werkende bestaan en maatschappij kunnen worden gegeven. De achtergrond van de conferentie werd gevormd door het feit dat een derde van de twintig miljoen werklozen in de EU jonger is dan vijftwintig jaar. Doel van de conferentie was om naast de uitwisseling van informatie over de ervaringen van de lidstaten concreet op papier te zetten wat het onderwijs alléén en te zamen met andere sectoren zou kunnen doen om alle jongeren aan een plaats in het werkende bestaan en de maatschappij te helpen. De conferentie werd bijgewoond door deskundigen uit de lidstaten, de OESO, de Raad van Europa en de Europese Commissie. In een separaat deel zijn korte beschrijvingen van de situatie van jongeren in verschillende lidstaten opgenomen.

Towards a European curriculum

Employment Department

Sheffield, Employment Department, 1994,

ongepagineerd

EN

Te verkrijgen bij:

Accrington and Rosendale College,

Sandy Lane, UK-Accrington BB5 2AW

Dit werk gaat in op de vraagstukken die verband houden met de ontwikkeling van een meer op Europa toegesneden leer-





plan. Het uitgangspunt daarbij is dat mensen steeds mobieler op de arbeidsmarkt zullen moeten worden en daarom weet moeten hebben van andere culturen.

A curriculum for Europe

Further Education Unit (FEU)
Londen, FEU, 1994, ongepagineerd
ISBN 1-85338-355-4
EN



Dit rapport bekijkt welke invloed de huidige en verwachte ontwikkelingen in de EU zouden moeten hebben op de inhoud van de leerplannen. Daarbij worden een aantal belangrijke thema's aangesneden die te maken hebben met kwalificaties, keuzebegeleiding, uitwisselingen en opleidingen in het buitenland, talenonderwijs en gelijke kansen. Het belangrijkste van het rapport is dat het definieert waar de lerende Europeaan aanspraak op moet kunnen maken en in dit verband een antwoord geeft op de vraag: wat heeft een lerende Europeaan in het leerplan nodig en hoe moet dit worden aangeboden?

The UK approach. Competitiveness and employment

Employment Department Group
Sheffield, Employment Department Group, 1994, 16 blz.
EN, FR
*Employment Department,
Moorfoot,
UK-Sheffield S1 4PQ*

In 1993 werd op de economische Top van de G7 in Tokio door de regeringsleiders besloten om een aparte conferentie te wijden aan de verschillende manieren waarop de immense werkloosheid bestreden zou kunnen worden. In dit boekje worden de denkbeelden van het Verenigd Koninkrijk voor deze conferentie op een rijtje gezet en wordt een overzicht gegeven van de werkzaamheden die in aansluiting op het Witboek over groei, concurrentievermogen en werkgelegenheid verricht zijn.

Besluit van de Raad van 6 december 1994 tot vaststelling van een actieprogramma voor de ontwikkeling van een beleid van de Europese Gemeenschap inzake beroepsopleiding

Luxemburg, in: Publikatieblad van de Europese Gemeenschappen, L 340, 29.12.1994, blz. 8-24
ISSN 0378-7060 (FR)
DA, DE, EN, ES, FR, GR, IT, NL, PT

Proposals 1995 - 1999. Socrates, Leonardo, Youth for Europe III

Europese Commissie: Directoraat-Generaal XXII - Onderwijs, Opleiding en Jeugdzaken (DG XXII)
Brussel, Europese Commissie: DG XXII, 1994, 13 blz.
DE, EN, FR
*Europese Commissie, DG XXII,
Wetstraat 200, B-1049 Brussel*

Deze gids bevat een korte beschrijving van de drie EG-programma's die de Europese Commissie in de periode 1995 - 1999 ten uitvoer wil brengen, te weten "SOCRATES", JEUGD VOOR EUROPA III" en "LEONARDO". Het eerste programma is een vervolg op het ERASMUS-Programma en het LINGUA-Programma met dit verschil dat er voor het eerst gemeenschappelijke activiteiten worden ontwikkeld voor alle onderwijsniveaus. In het voorstel voor JEUGD VOOR EUROPA III worden alle activiteiten voor jongeren die tot nu toe afzonderlijk ten uitvoer werden gebracht in één programma gebundeld. Dit geldt voor JEUGD VOOR EUROPA II, de jongereninitiatieven uit het PETRA-programma, de jongerenactiviteiten uit het TEMPUS-Programma en de prioritaire acties uit het jongerenprogramma. Het voorstel voor het LEONARDO-Programma beoogt de EG-activiteiten op het gebied van de beroepsopleiding te rationaliseren en verder te ontwikkelen. Daarbij wordt aangesloten op de activiteiten die tot nu toe ontplooid werden in het kader van het PETRA-Programma, het FORCE-Programma, het EUROTECNET-Programma en het COMETT-Programma.



