

CEDEFOP

Nº4 Janeiro – Abril 1995/I ISSN 0258-7491

FORMAÇÃO PROFISSIONAL

REVISTA EUROPEIA



Os países do alargamento: Áustria, Finlândia e Suécia





CEDEFOP
Centro Europeu
para o Desenvolvimento
da Formação Profissional

Edifício Jean Monnet
Bundesallee 22
D- 10717 Berlim
Tel: 4930 + 884120
Telex: 184 163 eucen d
Fax: 4930 + 8841 22 22

Sede do CEDEFOP a partir
de 1.9.1994:
Tessalónica (GR)

O CEDEFOP é um organismo comunitário criado por uma Decisão do Conselho de Ministros da União Europeia (Regulamento CEE No:337/75 do Conselho, de 10 de Fevereiro de 1975). É gerido por um Conselho de Administração quadripartido em que estão representadas as organizações sindicais e patronais, os governos nacionais e a Comissão Europeia.

Nos termos do artigo 2º do Regulamento que cria o CEDEFOP, este „tem por missão prestar o seu contributo à Comissão a fim de favorecer, a nível comunitário, a promoção e o desenvolvimento da formação profissional e da formação contínua“.

No âmbito da sua actividade científica e técnica, o CEDEFOP deve elaborar uma informação pertinente, rigorosa e sob uma perspectiva comunitária, como resposta aos temas estabelecidos no seu Programa de Trabalho. Este Programa, aprovado pelo Conselho de Administração, de comum acordo com a Comissão, está actualmente organizado em torno de dois eixos:

- a evolução das qualificações;
- a evolução dos sistemas de formação profissional.

Para a sua execução, o CEDEFOP mobiliza diversos meios de acção:

- estudos e análises;
- difusão de informações (sob formas e suportes variados)
- criação de oportunidades para o intercâmbio e transferência de informações.

Chefe de Redacção: Fernanda Oliveira Reis

Comité de Redacção:

Presidente:

Jean François Germe

Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM), France

Matéo Alaluf

Tina Bertzeletou

Keith Drake

Julio Sanchez Fierro

Gunnar Eliasson

Paolo Garonna

Eduardo Marçal Grilo

Alain d'Iribarne

Université Libre de Bruxelles (ULB), Belgique
CEDEFOP

Manchester University, Great Britain

Asociación de Mutuas de Trabajo, España

The Royal Institute of Technology (KTH), Sweden

Istituto nazionale di statistica (ISTAT), Italia

Fundação Calouste Gulbenkian, Portugal

Laboratoire d'Economie et de Sociologie du

Travail (LEST-CNRS), France

CEDEFOP

CEDEFOP

Humboldt-Universität Berlin, Deutschland

CEDEFOP

Institut der deutschen Wirtschaft Köln,

Deutschland

Bernd Möhlmann

Fernanda Oliveira Reis

Arndt Sorge

Enrique Retuerto de la Torre

Reinhard Zedler

Representante do Conselho de Administração:

Anne-Françoise Theunissen

Confédération des Syndicats Chrétiens de Belgique (CSC), Belgique

Publicado sob a responsabilidade de:

Johan van Rens, Director

Enrique Retuerto de la Torre, Director-adjunto

Stavros Stavrou, Director-adjunto

Os textos originais foram recebidos antes de 16.02.1995

Reprodução autorizada, excepto para fins comerciais, com indicação da fonte bibliográfica

Produção Técnica, coordenação

Bernd Möhlmann, Barbara de Sousa

Nº de catálogo: HX-AA-95-001-PT-C

Concepção gráfica:

Agência Publicitária

Zühlke Scholz & Partner S.L., Berlin

Printed in

the Federal Republic of Germany, 1995

Produção Técnica DTP:

Axel Hunstock, Berlin

Esta publicação é editada três vezes por ano em Espanhol, Dinamarquês, Alemão, Grego, Inglês, Francês, Italiano, Neerlandês e Português.

As opiniões expressas pelos autores não reflectem necessariamente a posição do CEDEFOP. A **Revista Europeia de Formação Profissional** confere aos actores a possibilidade de apresentarem análises e pontos de vista diversificados e, por vezes, contraditórios, e deseja assim contribuir para o debate crítico essencial para o futuro da formação profissional ao nível europeu.

Apelo a colaborações

O Comité de Redacção deseja fomentar a apresentação espontânea de artigos. O Comité examinará os artigos que lhe forem propostos, reservando-se o direito de decidir sobre a sua eventual publicação e informará os autores sobre a decisão to-

mada. As propostas (de 3 a 10 páginas, 30 linhas por página, 60 caracteres por linha) deverão ser enviadas para a Redacção da Revista. Os manuscritos não serão devolvidos aos autores.



Editorial

Este volume comemora a entrada na União Europeia dos três novos Estados-membros. Dos países nórdicos, a Dinamarca é já um membro de longa data, a Finlândia e a Suécia aderiram agora, e a Noruega e a Islândia permanecem fora da União. A Áustria aderiu, mas a Suíça continua de fora. A secção de estatística fala da situação material dos novos membros, dos seus perfis demográficos, educativos e do emprego. É revelador a ausência de dados comparativos sobre formação profissional, contrariamente ao que se passa a nível do ensino primário, secundário e superior, financiado pelo Estado. Apesar de, existirem dados sobre formação, relativamente aos três novos membros, o "Tableau de Bord" sobre Formação Profissional Contínua¹ do programa FORCE demonstrou que a maioria dos dados existentes nos Estados-membros não é susceptível de ser comparada. Quando ainda não existem dados que possam ser comparados de uma forma fiável, quaisquer tentativas para os produzir poderão mais facilmente induzir em erro, do que informar. As calorosas boas-vindas derivam do empenhamento da Áustria, da Finlândia e da Suécia nos valores da democracia e da solidariedade social, e da expressão desses mesmos valores nos seus sistemas de ensino e de formação profissional.

A Finlândia e a Suécia partilham muitas características com os outros países nórdicos. Lundborg faz uma reflexão sobre os quarenta anos de experiência do seu mercado de trabalho integrado, que envolve cinco países. Esta experiência sugere que o estreitamento sustentado das diferenças de rendimentos entre os Estados-membros reduzirá os fluxos migratórios - como aconteceu nos anos oitenta, entre a Finlândia e a Suécia. Lundborg defende igualmente que as migrações que correspondem a um aumento da procura de mão-de-obra em alguns Estados-membros que se encontram em melhor situação económica, poderão requerer uma alteração das políticas, de modo a garantir que os subsídios de desemprego não impeçam a procura de trabalho. O autor desenvolve, numa nova direcção, as questões relacionadas com as operações dos

mercados de trabalho nórdicos, que foi já objecto de análise num volume anterior (2/94), por parte de Eliasson (uma correspondência ineficaz do mercado de trabalho poderá tornar ineficazes os melhores sistemas de ensino e formação profissional) e de Skedinger (as vantagens das políticas activas do mercado de trabalho têm provavelmente sido exageradas).

As características e valores dos sistemas políticos influenciam não só o desempenho da economia, mas também a estrutura e o funcionamento dos sistemas de formação. O índice de participação feminina na mão-de-obra austríaca, que era de 58 % em 1992, é praticamente idêntico ao da Alemanha Ocidental. Contrastando com isto, a Finlândia, com 71 % e a Suécia, com 79 %, encontram-se em situação semelhante à da Dinamarca (79 % em 1991) e à da Noruega (71 %), no que respeita à utilização da formação (e do emprego no sector público) para identificar determinados grupos. Neste caso, o aumento das facilidades de flexibilidade permite a um maior número de mulheres conciliarem a família e o emprego. Os longos períodos de estabilidade política em vários países nórdicos facilitaram uma aliança entre os parceiros sociais e o governo central, que permitiu abranger em igualdade de circunstâncias e de uma forma ampla e pouco usual, as populações rurais remotas e os habitantes das cidades, as mulheres e os homens, os trabalhadores mais velhos em risco de perderem o emprego e os jovens que estão a entrar no mercado de trabalho. A Áustria, tal como a Suécia, possui uma abordagem extremamente corporativista da criação e execução da política de formação. Mas o corporativismo austríaco é de um tipo diferente, combinando um forte sabor social-democrata com a adesão a um modelo social de mercado de gestão económica.

Riemer revela que para a Áustria, a adesão coincide com um movimento no sentido de uma análise realista e auto-crítica da abertura a novas soluções e uma visão de integração que ultrapassa as questões económicas e almeja o desenvolvimento de uma "Europa dos cidadãos". Tal

1) FORCE da Comissão Europeia (1994), "Tableau de bord" on continuing vocational training, Luxemburgo, Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias.



como na Alemanha e na Suíça, o sistema de formação da Áustria baseia-se no modelo da formação por aprendizagem: todos os anos, 41 % dos seus jovens formam-se no seu sistema dual. Mas uma das preocupações mais prementes, não é a formação profissional inicial, mas a reduzida dimensão do esforço da formação contínua que o país enfrenta. Fazendo eco de um anterior apelo (in 2/94) de Eliasson, para uma reforma institucional que permitisse estimular e facilitar um maior auto-investimento, por parte dos indivíduos, Reimer defende uma melhoria dos incentivos ao investimento na formação contínua, tanto pelos indivíduos, como pelas empresas.