Nieuwe communautaire initiatieven

□ Adapt and Employment - two Community initiatives for the development of human resources

Europese Commissie: Directoraat-Generaal Werkgelegenheid, arbeidsverhoudingen en sociale zaken (DG V) Brussel, Europese Commissie: DG V, 1994, 15 blz. (Initiatives nr. 1)
DE, EN, FR

Europese Commissie, DG V, Eenheid V/B4 van het Europees Sociaal Fonds, Communautaire Initiatieven, Wetstraat 200, B-1049 Brussel

De gids beschrijft twee nieuwe initiatieven van de Europese Commissie die ten uitvoer worden gebracht in het kader van de Structuurfondsen.

• **ADAPT** is een nieuw communautair initiatief dat werknemers hulp moet bieden bij hun aanpassing aan de veranderende vraag op de arbeidsmarkt. De vier met elkaar samenhangende doelstellingen van ADAPT zijn: 1) ervoor zorgen dat arbeidskrachten zich sneller aanpassen aan de ontwikkelingen in het bedrijfsleven, 2) het concurrentievermogen van de industrie, de dienstverlenende sector en de handel versterken, 3) werkloosheid voorkomen door arbeidskrachten betere kwalificaties mee te geven en hen flexibeler en mobieler te maken, 4) anticiperen op het ontstaan van nieuwe banen en nieuwe activiteiten, met name in het MKB, en zorg dragen voor een snellere ontwikkeling daarvan.

• **EMPLOYMENT** (employment and human resources development) is een nieuw communautair initiatief voor groepen die het bijzonder moeilijk hebben op de arbeidsmarkt. Het initiatief bestaat uit drie met elkaar samenhangende onderdelen, namelijk Employment-NOW en Employment-HORIZON die in de vorige programmafase van de Structuurfondsen (1991-1994) nog twee afzonderlijke initiatieven waren, én een nieuw initiatief met de naam Employment-YOUTHSTART.

• Employment-NOW beoogt de gelijke kansen van vrouwen op de arbeidsmarkt te bevorderen door middel van vernieuwende en grensoverschrijdende modelprojecten die ook elders zouden kunnen worden toegepast.

• Employment-HORIZON, dat eveneens een vervolg is op een initiatief uit de voorgaande programmafase, beoogt gehandicapten en andere kansarme groepen die zouden kunnen werken uitzicht te bieden op een vaste baan.

• Employment-YOUTHSTART beoogt jongeren onder de 20, en met name jongeren die over geen enkele basiskwalificatie of opleiding beschikken, aan een baan te helpen.

□ Initiative communautaire ADAPT. Guide pratique du candidat à l'usage des chefs de projets

Europese Commissie: Directoraat-Generaal Werkgelegenheid, arbeidsverhoudingen en sociale zaken (DG V) Brussel, Europese Commissie: DG V, 1994, 16 blz.

DE, EN, ES, FR, PT

Europese Commissie, DG V, Eenheid V/B4 van het Europees Sociaal Fonds, Communautaire Initiatieven, Wetstraat 200, B-1049 Brussel

□ Initiative communautaire EMLPOI. Guide pratique du candidat à l'usage des chefs de projets

Europese Commissie: Directoraat-Generaal Werkgelegenheid, arbeidsverhoudingen en sociale zaken (DG V) Brussel, Europese Commissie: DG V, 1994, 24 blz.

DE, EN, ES, FR, PT

Europese Commissie, DG V, Eenheid V/B4 van het Europees Sociaal Fonds, Communautaire Initiatieven, Wetstraat 200, B-1049 Brussel

Quality in educational training

Van den Berghe, W.

Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap: Departement Onderwijs
Wetteren, Tilkon, 1994, 50 blz.