A Finlândia e a Suécia partilham a propensão dos nórdicos para um nível muito elevado de sindicalização e para a prioridade dada à formação profissional, nas negociações colectivas centralizadas. Naturalmente que as conjunturas económicas diferem entre os países nórdicos. O petróleo da Noruega protegeu a sua economia dos efeitos da concorrência internacional, situação esta que a Finlândia não viveu. As soluções institucionais também variam. Apesar de o papel da formação por aprendizagem ser geralmente marginal nos países nórdicos, a Dinamarca constitui uma excepção. Aqui, o declínio da aprendizagem tradicional, na década de setenta, foi contrariado com sucesso, através do desenvolvimento da EFG (formação profissional básica) e da sua integração na via da aprendizagem. Contrastando com isto, a Finlândia está a viver neste momento uma situação caracterizada pela devolução burocrática do controlo aos municípios e um maior apoio nas escolas politécnicas pluri-sectoriais, ou seja, um novo desenvolvimento do modelo de escola técnico-profissional (ver Kämäräinen).

Os autores nórdicos utilizam naturalmente os outros países nórdicos como pontos de referência. Pertencer a um grupo cultural distinto, faz parte da maneira de ser da Finlândia e da Suécia. A cultura é tão importante como a estrutura. Os fundadores da UE sabiam isso. Sabia-o também o grande filósofo dinamarquês, Grundtvig, quando afirmou "primeiro, sinto; depois, penso." Os laços culturais que ligam a Finlândia e a Suécia aos seus vizinhos nórdicos, que ficaram fora da

União, não têm necessariamente de enfraquecer em virtude da adesão a uma União voltada para o exterior, na qual alguns dos membros mais velhos -por exemplo, a França, a Espanha ou o Reino Unido - mantêm igualmente fortes laços culturais com países exteriores à União.

Para qualquer dos três países, a adesão à UE faz parte da sua resposta à intensa pressão global para melhorar a competitividade. No início desta década, a Suécia, por exemplo, tinha mais ou menos aceite que a reforma simultânea do sistema educativo e do mercado de trabalho estava ultrapassada (ver Ottersten). O modelo sueco produzira não só um nível de desemprego extraordinariamente baixo, mas também uma compensação salarial pelo saber adquirido muito baixa em termos de padrões internacionais, um sector de comercialização de gás néon sobre-dimensionado, grandes flutuações salariais, a nível das unidades fabris e uma crescente perda da competitividade dos produtos fabricados no país. A reforma deste sistema, que se encontra em curso, tem de aumentar a flexibilidade e a competitividade do mercado de trabalho, incluindo maiores incentivos para os indivíduos e as entidades empregadoras investirem nas competências de que a economia sueca necessita. Conforme Ottersten esclarece, esta questão não resolvida será tratada no quadro de uma União Europeia que, de forma alguma, se encontra livre das mesmas barreiras institucionais e práticas do mercado de trabalho, que são causa de preocupação na Suécia.

Na Finlândia, uma das expressões da competitividade consiste na tentativa de revitalizar a via da aprendizagem para a obtenção de competências, tanto para os adultos como para os jovens, com uma cobertura profissional alargada e exames baseados na competência, que são independentes da forma como as competências são adquiridas (ver Vartiainen). Contudo, uma vez que este tipo de formação constitui apenas pouco mais de 5 % de todo o ensino e formação profissional, o sucesso da descentralização dos orçamentos para as escolas profissionais, cada vez mais organizadas com base no mercado, será muito mais crítico, caso se pretenda melhorar a capacidade de resposta da formação, em relação às empresas e à



indústria (ver Kyrö). Kämäräinen defende que as repetidas tentativas dos países nórdicos, para reduzirem a separação entre as vias académicas e profissionais e melhorarem a ligação entre o ensino e a formação profissional na escola, e a vida profissional, não têm sido, até agora, bem sucedidas - excepto, parcialmente, na Dinamarca.

Tanto a Finlândia como a Suécia estão a encarar de uma forma nova as funções de informação e de incentivo dos mercados de trabalho. A sua estrutura corporativa da formação, extremamente centralizada, provou ser demasiado insensível à escassez de competências e às necessidades industriais que estão a surgir, encontrando-se agora a procurar um novo relacionamento entre a mão visível do governo e a mão invisível do mercado. O insucesso do sistema provocou a reforma do mesmo (ver Ottersten, Kyrö, Kämäräinen e Goetschy).

Durante quarenta anos, os países nórdicos desenvolveram-se em termos gerais segundo linhas semelhantes, com grandes sectores públicos e um forte papel do Estado com a colaboração dos parceiros sociais. A formação, sendo um ingrediente fundamental da política do mercado de trabalho, tinha por função assegurar um dos resultados mais cruciais, que

liga tudo e todos, ou seja, o emprego total. Quando se quebrou o pacto entre os sindicatos, as entidades empregadoras e o governo ficou aberto, especialmente na Suécia, o caminho para uma reorientação da formação, que se voltou para o objetivo de uma maior competitividade, afastando-se da redistribuição e virando-se para a produção. Mas não se trata aqui verdadeiramente de ter de se optar por uma via ou por outra. A situação da Áustria, da Finlândia e da Suécia não difere da dos outros Estados-membros: "para que o nível do emprego na Comunidade melhore, as empresas têm de atingir a competitividade global em mercados abertos e competitivos, tanto dentro como fora da Europa." ²

Goetschy demonstra que a integração na União Europeia constitui um desafio que, para a Finlândia e para a Suécia, se vem juntar à actual crise com que se debate o seu modelo de Estado-providência. A internacionalização das suas economias e a crise nas finanças públicas desafiam as suas instituições, mas não os seus valores democráticos e sociais. A reorientação e reconfiguração dos seus sistemas de formação só podem ser entendidos como parte integrante do processo muito mais abrangente de reavaliação e reforma que está a decorrer nos novos Estados-membros.

2) *Growth, Competitiveness, Employment* (1993), Bruxelas, Comissão Europeia, p. 57.





Os países do alargamento Áustria, Finlândia e Suécia

Evoluções dos modelos sociais nórdicos

A difícil mutação dos “modelos” sociais nórdicos 7

Janine Goetschy

A autora retrata as características constitutivas dos sistemas sociais nórdicos e as suas dinâmicas internas nos últimos quinze anos

Os sistemas de educação-formação

O Sistema Sueco de Formação Profissional - Expectativas futuras de integração 17

Eugenia Kazamaki Ottersten

“Este artigo debruça-se sobre o sistema sueco de formação profissional, a sua integração nos sistemas da União Europeia, bem como as expectativas futuras.”

Características do ensino profissional na Finlândia 24

Matti Kyrö

“Os princípios orientadores subjacentes à actual reforma administrativa na Finlândia pretendem que se avance com regulamentos normativos e delegação do poder de decisão.”

Surto de desenvolvimento na formação por aprendizagem na Finlândia 31

Henry J. Vartiainen

“Aprender no trabalho, tem de ser visto como uma forma tão boa de adquirir competências e passar nos exames, como a aprendizagem nos estabelecimentos de ensino profissional público.”

Formação profissional na Áustria 38

Gerhard Riemer

Estrutura do sistema austríaco e expectativas face à política comunitária em matéria de educação-formação

Reformas nos sistemas de ensino técnico-profissional e de formação profissional dos países nórdicos 43

Pekka Kämäräinen

“Desenvolvimentos recentes indicam que os países nórdicos se encontram num processo de transição para um novo tipo de constelação entre a elaboração das políticas, a gestão da educação e o desenvolvimento dos currícula.”

Países nórdicos: um mercado de trabalho integrado

Experiências do Mercado de Trabalho Integrado nórdico 53

Per Lundborg

“Hoje em dia, (...) a mobilidade da mão-de-obra é muito limitada, entre a maioria dos países-membros e, nesta perspectiva, as experiências adquiridas pelo mercado de trabalho nórdico poderão ter bastante interesse.”