EN

Tilkon Consultancy, Kerkwegel 12a, B-9230 Wetteren

Doel van dit rapport is een overzicht te geven van de internationale ervaringen die zijn opgedaan met de invoering van kwaliteitsconcepten in het onderwijs en de beroepsopleidingen. Het overzicht heeft zowel betrekking op de initiële





beroepsopleidingen als op de beroepsgerichte vervolgoopleidingen. Het beschrijft welke voorzieningen en normen er in de verschillende opleidingssystemen op het gebied van de kwaliteitsbewaking bestaan. Het rapport dient tevens als basis voor de werkzaamheden in het kader van het Europese COMETT-Programma.

Jahresbericht 1993 - Deutsche Koordinierungsstelle EUROTETNET

Nationale Koordinierungsstelle (NADU) EUROTETNET im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Bonn; Berlin, BIBB, 1994, 202 blz.

DE

BIBB, Fehrbelliner Platz 3,

D-10707 Berlin

Doel van het EUROTETNET-Programma is het bevorderen van vernieuwingen in initiële beroepsopleidingen en beroepsgerichte vervolgoopleidingen, die aansluiten op de technologische ontwikkelingen en de effecten daarvan op de werkgelegenheid en het werk en op de noodzakelijke innovaties in het bedrijfsleven. Het genoemde jaarverslag geeft aan in hoeverre de Bondsrepubliek bij dit programma betrokken is. Alle 34 officiële projecten worden beschreven. Daarnaast wordt ook informatie verstrekt over andere activiteiten die in de Bondsrepubliek met medewerking van de nationale coördinatiedienst in 1993/1994 ten uitvoer zijn gebracht.

Tussentijds verslag over het FORCE-Programma - Actieprogramma voor de ontwikkeling van de voortgezette beroepsopleiding in de Europese Gemeenschap

Europese Commissie

COM (94) 418 def., 13.10.1994, 23 blz.

Luxemburg, Bureau voor officiële publicaties der Europese Gemeenschappen

ISBN 92-77-80869-1 (NL)

ISSN 0254-1513 (NL)

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

Dit rapport bestaat uit twee delen. In het eerste deel wordt verslag uitgebracht over de geboekte vooruitgang bij de activiteiten die in het besluit tot uitvoering van het FORCE-Programma gepland waren. Het tweede deel bevat een aantal belangrijke conclusies en aanbevelingen uit de

extern gemaakte interim-evaluatie van het FORCE-Programma. Hierbij moet worden aangetekend dat bij deze evaluatie de derde oproep tot het indienen van voorstellen in het kader van het FORCE-Programma, de statistische rapportage en de rapporten over de verwezenlijking van het gemeenschappelijk kader van richtsnoeren buiten beschouwing zijn gebleven.

FORCE. Catalogue des produits/ Catalog of products/ Produktkatalog. 1991-1994

Europese Commissie, Directoraat-Generaal XXII - Onderwijs, Opleiding en Jeugdzaken (DG XXII)

Luxemburg, Bureau voor officiële publicaties der Europese Gemeenschappen, 1994, ongepagineerd

ISBN 92-826-8051-7

meertalig DE/EN/FR

Deze catalogus geeft een beeld van de resultaten van de modelprojecten en opleidingsprojecten, waarvan de contracten in 1991 tot stand kwamen en die ten uitvoer werden gebracht in het kader van de transnationale partnerships uit het FORCE-Programma. De verschillende producten, zoals opleidingsinstrumenten en cursussen, rapporten van projecten en studie- en onderzoeksmateriaal worden gepresenteerd in de vorm van afzonderlijke beschrijvingen.

FORCE. Tableau de bord de la formation professionnelle continue

Europese Commissie, Directoraat-Generaal XXII - Onderwijs, Opleiding en Jeugdzaken (DG XXII)

Luxemburg, Bureau voor officiële publicaties der Europese Gemeenschappen, 1994, 176 blz.

ISBN 92-826-8713-9

FR

Dit overzichtsrapport, deze analyse en synthese in het kader van het FORCE-programma, is het produkt van een aan het begin van de jaren negentig in de EG aangelegde gegevensverzameling over beroepsgerichte vervolgoopleidingen voor werknemers. Het rapport komt tot de conclusie dat de bestaande gegevensverzamelingen moeten worden verbeterd, er een gelijkgericht raster voor de inter-





pretatie van de gegevens moet worden ontwikkeld, de nationale gegevenssystemen beter op elkaar moeten worden afgestemd en er een gemeenschappelijke structuur moet worden ontwikkeld voor de verzameling en analyse van de gegevens, zodat de samenwerking tussen de lidstaten kan worden verbeterd.