Os países do alargamento: alguns indicadores

Dados estatísticos	59
Referências bibliográficas	62
Moradas úteis	64

Leituras

Seleção de leituras	68
Títulos recebidos na redacção	87



A difícil mutação dos “modelos” sociais nórdicos (Suécia, Noruega, Finlândia, Islândia)

Agora que a Suécia e a Finlândia são membros da União Europeia, e após a entrada em vigor do Tratado sobre o Espaço Económico Europeu (1/1/1994), uma análise comparativa dos “modelos” sociais nórdicos (Suécia, Noruega, Finlândia e Islândia) parece-nos especialmente oportuna. Conquanto se encontrassem no seio dos regimes sociais-democratas que permitiram a sua emergência, estes modelos sobreviveram a coligações governamentais liberais. Entre as condições favoráveis à sua implantação, os factores políticos e institucionais tiveram primazia sobre os factores económicos. As competências e objectivos dos sistemas sociais nórdicos e, em particular, do seu sistema de relações profissionais, revelam-se, porém, eminentemente económicos. As instituições do sistema social criaram, efectivamente, sinergias absolutamente originais entre a esfera económica e a esfera social, sobretudo porque lograram conciliar os interesses de grupos particulares e o interesse geral, no âmbito de uma “economia negociada”. Estas instituições permitiram, concomitantemente, paliar os efeitos socialmente nefastos da economia de mercado.

Contudo, durante a década de 80, os sistemas sociais dos países nórdicos foram rudemente postos à prova, mercê, nomeadamente, da crescente internacionalização das suas economias, do avanço do liberalismo, de uma transformação interna da social-democracia, da diversificação do movimento sindical e do aumento do desemprego. Mais recentemente, a perspectiva da integração europeia viria a constituir mais um desafio.

Tendo em conta a nova conjuntura, tentaremos responder a duas questões: quais

as características constitutivas dos sistemas sociais nórdicos e as dinâmicas internas que lhes valeram a designação de “modelos sociais do norte da Europa”? Que evoluções afectaram, nos últimos quinze anos, estes sistemas sociais ditos em crise?¹

Origens e características dos modelos nórdicos

1. Historicamente, os modelos nórdicos, nas suas diferentes variantes nacionais, e, portanto, os sistemas de relações profissionais, tiveram por base, em primeiro lugar, a existência de *compromissos de classe* entre empregadores e sindicatos, concretizados através da assinatura de acordos de base, nos anos 30, na **Suécia**, **Noruega** e **Islândia** e, após a Segunda Guerra Mundial, na **Finlândia**. Tais compromissos eram, frequentemente, negociados em situação de crise e punham termo a intensos conflitos industriais envolvendo greves e *lock-out*. Institucionalizaram, de forma duradoura, o reconhecimento do exercício das prerrogativas patronais e, como contrapartida, o reconhecimento do exercício de certos direitos sindicais e da negociação colectiva.

2. Estes compromissos de classe, históricos, entre o capital e o trabalho foram possíveis, e iriam perdurar, graças à existência de *condições políticas favoráveis*, isto é, à presença, nestes países, de coligações políticas, no seio das quais os *sociais-democratas* detiveram, a partir dos anos 30, e durante um período relativamente longo, um papel relevante na cena política. Na **Suécia** e na **Noruega**, os sociais-democratas exerceriam o poder de



Janine Goetschy

Investigadora do
CNRS - Trabalho e
Formas de
Mobilidade
Universidade de
Nanterre

Os sistemas sociais nórdicos (Suécia, Noruega, Finlândia e Islândia), isto é, as instituições do Estado-Providência, bem como as relações profissionais, encontram-se numa fase de mutação de crucial importância na sua história. Numa perspectiva comparativa, serão aqui abordados as características destes modelos sociais e os novos desafios com que têm sido confrontados nos últimos quinze anos. Numa conjuntura que visava garantir o pleno emprego, assegurando paralelamente a modernização da economia, as políticas activas de emprego (e nomeadamente de formação) e as políticas macroeconómicas (expansão do sector público e desvalorizações sucessivas) desempenharam, até então, um papel-chave. A União Europeia põe parcialmente em causa estes mecanismos económicos tradicionais e a gestão do Estado-Providência encontra dificuldades. Pensamos, contudo, que os modelos nórdicos estão a ser afectados por uma crise financeira do seu Estado-Providência e não tanto por uma crise dos valores ou das instituições (cf. parceiros sociais com poderes e capacidade de representação, disciplinados face a Estados que procuram criar compromissos nacionais), que permanecem trunfos essenciais para a sua integração na União Europeia, presente ou futura.



“(...) durante a década de 80, os sistemas sociais dos países nórdicos foram rudemente postos à prova, (...). Mais recentemente, a perspectiva da integração europeia viria a constituir mais um desafio.”

“Historicamente, os modelos nórdicos, nas suas diferentes variantes nacionais, e, portanto, os sistemas de relações profissionais, tiveram por base, em primeiro lugar, a existência de compromissos de classe entre empregadores e sindicatos (...)”

“Saliente-se (...) que a clivagem dos interesses políticos se fez (...) também entre, por um lado, os interesses das zonas rurais, das regiões de pesca costeiras, de regiões isoladas e, por outro lado, os interesses das cidades. Esta dicotomia dos interesses da cidade e do campo ressurgue vigorosamente com o actual debate sobre a internacionalização e a europeização dos sistemas económicos nórdicos.”

1) Este artigo tem, sobretudo, por base as conclusões de um estudo comparativo mais amplo sobre os países nórdicos, financiado pela Comissão das Comunidades Europeias e publicado com o seguinte título: *Les modèles nordiques à l'épreuve de l'Europe*, La Documentation Française, Paris, 1994, 147 p.

forma hegemónica. Na **Finlândia** e na **Islândia**, a situação política foi algo diferente, em virtude da existência de uma esquerda dividida. A presença social-democrata foi, neste caso, menos maciça, embora igualmente permanente.

Saliente-se, no entanto, que a clivagem dos interesses políticos se fez, tradicionalmente, não apenas entre a esquerda e a direita, mas também entre, por um lado, os interesses das zonas rurais, das regiões de pesca costeiras, de regiões isoladas e, por outro lado, os interesses das cidades. Esta dicotomia dos interesses da cidade e do campo ressurgue vigorosamente com o actual debate sobre a internacionalização e a europeização dos sistemas económicos nórdicos.

A emergência de uma *hegemonia social-democrata duradoura*, na primeira metade deste século, resulta da conjunção dos quatro factores políticos seguintes. Em primeiro lugar, *a ausência histórica de uma alternativa política de direita*, forte e una, na qual a corrente capitalista poderia ter encontrado apoio. Na **Noruega**, à excepção dos armadores, não existe sequer uma classe capitalista nacional com peso político. No princípio do século, a economia foi dominada pelo investimento estrangeiro, sobretudo no sector primário. Se, no caso da **Suécia**, durante a fase de industrialização, é possível constatar a existência de um elevado número de empregadores suecos à frente de grupos que concentram indústrias de produção e exportadoras de produtos acabados, estes empregadores irão, porém, promover o desenvolvimento de uma confederação patronal poderosa, centralizada e independente, em detrimento de uma ligação política directa. A situação **finlandesa** distingue-se, também neste aspecto, da dos outros países nórdicos, uma vez que o patronato esteve, até à Segunda Guerra, estreitamente ligado aos partidos de direita: numa economia dominada pela indústria florestal até 1950, é sobretudo o patronato do sector da pasta de papel que, na década de 30, assumirá papel de relevo, aliando-se aos governos de direita para reprimir os sindicatos.

Em segundo lugar, nestes quatro países nórdicos, o movimento social-democrata, para impor a sua presença no século XX, estabeleceu *alianças* úteis com os

partidos ditos agrários, que representavam agricultores, pescadores e trabalhadores do sector florestal.

Em terceiro lugar, a existência de um *movimento sindical cedo unificado*, mantendo *ligações estreitas* e privilegiadas com o partido social-democrata, contribuiu em grande medida para consolidar o poder da social-democracia, pelo menos na **Suécia** e na **Noruega**. Todavia, na **Finlândia** e na **Islândia**, as relações entre sindicatos e social-democracia serão, até aos anos 70, marcadas pela história das divisões políticas no seio da sua principal central operária confederal. No entanto, a partir da década de 70, assiste-se, nestes dois países, à reunificação do movimento sindical e a um reforço da cooperação entre as forças políticas, daí resultando uma maior *convergência* com a situação na Noruega e na Suécia.

Por fim, a força essencial da social-democracia dos países nórdicos residiu na sua capacidade e carácter reformadores, que dariam forma ao modelo escandinavo, nas suas variantes nacionais. *Como contrapartida da aceitação do desenvolvimento tecnológico, da racionalização do sector empresarial, da mobilidade do mercado de trabalho e da moderação salarial, que contribuiriam para um crescimento activo e para a estabilidade dos preços, o projecto reformista da social-democracia*, fruto de um compromisso social entre os sindicatos, os empregadores e o Estado, *propunha o pleno emprego, a solidariedade salarial e as vantagens do Estado-Providência*.