De rol van de sociale partners in de voortgezette beroepsopleiding van werknemers. Brussel, 29 - 30 november 1993

De Vlaamse regering, Administratie Externe Betrekkingen van de Vlaamse Gemeenschap; Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Administratie Tewerkstelling; Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding Brussel, VDAB, 1994, 53 blz.

DE, EN, FR, NL

VDAB, Keizerslaan 11, B-1000 Brussel

Dit conferentieverlag in het kader van het FORCE-Programma gaat in op de rol die de sociale partners op nationaal niveau en op Europees niveau bij beroepsgerichte vervolgoopleidingen voor werknemers spelen. Deze rol wordt beschreven aan de hand van een evaluatie van een aantal opleidingsprojecten waaraan de sociale partners hebben meegewerkt. Daarnaast worden ook de activiteiten van de sociale partners in andere landen beschreven.

FORCE: De voortgezette beroepsopleiding in België

Van de Poele, L.; Oosterlinck, L.

Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB); FORCE-agentschap; Rijks Universiteit Gent (RUG) Brussel, VDAB, 1993, 151 blz.

NL

VDAB, Keizerslaan 11, B-1000 Brussel

Dit rapport over beroepsgerichte vervolgoopleidingen in Vlaanderen, dat in opdracht van de Europese Gemeenschap werd geschreven, bestaat uit twee delen. Het eerste deel beschrijft de beroepsgerichte vervolgoopleidingen in Vlaanderen, het wettelijke en financiële kader ervan, het aanbod aan opleidingen en de opleidingsgeevenden. In het tweede deel wordt stilgestaan bij de maatregelen die in Vlaanderen genomen zijn in aansluiting op de prioriteiten uit het Europese FORCE-Programma.

ting op de prioriteiten uit het Europese FORCE-Programma.

Berufliche Weiterbildung in Deutschland, Strukturen und Entwicklungen

Alt, C.; Sauter, E.; Tillmann, H.

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) Berlin; Bonn, BIBB, 1994, 222 blz.

ISBN 3-7639-0513-8

DE

Uit hoofde van het besluit van de Raad van de EG ten aanzien van het FORCE-Programma zal er voor het eerst een Europees rapport over de stand van zaken en de vooruitzichten op het gebied van de beroepsgerichte vervolgoopleidingen voor werknemers worden opgesteld. Naast de rapporten uit de lidstaten van de EU, die allemaal dezelfde structuur zullen hebben, zal er ook een Europese samenvatting worden gemaakt. Het hier genoemde werk bevat de Duitse bijdrage aan de in de toekomst regelmatig te publiceren rapporten over de beroepsgerichte vervolgoopleidingen in Europa. De Bondsrepubliek kan op dit punt haar ervaringen met het nationale 'Berufsbildungsbericht' van de afgelopen zestien jaar inbrengen. Dit rapport over de beroepsopleidingen heeft zijn nut als uitgangspunt voor de planning door overheid en sociale partners bewezen.

Berufliche Weiterbildung in Unternehmen

Bechthold S.; Grünwald U.

Bonn; Berlin, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), 1994, 8 blz.

DE

BIBB, Fehrbelliner Platz 3, D-10707 Berlin

De Europese Commissie wil met haar FORCE-Programma (Formation continue en Europe) ondernemingen hulp bieden bij hun pogingen om meer en betere scholing te bieden. Efficiënte hulpmaatregelen vergen betrouwbare gegevens over het scholingsgedrag van ondernemingen. Daar deze gegevens er nog niet zijn, worden in alle landen van de EU vraaggesprekken met ondernemingen gevoerd. In Duitsland wordt dit gedaan door het Statistisches Bundesamt, dat hiertoe samenwerkt met het Bundesinstitut für Berufsbildung. De hier genoemde bro-





chure verstrekt informatie over de uitkomsten van de schriftelijke enquête die eind 1993 aan de vraaggesprekken vooraf is gegaan. Deze enquête moest eerste gegevens opleveren over de soort en omvang van de scholingsinspanningen van Duitse ondernemingen. De hier gepresenteerde uitkomsten stelen op de antwoorden van zo'n 9300 ondernemingen met tien of meer werknemers uit de productiesector, de handel, de horeca en de bank- en verzekeringssector.

HORIZON. Eine Gemeinschaftsinitiative zur beruflichen Integration von Behinderten, Benachteiligten und Migranten

Bonn, 1994, ongepagineerd
Meertalig DE/EN/FR
*Nationale Koordinierungsstelle HORIZON im Europabüro des paritätischen Wohlfahrtsverbandes,
Endenicher Str. 125,
D-53115 Bonn*

Dit dossier bundelt de bijdragen van de verschillende sprekers tijdens de conferentie over het HORIZON-initiatief. Dit communautaire initiatief beoogt de opname van gehandicapten, kansarmen en migranten in het werkende bestaan te bevorderen. In de discussies stonden zowel de grensoverschrijdende samenwerking als het beleid met het oog op de integratie in het werkende bestaan en de samenleving centraal.

IRIS annual report 1993

Europese Commissie
Brussel, CREW, 1994, 32 blz.
EN, FR
*IRIS Unit, CREW,
Torekenstraat 21,
B-1040 Brussel*

Dit rapport geeft een overzicht van de ontwikkelingen in 1993, die het einde inluiden van de eerste fase en het startpunt vormen voor de voorbereidingen van de tweede fase van IRIS, het Europese netwerk van opleidingsprojecten voor vrouwen (1994-1998). De belangrijkste feiten in 1993 waren: de goedkeuring van een resolutie over IRIS door het Europees Parlement; een bijeenkomst met de sociale partners; een discussie met hoge Europese ambtenaren over opleidingen

voor vrouwen; een seminar over partnerships en onderlinge studiebezoeken voor deelnemers in het IRIS-netwerk.

PETRA. Ausbildung für Europa 2002

Tagungsreader, Biehler-Baudisch (Ed.)
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Berlin, BIBB, 1994, 86 blz.
ISBN 3-88555-569-7 (DE)
DE, EN

In het kader van het PETRA-Programma wordt samengewerkt door projecten op het gebied van de beroepsgerichte milieu-educatie uit Denemarken, Duitsland, Groot-Brittannië en Luxemburg. Vertegenwoordigers van deze projecten waren aanwezig op een conferentie die in maart 1994 in de Europäische Umweltakademie te Borken plaatsvond. Het ging daarbij om aspecten en perspectieven op het gebied van de beroepsgerichte milieu-educatie. De brochure verschaft informatie over de ervaringen die in de projecten zijn opgedaan bij de overstap van de ontwikkelings- naar de verspreidingsfase. Daarnaast worden de afzonderlijke projecten beschreven, de referaten weergegeven en de uitkomsten van de discussies in de werkgroepen op een rijtje gezet. In de bijlage komt de opleidingsmodule 'elektrotechnicus en milieu' uitvoerig aan de orde.

Handbook for Guidance Councillors

Europese Commissie, Directoraat-Generaal XXII - Onderwijs, Opleiding en Jeugdzaken (DG XXII) - PETRA
Luxemburg, Bureau voor officiële publicaties der Europese Gemeenschappen, 1994, 409 blz.
ISBN 92-826-7990-X (EN)
EN (in de andere talen van de EU in druk)

Dit handboek is bestemd voor allen die jongeren bij hun beroepskeuze van advies dienen en geeft een korte beschrijving van de initiële beroepsopleidingen (beroepsonderwijs en leerlingwezen) en van de wereld van het werk in de afzonderlijke lidstaten. Het geeft een overzicht van informatiebronnen en gegevensbanken op EG-niveau, van de begeleidingsdiensten en -instellingen, en van de belangrijkste handleidingen voor studie- en beroepskeuze.





Catalogue of national guidance resource centres

Europese Commissie, Directoraat-Generaal XXII - Onderwijs, Opleiding en Jeugdzaken (DG XXII)

Brussel, Commissie van de Europese Gemeenschappen: DG XXII, 1994, 101 blz. DE, EN, FR

Europese Commissie, DG XXII, Wetstraat 200, B-1049 Brussel

Dit rapport staat stil bij de oprichting van nationale centra voor infomateriaal op het gebied van de beroepskeuzebegeleiding. Deze centra zijn tot stand gekomen in het kader van Actieterrein III van het PETRA-Programma, een actieterrein dat specifiek op de beroepskeuzebegeleiding gericht is. De nationale centra zijn per land gegroepeerd en worden allemaal afzonderlijk beschreven. Daarbij komen de volgende punten aan de orde: de structuur van de centra, de thema's waarover de centra informatie verstrekken, de verspreidingskanalen voor de informatie, de bestaande grensoverschrijdende samenwerking en het werkprogramma 1993/1994.