3. Além da sua dimensão política, os modelos nórdicos e o contrato social que lhe é subjacente têm a sua origem na existência, desde o princípio do século, de *actores sindicais e patronais centralizados e poderosos*. A primeira confederação *sindical* surge na Suécia, em 1898 (LO), na Noruega, em 1899 (LO), na Finlândia, em 1907 (SAK) e na Islândia, em 1916 (FTI). A ameaça de movimentos sindicais fortes conduz o *patronato* a organizar-se desde muito cedo, segundo um modelo centralizado semelhante ao dos sindicatos operários, na Suécia (criação da SAF, em 1902), na Noruega (criação da NAF, em 1900), na Finlândia (STK, em 1907) e na Islândia (criação da FEI, em 1934). Na realidade, só nos anos 50 a Finlândia as-



sistiria a uma verdadeira centralização do poder do patronato.

□ A opção das confederações sindicais e patronais pela via da centralização permitia exercer um grau relativamente elevado de *disciplina interna* sobre os seus membros. Tratava-se de uma condição organizacional necessária ao funcionamento do famoso modelo nórdico, cujo desenvolvimento era aguardado com expectativa. Mas organização centralizada não era, de modo algum, sinónimo de ausência de democracia interna. Bem pelo contrário, uma das características frequentemente negligenciadas pela análise dos movimentos sindicais nórdicos é a sua capacidade de aliar, com êxito, centralização e descentralização no processo interno de tomada de decisão. De facto, a *democracia interna* nos aparelhos sindicais é exercida de modo variável, consoante os países. Se fosse necessário proceder a uma classificação dos movimentos sindicais de acordo com o seu grau de centralização, analisando, por exemplo, o processo interno de aprovação das negociações colectivas, a **Suécia** viria em primeiro lugar, seguida da **Noruega**, da **Finlândia** e da **Islândia**. Alguns autores defendem que este modo mais democrático de funcionamento interno a nível sindical, na Noruega, Finlândia e Islândia, onde a diversidade dos pontos de vista encontra expressão, explica também a crescente necessidade, por parte do Estado, de intervir nas negociações colectivas, de modo a garantir o êxito dos compromissos centrais e reconciliar a diversidade de interesses, através da mediação ou mesmo da arbitragem compulsiva.

De uma forma global, a centralização sindical foi muito elevada, em virtude da renegociação dos “acordos ditos de base”, que definem as regras do jogo social relativamente a um grande número de aspectos, do poder exercido sobre o governo em matéria de política económica e legislativa, bem como nas instâncias públicas ou para-públicas de natureza tripartida ou bipartida.

□ O poder das confederações sindicais nórdicas deve-se à sua ampla representatividade, sempre crescente. As suas *elevadas taxas de sindicalização* são únicas no mundo, sendo actualmente superiores a 85 %, na Islândia, 85 % na Finlândia, 81 %

na Suécia e 57 % na Noruega. Ao contrário dos outros países europeus, na Escandinávia não existiu crise dos efectivos sindicais nos últimos quinze anos. Entre outros factores que poderão explicar a elevada sindicalização, é de salientar a importância da sindicalização feminina, a sindicalização maciça no sector dos serviços, quando a indústria entrou em relativo declínio em proveito deste sector, e, por fim, a qualidade dos resultados da acção sindical, a nível da sociedade e da empresa.

4. Apoiando-se na centralização dos actores sindicais e patronais e num projecto político social-democrata que aposta na regulação dinâmica e interactiva entre políticas macroeconómicas e políticas sociais, a *negociação colectiva* foi estruturada de *modo mais centralizado*, no caso do sistema nórdico. A manutenção dos grandes equilíbrios económicos e as políticas de solidariedade salarial exigiam a centralização da negociação.

Quais eram os objectivos especificamente nórdicos da *política de solidariedade salarial*? Quatro tipos de razões a motivavam: a) tratava-se, em primeiro lugar, de desenvolver uma estrutura salarial com base, não no desempenho económico dos diferentes sectores ou empresas, mas na *natureza e exigências do trabalho efectuado*, por forma a reduzir as diferenças salariais entre sectores industriais com elevadas taxas de lucro e sectores não lucrativos, entre empresas lucrativas e menos lucrativas, entre postos de trabalho qualificados e não qualificados (este último objectivo impor-se-á um pouco mais tarde, com as políticas que preconizam salários baixos); b) com base na fixação de normas centrais médias, a política de solidariedade deveria constituir um factor de *moderação salarial*, permitindo, assim, “conter” as reivindicações nos sectores lucrativos e dinâmicos, orientados para a exportação, sujeitos às vicissitudes da concorrência internacional, e que assumiam, por vezes, um peso importante na economia destes países; c) a norma média fixada no plano interprofissional devia, em suma, contribuir para *excluir as empresas ineficientes*, incapazes de assumir tal custo, e incentivar as empresas a racionalizarem a produção e a gestão; d) a referida política devia promover a *mobilidade do emprego*. Com efeito,

“Como contrapartida da aceitação do desenvolvimento tecnológico, da racionalização do sector empresarial, da mobilidade do mercado de trabalho e da moderação salarial (...) o projecto reformista da social-democracia (...) propunha o pleno emprego, a solidariedade salarial e as vantagens do Estado-Providência.”

“Além da sua dimensão política, os modelos nórdicos e o contrato social que lhe é subjacente têm a sua origem na existência, desde o princípio do século, de actores sindicais e patronais centralizados e poderosos.”

“(...) uma das características frequentemente negligenciadas pela análise dos movimentos sindicais nórdicos é a sua capacidade de aliar, com êxito, centralização e descentralização no processo interno de tomada de decisão.”

As “(...) elevadas taxas de sindicalização são únicas no mundo, sendo actualmente superiores a 85 %, na Islândia, 85 % na Finlândia, 81 % na Suécia e 57 % na Noruega.”



“A especificidade dos modelos nórdicos reside na vontade de enquadrar e circunscrever a negociação salarial susceptível de se desenrolar a níveis inferiores, através de uma negociação central interprofissional que define, em bases sólidas, o pacote global de aumentos salariais.”

“Tendo funcionado de forma relativamente eficaz nos anos 60 e 70, o sistema centralizado de negociação colectiva viria a conhecer inúmeras transformações nas duas décadas seguintes (1980 e 1990), devido a pressões descentralizadoras de natureza múltipla.”

“Paradoxalmente, as relações profissionais nos países nórdicos são, simultaneamente, objecto de uma grande autonomia dos parceiros sociais e de uma forte intervenção do Estado.”

“A intervenção do Estado foi, tradicionalmente, mais frequente nos países com movimentos sindicais menos unitários, como no caso da Noruega (...) ou mesmo da Finlândia (...)”

num sistema salarial onde as disparidades sectoriais e entre empresas são reduzidas, a perda das vantagens adquiridas não é significativa para um assalariado que muda de empresa. Ora, a mobilidade geográfica e sectorial constituía, precisamente, um dos elementos-chave do pleno emprego.

Não se trata, obviamente, de apresentar uma imagem simplista da negociação colectiva nos países nórdicos. De facto, esta desenrola-se a quatro níveis, a saber, a nível da empresa, do ramo de actividade, a nível interprofissional, agrupando alguns sectores (por exemplo, sector privado, sector público), e interprofissional de âmbito nacional. A especificidade dos modelos nórdicos reside na vontade de enquadrar e circunscrever a negociação salarial susceptível de se desenrolar a níveis inferiores, através de uma negociação central interprofissional que define, em bases sólidas, o pacote global de aumentos salariais.

Tendo funcionado de forma relativamente eficaz nos anos 60 e 70, o sistema centralizado de negociação colectiva viria a conhecer inúmeras transformações nas duas décadas seguintes (1980 e 1990), devido a pressões descentralizadoras de natureza múltipla.

5. Paradoxalmente, as relações profissionais nos países nórdicos são, simultaneamente, objecto de uma grande *autonomia dos parceiros sociais e de uma forte intervenção do Estado.*

Na maior parte dos casos, os actores sociais estruturaram-se de forma autónoma, justamente para evitar a ingerência do Estado. No entanto, esta ingerência no sistema de negociação dos salários viria a ser relativamente importante nestes quatro países, visando, em geral, promover a aceitação de políticas de austeridade salarial, no âmbito de um intercâmbio político mais amplo, cujos comandos se encontravam exclusivamente nas mãos do Estado (em troca de transferências sociais, do ajustamento da política fiscal, de uma melhor política da habitação, da garantia do controlo dos preços, de políticas destinadas a fomentar o emprego, etc.). Tais políticas de austeridade tinham como fundamento político e económico o duplo objectivo de garantir o pleno

emprego e assegurar a competitividade da economia.

A intervenção do Estado foi, tradicionalmente, mais frequente nos países com movimentos sindicais menos unitários, como no caso da **Noruega** - onde os sindicatos de “colarinhos brancos” se encontram mais divididos e existe uma menor densidade sindical - ou mesmo da **Finlândia**, onde o movimento sindical se apresentava mais dividido segundo critérios políticos. Por outro lado, na Noruega, a importância assumida, na sua fase de industrialização, pelo investimento estrangeiro, sobretudo nos sectores ligados à exportação (armadores, sector florestal, produtos semi-acabados, indústria química), explica também o papel inicialmente mais intervencionista do Estado, em matéria de política económica, industrial e social. Nestes dois países, seriam repetidamente postas em prática verdadeiras políticas de rendimentos. Na **Suécia**, onde se mostraria mais forte a capacidade de autonomia dos parceiros sociais na regulação económica, a ingerência governamental viria a fazer-se sentir na década de 80, em virtude da divisão dos interesses dos assalariados e em oposição às crescentes pressões patronais no sentido da descentralização da negociação. O patronato sueco considerara que a vaga legalista dos anos 70, resultante do desmedido poder sindical exercido sobre o governo social-democrata, punha termo à regra da autonomia dos parceiros sociais e justificava uma mudança de estratégia da sua parte.

6. Que papel desempenharam os *factores económicos* na implantação dos modelos nórdicos? As condições económicas iniciais e os ritmos do desenvolvimento industrial foram muito diferentes. Enquanto a **Suécia** foi cedo marcada por uma economia aberta, orientada para a exportação, que, justamente para garantir a sua competitividade, concebeu um modelo assente na moderação salarial, na mobilidade de emprego e na aceitação da mudança tecnológica, o contexto dos outros três países era diferente. Na **Noruega**, **Finlândia** e **Islândia**, a criação de compromissos nacionais seria, sobretudo, promovida por uma economia nacional protegida.

7. Uma leitura histórica da criação e funcionamento do sistema de relações pro-



fissionais de cada um dos quatro países até aos anos 70 conduz a aproximar a Suécia e a Noruega, por um lado, e a tratar a Finlândia e a Islândia como casos um pouco à parte. Mas, com os anos, multiplicar-se-ão *as convergências* entre os quatro países.

A **Finlândia** constitui um caso específico, por várias razões: uma industrialização mais tardia, um contexto de luta de classes que perdurará até depois da Segunda Guerra, uma maior divisão no seio dos agentes sindicais, uma situação política mais complexa, um partido social-democrata dividido, um patronato tardiamente organizado e o atraso na implementação das práticas de negociação colectiva. São essencialmente factores ligados à luta de classes e à cena política que explicam esta especificidade inicial da Finlândia. Porém, após a Segunda Grande Guerra, verifica-se um progressivo *alinhamento* com o sistema sueco e norueguês, graças a uma mudança de comportamento do patronato no sentido de um sistema centralizado de negociação, à reunificação sindical, a partir de 1969, e ao apaziguar das tensões no seio da esquerda.

Quanto à **Islândia**, o seu sistema de relações sociais foi também, inicialmente, marcado por uma social-democracia incipiente e por um menor desenvolvimento do Estado-Providência, mas, sobretudo, pelo carácter mais informal das relações, em virtude da pequena dimensão das suas empresas. No entanto, também neste caso se verificaria uma cada vez maior *convergência* com os outros países nórdicos. Este alinhamento culminará nos famosos pactos sociais nacionais de 1989 e 1990, que, pela primeira vez, lograriam estabilizar uma economia intrinsecamente instável devido à própria natureza do sector das pescas.

A crescente convergência entre os sistemas nórdicos de relações profissionais emana, com efeito, de uma relativa homogeneidade de factores institucionais, culturais e políticos característicos do mercado de trabalho, da intensa cooperação entre governos e actores políticos e sociais em cada país, mas também dos efeitos de mimetismo ligados, em ampla medida, à experiência da cooperação nórdica, institucionalizada, desde 1952, no âmbito do Conselho Nórdico.

II. Modelos em crise?

1. O impacto da internacionalização das economias

Em relação aos outros países da OCDE, as características comuns às economias dos quatro países são as seguintes. Em primeiro lugar, uma situação de grandes *contrastos* entre, por um lado, *sectores ligados à exportação*, competitivos e sujeitos às leis da concorrência internacional e, por outro lado, um sector público de grande dimensão e sectores económicos *protegidos* (agricultura, habitação, transportes, serviços do sector privado e alguns ramos industriais), que beneficiavam, até então, de notórias vantagens sociais e salariais. De facto, os países nórdicos são caracterizados pela existência de economias abertas, orientadas para a exportação, onde as matérias-primas (petróleo e gás, na Noruega), o sector florestal (Finlândia) e as pescas (Islândia) têm ainda um papel fundamental. A Suécia demarca-se pela crescente importância da sua indústria de produção de produtos acabados. Na Finlândia, o termo dos acordos de “clearing” com a ex-URSS, em 1990, atingiu gravemente as indústrias exportadoras tradicionais da metalurgia e dos têxteis. A Noruega, a Finlândia e a Islândia são, assim, especialmente *vulneráveis à evolução do preço das matérias-primas ou aos imprevistos do sector das pescas*. Por outro lado, a partir de meados da década de 60, o sector público não parou de crescer nos quatro países, nomeadamente na Suécia e Noruega, embora menos na Finlândia e na Islândia.

No final dos anos 80 e princípios da década de 90, os quatro países atravessariam um grave *período de recessão*. O factor mais alarmante, nesta nova fase de internacionalização das economias nórdicas, reside no aumento sem precedentes das respectivas *taxas de desemprego*: 19,9 % na Finlândia, 10,4 % na Suécia, 5,6 % na Noruega (em 1994, segundo estatísticas do Conselho Nórdico). Na Islândia, esta taxa é de apenas 3,1%, mas tende a aumentar e importa referir que as flutuações do emprego são acentuadas no Inverno, em dois sectores-chave, as pescas e a indústria da construção. Devido a factores climáticos, à superfície dos seus territórios e ao isolamento geográfico, os países nórdicos apresentam importantes

“Uma leitura histórica da criação e funcionamento do sistema de relações profissionais de cada um dos quatro países até aos anos 70 conduz a aproximar a Suécia e a Noruega, por um lado, e a tratar a Finlândia e a Islândia como casos um pouco à parte. Mas, com os anos, multiplicar-se-ão as convergências entre os quatro países.”

“A crescente convergência (...) emana, com efeito, de uma relativa homogeneidade de factores institucionais, culturais e políticos característicos do mercado de trabalho, da intensa cooperação entre governos e actores políticos e sociais em cada país, mas também dos efeitos de mimetismo ligados, em ampla medida, à experiência da cooperação nórdica, institucionalizada (...) desde 1952.”

“(...) a partir de meados da década de 60, o sector público não parou de crescer nos quatro países, nomeadamente na Suécia e Noruega, embora menos na Finlândia e na Islândia.”

“No final dos anos 80, e princípios da década de 90, os quatro países atravessariam um grave período de recessão.”



“Devido a factores climáticos, à superfície dos seus territórios e ao isolamento geográfico, os países nórdicos apresentam importantes disparidades regionais, no que diz respeito ao desemprego, com taxas que atingem os valores mais elevados nas regiões periféricas.”

“Nestes quatro países, os custos do Estado-Providência foram sujeitos a grande controlo, durante esse período (início da década de 90), tendo sido adoptadas inúmeras medidas (...)” para os reduzir.

“A posição outrora dominante dos sociais-democratas no sistema político, sobretudo no caso da Suécia e da Noruega, e, em menor medida, na Finlândia e na Islândia, foi significativamente reduzida nos anos 80 e 90.”

“Nos anos 80 e 90, a negociação colectiva foi marcada por uma crescente ingerência do Estado.”

disparidades regionais, no que diz respeito ao desemprego, com taxas que atingem os valores mais elevados nas regiões periféricas.

Perante esta situação, foram adoptadas políticas de austeridade sem precedentes e, nomeadamente, políticas de rendimentos baseadas em compromissos nacionais espectaculares, que apelam, com redobrada intensidade, à solidariedade nacional, já invocada no passado. Simultaneamente, os governos adoptaram todo um conjunto de medidas de emergência destinadas a incentivar o emprego, especialmente dos desempregados de longa duração e dos jovens.

Já na década de 80, mas, sobretudo, no início dos anos 90, os quatro países empreenderam uma política de *liberalização dos mercados e instituições financeiras* e, excepto a Islândia, *alinham as suas moedas nacionais com o ecu*. Estas medidas acarretaram uma redução da sua autonomia financeira, tornando caduca a prática de desvalorizações sucessivas, que constituía a tradicional válvula de segurança dos países nórdicos, muito utilizada pelos governos. Contudo, as crises financeiras que se fizeram sentir em finais de 1992, obrigaram três países nórdicos (a Noruega, a Finlândia e a Suécia) a desvalorizar ou a permitir a flutuação das suas moedas. De um modo geral, nos últimos dez anos, os seus governos de direita, mas também sociais-democratas, adoptaram *políticas económicas de inflexão manifestamente mais liberais*, tendo em vista reactivar as forças do mercado e acelerar a inserção destas economias no contexto da economia internacional, designadamente europeia.