Durchführung von EC-Bildungsprogrammen in Deutschland

Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (BMBW)

Bad Honnef, K.H. Bock Verlag, 1994, 166 blz. + bijlage (Studien Bildung Wissenschaft, Band 120)

ISBN 3-87066-731-1

DE

Deze studie tracht een beeld te geven van het grote aantal uiteenlopende programma's en organisatorische structuren, die door de Europese Unie in het leven geroepen zijn en financiële steun krijgen. De Bondsrepubliek beschikt over een goed functionerende structuur voor de realisatie van programma's op het gebied van het algemeen vormend onderwijs en de beroepsopleidingen. De centrale overheid en de overheid van de deelstaten stellen te zamen alles in het werk om ervoor te zorgen dat Duitse instanties deel kunnen nemen aan de activiteiten van de Europese Unie en daarvan zoveel mogelijk profijt hebben. De studie toont aan dat er door de samenwerking bij de realisatie en voorbereiding van maatregelen van de Europese Unie niet alleen nieuwe partnerships ontstaan tussen de deelsta-

ten, de centrale overheid en de Europese Unie, maar ook tussen opleidingsinstellingen en uitvoerende instanties op nationaal en Europees niveau.

Evaluation of the Euroqualification Programme

Homs O.

Centre d'Initiatives i Recerques Europees a la Mediterrania (CIREM)

Barcelona, CIREM, 1993, 31 blz.

EN

CIREM, c/Bruc, 114, Ir, 2a

E-08009 Barcelona

Dit rapport gaat in op de leiding en externe samenhang van het EUROQUALIFICATION-Programme, een gezamenlijk initiatief van 13 nationale organisaties voor volwassenenschooling en kwalificaties in de lidstaten van de EU. Het bevat een diepgaande evaluatie van de geboekte vooruitgang en van het verloop van het programma in Spanje en Portugal. Het rapport stoelt op een analyse van tot nu toe verschenen documenten en op vraaggesprekken met verantwoordelijke programma-deskundigen en andere betrokken organisaties.

Les entreprises face à l'Europe.

Eurotechniciens

Dupeyron A.

Réseau d'Appui et de Capitalisation de Innovations Européennes (RACINE)

Parijs, Racine éditions, La documentation française, 1994, 124 blz.

FR

RACINE, 18, rue Friant, F-75014 Paris

EUROCOPTER, een internationale holding leidt in een alternerende vorm zogenoemde Eurotechniciens op, die met hun kennis en kunde in Duitsland, Frankrijk en Portugal kunnen werken. Na een beschrijving van de onderneming en zijn beleid gaat de hier genoemde studie in op het scholingsbeleid en de scholingsplannen van EUROCOPTER. Daarbij wordt met name een analyse gemaakt van het Eurotechniciens-project, de dimensie in het project waardoor mobiliteit in Europa mogelijk wordt, de pedagogische structuur, de flankerende voorzieningen en de diploma's. Ook de steun van Europese programma's en de transnationale samenwerking komen aan de orde. Daarnaast



worden ook de resultaten van het project en de effecten van de samenwerking beschreven.

Rencontres européennes de l'éducation en entreprise. Charleville Mézières, 5-6 Mai 1994

Stages Européens en Alternance dans les Métiers (SESAM)

Parijs, SESAM, 1994, 18 blz. + bijlage

DE, EN, FR

SESAM, 6, rue de Braque, F-75003 Paris

Dit Europese colloquium werd georganiseerd door SESAM (Stages Européens en

Alternance dans les Métiers). SESAM is in 1989 in het leven geroepen door het Franse Ministerie van Handel en Ambacht om jonge Europese ambachtslieden aan het werk te helpen en hen daarbij voor te bereiden op de ontwikkelingen in verband met de voltooiing van de Interne Markt. Dit verslag bevat een samenvatting van de belangrijkste discussies over de bevordering van opleidingen in het leerlingstelsel en de mobiliteit in het Europese ambacht en het midden- en kleinbedrijf. Daarnaast wordt ook rapport uitgebracht over de discussie tussen partners uit het onderwijs en het ambacht in de Europese Unie.