Nestes quatro países, os custos do *Estado-Providência* foram sujeitos a grande controlo, durante esse período, tendo sido adoptadas inúmeras medidas para “privatizar” uma parte dos serviços sociais, melhorar a competitividade do sector público (Estado e municípios) e reduzir os seus efectivos, bem como o montante das prestações e benefícios sociais (por exemplo, redução dos subsídios por doença, do número de dias de férias, dos subsídios de desemprego, subida da idade da reforma, etc.). A Agência para o Emprego procedeu à adopção de reformas neste sentido, respectivamente na

Suécia e na Finlândia. Existem, desde o início da década de 90, importantes reduções orçamentais, principalmente nestes dois últimos países.

Além da perda de autonomia monetária e da exigência de uma maior competitividade, a internacionalização das economias nórdicas suscita uma terceira questão: a extensão dos investimentos internacionais dos grandes grupos suecos, mas também noruegueses e finlandeses, constitui uma ameaça à coesão dos sistemas de produção nacionais, porquanto os investimentos são feitos em detrimento destes. Na Suécia, por exemplo, a produção das empresas suecas no estrangeiro ultrapassa, actualmente, a produção exportada por essas mesmas empresas.

2. Fim da hegemonia social-democrata, alternância política e coligações políticas de geometria variável

A posição outrora dominante dos sociais-democratas no sistema político, sobretudo no caso da Suécia e da Noruega, e, em menor medida, na Finlândia e na Islândia, foi significativamente reduzida nos anos 80 e 90. Por toda a parte, emergiram partidos de direita e do centro e assistiu-se à sucessão de governos de coligação de geometria variável. Actualmente, na Noruega e na Suécia existem governos sociais-democratas minoritários, desde finais de 1990 e de 1994, respectivamente. Desde 1991, o poder é exercido por uma coligação entre os sociais-democratas e a direita, na Islândia, e por uma coligação de centro-direita, na Finlândia. Os próprios partidos sociais-democratas mudaram, pressionados por correntes de pensamento liberais que se manifestaram no seu seio. Face à tradicional dicotomia esquerda-direita, assistiu-se ao aparecimento de novas tendências políticas (nomeadamente os Verdes): a cena política é doravante mais variada e mais fragmentada.

3. Que possibilidades de sobrevivência para a negociação centralizada?

Nos anos 80 e 90, a negociação colectiva foi marcada por uma *crescente ingerência do Estado*, cuja intervenção já fora, anteriormente, notória na Finlândia e na Noruega. Mas o fim da autonomia dos parceiros sociais em benefício da inge-



rência governamental teve especial repercussão na Suécia.

Quais as *razões comuns* a esta crescente intervenção dos governos nas questões salariais? Uma maior concorrência entre os sindicatos de “colarinhos brancos”, do sector público e de operários (LO), fortes tensões entre sectores sujeitos a concorrência económica intensa e sectores menos expostos conduziram a uma inflação dos aumentos salariais, à fragmentação da negociação centralizada, ao fenómeno de quebra dos salários e ao aumento da conflitualidade. Ao defender a descentralização, o patronato fomentou amplamente esta divisão. Ora, perante os constrangimentos de uma crescente internacionalização, e com vista a transferir mais recursos dos salários para os lucros e a gerir, como no passado, os equilíbrios económicos, o governo chama a si a tarefa de travar a segmentação da negociação centralizada, mediante o recurso a várias formas de políticas de rendimentos, designadamente de “políticas de rendimentos negociadas”, e da intervenção frequente de entidades mediadoras ou de arbitragem.

Dividida entre as forças de tendência centralizadora, por um lado, e as forças descentralizadoras, por outro, *qual o futuro da negociação centralizada tão característica dos quatro países nórdicos?* Os pactos sociais de emergência e de salvação nacional (como os estabelecidos nos fins da década de 80 e princípios dos anos 90), destinados a enfrentar situações de acentuada crise económica, só funcionam se forem a excepção e a experiência do passado mostra bem que a gravidade da recessão não pode ser repetidamente invocada. Assim, uma vez que o Estado se encontra cada vez menos em condições de oferecer contrapartidas sociais para a austeridade, e que os empregadores já não vêem na negociação centralizada as vantagens do passado (principalmente devido à impossibilidade de evitar a instabilidade dos salários e ao seu desejo de diversificação e flexibilização das políticas salariais), que os interesses dos assalariados se mostram cada vez mais divididos, a sobrevivência duradoura dos compromissos nacionais sob a égide do Estado parece ameaçada. Os governos constatarem a existência destas dificuldades e surge, aliás, na Finlândia e na Suécia,

a vontade de *dissociar cada vez mais a esfera das relações profissionais e, portanto, da negociação colectiva, da esfera da gestão do Estado-Providência*. Na Suécia, onde é maior o risco de falência do modelo nórdico, os sociais-democratas continuam a defender um sistema centralizado de negociação, que daria, contudo, um maior papel às forças do mercado e paliaria algumas das desvantagens da solidariedade salarial.

A remodelação do sistema de negociação visa atingir novos equilíbrios entre o grau de coordenação desejável para os acordos de sectores e a articulação entre estes e os acordos de empresas para cada sector (que tolerância em matéria de redução salarial?).

Neste âmbito, a evolução e tendências da *cartelização* (o agrupamento de federações de diversos sindicatos em cartéis de negociação, a fim de conduzirem as negociações para um determinado sector, como o sector público, por exemplo), que ora traduzem o agrupamento de múltiplos actores e centralização, ora significam divisão da negociação devido à multiplicação de cartéis, irão ter um papel de importância estratégica.

A negociação colectiva nos países nórdicos debate-se actualmente com o seguinte dilema. Por um lado, a importância respectiva dos níveis de negociação dependerá, cada vez mais, da forma como os actores sindicais e patronais se reorganizarem mutuamente para formar novas unidades de negociação (cartéis) consideradas mais adequadas à defesa dos seus interesses. Por outro lado, estes reajustamentos que visam, justamente, corrigir alguns dos desvios dos modelos nórdicos (desaparecimento da hierarquia salarial, com salários que retribuem de modo insuficiente a qualificação, pouca retribuição da qualificação do operariado em relação a empregados não qualificados, etc.) e que anunciam uma maior descentralização, devem fazer-se sem colocar em risco os equilíbrios económicos globais.

4. Sindicatos e associações patronais: a transformação dos aparelhos, programas e estratégias

As décadas de 80 e 90 assistiram a movimentos de *reestruturação interna*, tanto a

“(...) perante os constrangimentos de uma crescente internacionalização, (...) o governo chama a si a tarefa de travar a segmentação da negociação centralizada (...)”

“(...) surge, aliás, na Finlândia e na Suécia, a vontade de dissociar cada vez mais a esfera das relações profissionais e, portanto, da negociação colectiva, da esfera da gestão do Estado-Providência.”

“(...) a evolução e tendências da cartelização (...) que ora traduzem o agrupamento de múltiplos actores e centralização, ora significam divisão da negociação devido à multiplicação de cartéis, irão ter um papel de importância estratégica.”



“Da parte dos sindicatos (...)” as reestruturações internas “foram impostas pelas exigências de transformação do sistema de negociação colectiva e pelas crescentes tensões entre confederações operárias tradicionais e confederações de “colarinhos brancos”.”

“(...) já em 1988 houvera uma fusão entre cinco federações da indústria do sector privado, para contrabalançar o peso das federações do sector público e dos serviços.”

“Entre as associações patronais com vocação social e as associações com competência económica, estabeleceram-se agrupamentos (...) em alguns sectores. Estes processos de unificação têm como objectivo tornar as actividades mais eficientes, menos onerosas e a defesa dos interesses comuns, designadamente no plano europeu.”

“(...) mudanças visíveis das estratégias patronais (...)” que visam “a descentralização da negociação, a flexibilização das relações laborais, principalmente a nível dos salários e da organização do trabalho, uma legislação social menos rígida e numa parcial contestação do Estado-Providência.”

nível de sindicatos como das associações patronais. **Da parte dos sindicatos**, estas reestruturações foram impostas pelas exigências de transformação do sistema de negociação colectiva e pelas crescentes tensões entre confederações operárias tradicionais e confederações de “colarinhos brancos”. Assinale-se que a topografia sindical é relativamente simples e apresenta semelhanças entre países nórdicos. Existem, regra geral, três tipos de actores: uma confederação de origem operária, uma confederação de empregados-técnicos, uma confederação de assalariados que possuem um diploma académico ou seu equivalente. De um modo geral, cada uma destas abrange simultaneamente o sector público e o privado.

Em virtude do aumento do número dos seus efectivos, registado num período de vinte anos, as confederações de “colarinhos brancos” (a dos empregados e a dos académicos) manifestaram tendência para se aproximarem das confederações operárias tradicionais e para reduzirem a importância do seu papel, em tempos dominante. Para mais, nas confederações operárias, a parte ocupada pelo sector público adquiriu influência, tornando-se mesmo dominante, originando importantes divisões internas. Seria a LO norueguesa a levar mais longe as reflexões em matéria de reestruturação, com vista à preparação do seu congresso de 1993. Tratar-se-á de optar entre privilegiar a dimensão do ramo de actividade, a da profissão ou posto de trabalho ocupado ou a do sector (público/privado), na remodelação sindical. Mas já em 1988 houvera uma fusão entre cinco federações da indústria do sector privado, para contrabalançar o peso das federações do sector público e dos serviços. Surgiram igualmente propostas de fusão quando do congresso da LO sueca, em 1991.

Não obstante estas tensões, a LO (“colarinhos azuis”) e a TCO, na Suécia, multiplicaram, de forma exemplar para os outros países nórdicos, os intercâmbios e alianças no âmbito de uma cooperação conflitual.

No que diz respeito ao patronato, as reestruturações internas surgiriam igualmente nas décadas de 80 e 90, principalmente no sector privado. Entre as associações patronais com vocação social e as associações com competência económica, estabeleceram-se agrupamentos, nomeada-

mente na **Finlândia** e na **Suécia**, a nível nacional, e na **Noruega**, em alguns sectores. Estes processos de unificação têm como objectivo tornar as actividades mais eficientes, menos onerosas e a defesa dos interesses comuns, designadamente no plano europeu. Além disso, à semelhança dos sindicatos, procede-se à fusão entre pequenas federações patronais. Por fim, as grandes federações como as do sector metalúrgico procedem também a uma redefinição dos papéis, a fim de se adaptarem à progressiva descentralização da negociação colectiva: relativamente aos seus membros, a federação assumirá cada vez mais um papel de aconselhamento, em vez do de negociador directo.

Nos quatro países, as *tensões ao nível das relações sindicatos-patronato*, na década de 80 e princípios dos anos 90, resultam essencialmente *das mudanças visíveis das estratégias patronais* que visam a descentralização da negociação, a flexibilização das relações laborais, principalmente a nível dos salários e da organização do trabalho, uma legislação social menos rígida e numa parcial contestação do Estado-Providência. É na **Suécia** que a ofensiva patronal liberal é a mais espectacular e politizada. Empreendida mais de dez anos antes, atingiria o seu apogeu com a retirada da SAF das instâncias tripartidas, em 1992.

Eis algumas características dos conflitos dos últimos dez anos, nos quatro países: a generalização do sistema de negociação centralizada ao conjunto das confederações sindicais deu lugar a uma vaga de comparações entre grupos e cartéis na negociação, saldando-se por uma multiplicação dos conflitos. Por outro lado, aumenta a tendência para a greve por parte dos empregados do sector público, sobretudo das mulheres, bem como a sua militância. São sobretudo reivindicações de natureza salarial que conduzem à greve. Nos países nórdicos, é possível assinalar um número significativo de curtos períodos de suspensão do trabalho, a nível das empresas, nomeadamente na sequência de medidas de reorganização.

Quando comparados com os dos anos 70, *os programas sindicais* dos países nórdicos, na década de 80, não demonstraram grande inovação ou originalidade. Refira-se que as propostas sindicais haviam



permitido, nos anos 70, avanços notórios em matéria de legislação social, principalmente nos quatro domínios seguintes: segurança e condições de trabalho, protecção do emprego, democracia industrial, igualdade de oportunidades e não-discriminação entre homens e mulheres. Nos últimos dez anos, os progressos legais (ou os obtidos pelos acordos de base) nestas matérias foram bem mais discretos.

Em relação aos outros movimentos sindicais, as características hoje mais marcantes dos programas sindicais nórdicos residem na maior importância atribuída às questões referentes à sociedade, como a política de defesa do ambiente e a protecção do consumidor, ou ainda as propostas concretas para a reforma do Estado-Providência. A vertente internacional ampliou-se: para além da expressão dos receios face às consequências da integração europeia, existe uma afirmação da vontade de uma crescente europeização e internacionalização dos respectivos movimentos sindicais. A cooperação nórdica entre confederações regista um redobrado interesse ao nível da informação-consulta dos assalariados, que conduziu à criação de *comités de grupos escandinavos*.

É ainda necessário realçar a preocupação permanente, por parte dos sindicatos nórdicos, no sentido de apoiar políticas económicas que promovam o pleno emprego. Com taxas de desemprego que se tornaram preocupantes a partir do início dos anos 90, a questão do *emprego* encontra-se novamente no centro das prioridades sindicais. Se, por um lado, os sindicatos aceitam a necessidade de uma maior flexibilidade da organização do tempo de trabalho nas empresas, estão longe de admitir que a redução do tempo de trabalho (ou a partilha do trabalho) possa constituir uma solução para o desemprego. Se esta redução parece legítima enquanto forma de melhorar a qualidade de vida no trabalho e fora dele, não constitui, no entanto, uma panaceia para os problemas do emprego, aspecto que merece a unanimidade da maior parte dos sindicatos da União Europeia. Por outro lado, embora considerem que uma política activa do mercado de trabalho contribui para manter a qualidade da mão-de-obra, defendem que cabe em primeiro lugar às políticas económicas garantir um elevado nível de emprego.

Nesta matéria, a *formação* constitui, desde as origens do movimento sindical, uma base essencial da sua política reivindicativa. Com efeito, o famoso modelo sueco implementado nos anos 50, do qual um dos pilares visava incentivar os processos de reestruturação do aparelho produtivo, assentava precisamente numa política activa destinada a paliar as consequências negativas da racionalização sobre o emprego: foi, por isso, desenvolvido um denso sistema de formação-reconversão destinado aos desempregados, mas também aos assalariados, cujo emprego se encontrava ameaçado. O objectivo era incrementar o papel estratégico da formação-reconversão, mais vantajoso no plano económico e individual, por forma a reduzir o das dependências “passivas” (os subsídios de desemprego...) ou de natureza compensatória (trabalhos de utilidade colectiva). Esta política de formação é fruto da estreita cooperação entre os sindicatos e o partido social-democrata. Os sindicatos que estão na origem da sua elaboração e desenvolvimento assumem igualmente responsabilidades na sua implementação e administração, designadamente através do Gabinete do Mercado de Trabalho, no plano nacional, regional e local.

5. Ligações menos estreitas entre partidos e sindicatos

Como evoluíram, nestes últimos anos, as *ligações entre os sindicatos e os partidos sociais-democratas*? Verificou-se, de algum modo, um afastamento no sentido de uma crescente autonomia de ambas as partes. Em primeiro lugar, os partidos sociais-democratas procuraram, em geral, demarcar-se do seu homólogo sindical (LO, na Suécia e Noruega, SAK, na Finlândia, FTI na Islândia) por inúmeras razões: poderem desenvolver com maior liberdade alianças com partidos centristas e com outras organizações sindicais, para além da LO. Impulsionada por uma corrente liberal no seu seio, a social-democracia pretendia conduzir políticas que dessem prioridade às novas forças do mercado. Competia-lhe, doravante, representar interesses bem mais amplos que os dos membros do seu parceiro sindical tradicional.

Da parte dos sindicatos, a realização de vários inquéritos revelou que uma cada vez

“Em relação aos outros movimentos sindicais, as características hoje mais marcantes dos programas sindicais nórdicos residem na maior importância atribuída às questões referentes à sociedade, como a política de defesa do ambiente e a protecção do consumidor, ou ainda as propostas concretas para a reforma do Estado-Providência.”

“É ainda necessário realçar a preocupação permanente, por parte dos sindicatos nórdicos, no sentido de apoiar políticas económicas que promovam o pleno emprego.”

“(…) a formação constitui, desde as origens do movimento sindical, uma base essencial da sua política reivindicativa (…).

O objectivo era incrementar o papel estratégico da formação-reconversão, mais vantajoso no plano económico e individual, por forma a reduzir o das dependências “passivas” (os subsídios de desemprego...) ou de natureza compensatória (trabalhos de utilidade colectiva).”



“(...) embora, tradicionalmente, as políticas activas de emprego permitissem absorver 80 % dos desempregados, esse número é de apenas 50 % em 1992 (na Suécia e Noruega), a mais baixa percentagem desde 1950.