Uit de lidstaten

D Institutionen-Handbuch Arbeitsmarkt und Beruf

Gaworek-Behringer, M.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (InstDokAB)

Neurenberg, InstDokAB, 1994, meerbladig
DE

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), Regensburger Straße 104, D-90327 Nürnberg

Alle Duitse instanties in dit handboek zijn werkzaam op het gebied van arbeidsmarkt- en beroepenonderzoek. Er zijn politieke instanties, wetenschappelijke instellingen, onderzoeksbureaus, bestuursorganen en beroepsorganisaties, ministeries en vakbonden, enz. bij. Bij elke ingang wordt informatie gegeven over het type organisatie, de werkzaamheden, samenwerkingsverbanden, personeel, jaar van oprichting, naam van de directeur/directieleden. Daarnaast staan ook het adres, het telefoonnummer en faxnummer vermeld.

DK Technology-supported Learning (Distance Learning) Report No. 1252

Kopenhagen, The Danish Ministry of Education, 1994, 156 blz.

ISBN 87-603-0415-4

EN

*Undervisningsministeries forlag,
Frederiksholms Kanal 25F,
DK-1220 Kobenhaven K*

In 1992 riep het Deense Ministerie van Onderwijs een commissie van deskundigen in het leven, die de invloed moest gaan bestuderen van de nieuwe technologieën op het onderwijssysteem en de organisatie van opleidingen. Het belangrijkste gedeelte van het witboek, dat de commissie in juli 1993 het licht heeft doen zien, is nu in het Engels vertaald. In het witboek worden een aantal modellen beschreven voor onderwijsplanning en -voorziening met behulp van technologieën. Er wordt ingegaan op de economische aspecten van de traditionele en

technologische onderwijsvoorzieningen van dit moment en de vooruitzichten voor de komende tien jaar. Aan het slot van het rapport wordt onderstreept dat leerprocessen met behulp van nieuwe technologieën aanpassingen in de interne organisatie van onderwijsinstellingen, nieuwe structuren voor samenwerking en last but not least een andere pedagogische aanpak vergen.

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)

Marseille, in: Training and Employment, 17, 1994, blz. 1-4

ISSN 1156-2366

EN

Voor sommigen is het duale stelsel een model. Voor anderen is het iets wat specifiek bij de Duitse samenleving hoort. Maar wat men er ook van moge denken, het is en blijft een feit dat de alternerende opleiding op school en in het bedrijfsleven door het Duitse voorbeeld in Frankrijk in het middelpunt van de discussie over de relatie tussen opleidingen en arbeidsmarkt is komen te staan. Tegen de achtergrond van het decentralisatieproces heeft de regio Rhône-Alpes in 1988 een nieuw beleid ter stimulering van alternerende opleidingen ingevoerd. Dit beleid stoelt op samenwerking tussen de bedrijfstakken en het nationale onderwijssysteem. Hoewel de kwantitatieve effecten van dit 'leerlingstelsel op basis van samenwerking' nog beperkt zijn, blijkt toch dat hierdoor een nieuwe aanpak van de relatie tussen opleidingen en werk mogelijk is. Het feit dat er nog geen duidelijke regels zijn voor de verschillende partners staat een duurzame uitbreiding van het stelsel echter nog in de weg.

New directions for vocational education in France?

Centre d'Etudes et de Recherches sur l'Emploi et les Qualifications (CEREQ)

Training & Employment





Marseille, in: *Training and Employment*, 15, 1994, blz. 1-4
ISSN 1156-2366
EN

Vanuit het buitenland bezien roept het Franse beroepsonderwijs een aantal vragen op. Deze vragen houden vooral verband met het verwarrende en onlogische gebruik van de termen 'technique', 'technologique' en 'professionnel', de enorme betekenis van diploma's, hoewel die in de bedrijfstakken nog niet eens altijd erkend worden en de enorme groei van het aantal instellingen dat zich met jeugdwerkloosheid bezighoudt en het woud van maatregelen op dit gebied. Als deze vraagstukken bestudeerd worden tegen de achtergrond van de beleidskeuzen die in de afgelopen jaren gemaakt zijn, blijkt dat het allemaal binnen een en hetzelfde systeem past.

Les métiers de la formation, contribution de la recherche, état des pratiques et étude bibliographique

Centre pour le développement de l'INformation sur la FOrmation permanente (Centre INFFO); Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM); Université Lille III Charles de Gaulle
Parijs, La Documentation française, 1994, 319 blz.

ISBN 2-11-003096-8
FR

Dit werk maakt een inventarisatie van de discussies over en de praktische gang van zaken in beroepen op opleidingsgebied vanaf 1971 en bespreekt de belangrijkste literatuur. Het werk bestaat uit een groot aantal bijdragen, die ondergebracht zijn in vijf delen. Het eerste deel schetst de context waarin de beroepen ontstaan zijn. Het tweede deel analyseert de uitbouw en de ontwikkeling van de opleidingsberoepen. In het derde deel wordt aandacht besteed aan de aanpak, methodes en instrumenten waarvan opleiders gebruik kunnen maken. In het vierde deel wordt een categorale en institutionele benadering gepresenteerd. En in het laat-

ste deel worden een aantal trajecten uitgezet die opleiders in Europees kader zouden kunnen volgen.

De la compétence: essai sur un attracteur étrange

Le Boterf, G.
Parijs, Editions d'Organisation, 1994, 176 blz.
ISBN 2-7081-1753-X
FR

Het begrip 'competentie' oefent een vreemde aantrekkingskracht uit. Met het gebruik van het begrip nemen ook de problemen met de definitie ervan toe. Dit werk biedt een verhandeling over het begrip, dat nog in de maak is en in het bedrijfsleven toch al overal gebruikt wordt. In zijn theoretische uiteenzetting gaat de auteur in op de volgende vragen: wat is competentie? is competentie het weten te handelen in tegenstelling tot de know-how die daarvoor nodig is? heeft competentie een geheel eigen cognitieve dynamiek? welke rol speelt het denken bij de totstandkoming van competentie? wat is collectieve competentie? bestaat er een ergonomie voor de toepassing van competenties? door wie en hoe kan competentie erkend worden?

UK Vocational qualification in England, Wales and Northern Ireland

National Council for Vocational Qualifications (NCVQ)
Londen, NCVQ, 1994, 13 blz.
DE, EN, FR
NCVQ Communications Division
222 Euston Road, UK-London NW1 2BZ

Dit informatiedossier over de hervorming van het kwalificatiesysteem in Engeland, Wales en Noord-Ierland is uitgebracht door de National Council for Vocational Qualifications (NCVQ). Het dossier beschrijft de recente hervormingen in de National Vocational Qualifications (NVQ) en de General National Vocational Qualifications (GNVQ).





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 blz.

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.

Berlijn; New York, Walter de Gruyter, 1995, 314 blz.

ISBN 3-11-013989-8

EN

Développer et intégrer la formation en entreprise

Sonntag, M.

Rueil-Malmaison, Editions Liaisons (EL), 1994, 224 blz.

ISBN 2-87880-106-7

ISSN 1158-470X

FR

L'enseignement professionnel. Quel avenir pour les jeunes?

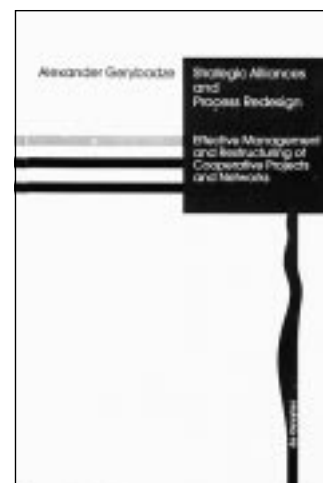
Agulhon C.

Parijs, Les Editions de l'Atelier/Les Editions Ouvrières, 1994, 272 blz.

ISBN 2-7082-3113-8

FR

Binnengekomen bij de redactie





Partnerorganisaties in het documentatienetwerk van het CEDEFOP

B

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
 Keizerlaan 11, B-1000 Brussel
 Tel. 322+502 50 01; Fax 322+502 54 74

F



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

L

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

D



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

GR



OEK (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

NL



C.I.B.B. (Centrum Innovatie Beroeps-
 onderwijs Bedrijfsleven)
Gerry Spronk
 Postbus 1585
 NL-5200 BP 's-Hertogenbosch
 Tel. 3173+124011
 Fax 3173+123425

DK



SEL (Statens Erhvervspædagogiske Lærerruddannelse)
Søren Nielsen
Merete Heins
 Rigensgade 13, DK-1316 København K
 Tel. 4533+144114 ext. 317/301
 Fax 4533+144214

I



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



SICT (Serviço de Informação Científica e Técnica)
Maria Odete Lopes dos Santos
Fátima Hora
 Praça de Londres, 2-1° Andar
 P-1091 Lisboa Codex
 Tel. 3511+8496628,
 Fax 3511+806171

E



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

IRL



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

UK



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