“(...) mais que noutros países, as políticas macroeconómicas permitiriam, até finais da década de 80, absorver o desemprego (...)”

os “mecanismos económicos tradicionais estão actualmente a ser postos em causa pelos governos e empregadores, que já não os consideram pertinentes na nova etapa de internacionalização da economia e de integração na União Europeia.”

maior parte do eleitorado das LO e SAK (Suécia, Noruega e Finlândia) votava em partidos não socialistas e que as bases pretendiam que o sindicato se afastasse progressivamente do seu tradicional aliado. O afrouxar destes laços foi simbolizado pelo abandono oficial do princípio da “filiação colectiva” (do sindicato em relação ao partido), na Suécia, e pelo seu enfraquecimento, no caso da Noruega. Contudo, na medida em que a social-democracia no poder tem menos capacidade para proporcionar contrapartidas em matéria de política económica, fiscal e social, diminui o interesse sindical de uma tão estreita relação. Por fim, com a liberalização e a internacionalização das políticas económicas, que reduzem a margem de manobra dos Estados, e devido do desemprego, também os sindicatos ganham em reconquistar mais autonomia.

6. Fim das políticas de pleno emprego?

Embora as taxas de desemprego sejam ainda inferiores nos países nórdicos, comparadas com o seu valor médio na União Europeia (11 %, em 1994), a sua subida em flecha é considerada alarmante, tanto mais que os dispositivos de reconversão, formação e criação de emprego ocupam cerca de 3 a 4 % da população activa, constituindo o denominado emprego “oculto”.

O reduzido nível de desemprego que sempre foi apanágio dos países nórdicos até fins dos anos 80, esteve associado a *inúmeros factores*. A centralização da negociação colectiva permitiu coordenar os aumentos salariais e evitar, assim, em defesa de uma visão global, conceder aumentos que ultrapassassem as possibilidades da economia, escapando à espiral inflacionista nefasta para o emprego. Posteriormente, ao

contrário de outros países europeus, uma política activa de emprego bem concebida, quer se trate de estágios de formação (nomeadamente a reconversão profissional), ou ainda de empregos de utilidade pública, contribuiu para prevenir o desemprego ou para garantir uma rápida transição do desemprego para o emprego. O objectivo visado pelos governos nórdicos era gastar mais em medidas activas de reconversão que em medidas passivas de subsídios de desemprego. No entanto, embora, tradicionalmente, as políticas activas de emprego permitissem absorver 80 % dos desempregados, esse número é de apenas 50 % em 1992 (na Suécia e Noruega), a mais baixa percentagem desde 1950.

Por fim, e principalmente, mais que noutros países, as políticas macroeconómicas permitiriam, até finais da década de 80, absorver o desemprego, através, por um lado, da expansão do sector público que compensava as reduções do emprego devidas a reestruturações industriais e melhorando, por outro lado, os termos do intercâmbio para as empresas, graças a uma política de desvalorizações sucessivas. Todos estes mecanismos económicos tradicionais estão actualmente a ser postos em causa pelos governos e empregadores, que já não os consideram pertinentes na nova etapa de internacionalização da economia e de integração na União Europeia. Na Suécia, por exemplo, os sindicatos LO e TCO acusaram o governo, em 1992, de utilizar deliberadamente o desemprego para travar a subida dos preços e exigiram um programa nacional de criação de empregos. *É, sobretudo, na medida em que o pleno emprego já não constitui o principal objectivo das políticas económicas e sociais que nos parece pertinente interrogarmo-nos sobre a sobrevivência dos “modelos” nórdicos.*

Bibliografia

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

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

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

Goetschy, J. (1990), “Le confort suédois e “Suède: à la recherche de la négociation perdue” in Bibes, G., Mouriaux, R., *Les syndicats européens à l'épreuve*, Paris, Fondation Nationale de Sciences Politiques.

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

Gudmundsson, G., Fridriksson, T. (1990), “Klassesarbejde i Island: underudvikling eller egne veje?” in D. Fleming, *Industriell Demokrati i Norden*, Lund, Arkiv.

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

Kaupinnen, T. (1990), *Labour Relations in Finland*, Ministério do Trabalho, Helsinquia.

Nordic Council of Ministers (1994), *Working life in Norden: “Labour Market Policy - Is it worth anything at all?”*, vol. 8, nº3.

OCDE, *Études économiques sur la Suède, la Norvège, la Finlande et l'Islande* (anual).

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



O sistema sueco de formação profissional

Expectativas futuras de integração

“Uma educação sólida é a sua recompensa” (Ministério do Trabalho dos EUA, 1991)

O problema de aumentar as “competências” da mão-de-obra é comum à maioria das economias industriais desenvolvidas e, paradoxalmente, o problema surgiu ao mesmo tempo que se verificou que uma percentagem crescente de jovens prolonga mais os seus estudos, na maior parte do mundo. Os estudos chegam a ser mais importantes do que o conteúdo do trabalho, em vários postos de trabalho.

Contudo, o capital humano vai além do aumento do nível académico e das competências. A nova situação do mercado de trabalho na Suécia obriga à mudança de todo o sistema de formação. O indivíduo tem de aprender na escola, para poderem aprender no posto de trabalho (Kazamaki Ottersten 1994). Deste modo, a formação secundária torna-se cada vez mais importante. Os indivíduos têm igualmente de se adaptar a mudanças frequentes no local de trabalho. Por esse motivo, a aprendizagem, a formação e a reciclagem constituirão um investimento e uma experiência que dura uma vida inteira, que abrange toda uma carreira profissional. Um investimento contínuo dessa natureza necessita de fortes incentivos, para ser dirigido de forma eficaz. Um primeiro requisito consiste num leque salarial significativamente mais alargado, de modo a favorecer os mais qualificados. As empresas também se tornaram mais seletivas do que antigamente no recrutamento, a fim de identificarem os indivíduos que têm capacidade de aprender e de constantemente se reciclarem intelectualmente no local de trabalho. Na procura da “capacidade de aprendizagem”, um nível de educação mais elevado constituirá o primeiro sinal de qualidade no mercado de trabalho.

Será a Suécia capaz de enfrentar tais mudanças, para além dos problemas associa-

dos à integração na União Europeia? A Suécia é conhecida pelas suas muitas instituições ligadas ao mercado de trabalho e, na nova situação europeia, essas instituições poderão, ao mesmo tempo, facilitar e favorecer os necessários ajustamentos do sistema educativo e de formação profissional no mercado de trabalho. A integração na União Europeia exercerá ainda uma pressão adicional sobre o sistema de formação profissional. A questão que se coloca é: estará o sistema de formação sueco equipado com as ferramentas adequadas e será suficientemente flexível, de modo a permitir que se efectuem as mudanças que lhe são exigidas? Este artigo debruça-se sobre o sistema sueco de formação profissional, a sua integração nos sistemas da União Europeia, bem como as expectativas futuras.

Alguns antecedentes

O sistema escolar sueco inclui 9 anos de escolaridade obrigatória, e ainda anos de frequência voluntária de liceu, em que é ministrado um ensino geral tradicional e formação profissional. A maioria dos países industrializados possuem um requisito de ensino formal mínimo que, de um modo geral, é de 9 anos. Alguns países europeus exigem um ensino mais prolongado, como por exemplo, 10 anos na Bélgica, Finlândia, França e Alemanha, 11 anos na Holanda e 12 anos, para alguns estudos na Bélgica e na Alemanha. Verifica-se uma tendência internacional para as crianças iniciarem a escola mais cedo e para mais indivíduos estudarem durante mais anos, do que antigamente.

Cerca de 90 % de todos os grupos etários que terminam o ensino básico na Suécia, seguem para a escola preparatória. Des-



**Eugenia
Kazamaki
Ottersten**

*Investigadora no IUI
(Instituto Industrial
de Investigação
Económica e Social),
Estocolmo*

Durante muito tempo, a Suécia foi vista por muitos outros países europeus como um exemplo, no que respeita aos sistemas do mercado de trabalho, à competência da mão-de-obra e à formação profissional. A taxa de desemprego permanentemente baixa, tem sido interpretada com um êxito da política sueca do mercado de trabalho. Todavia, recentemente, a economia sueca tem sofrido problemas semelhantes aos dos outros países europeus, como um desemprego aberto elevado e uma deterioração da base de competências da mão-de-obra. Para ser mais específico, as competências obtidas através do sistema educativo, assim como através de programas de formação profissional, não têm sido suficientes para satisfazer os requisitos das entidades empregadoras. Isto encontra-se parcialmente ligado ao facto de que a produção industrial e os mercados de trabalho têm vindo a mudar durante a última década, mas o sistema educativo não se adaptou. Este facto causa problemas de capital humano, na transição tecnológica da indústria sueca. A menos que exista uma oferta de mão-de-obra qualificada, a transição tecnológica será lenta e difícil, para os trabalhadores. No futuro, a possibilidade de se obter um emprego dependerá do nível da educação, e a formação tornar-se-á uma experiência que decorrerá durante toda a vida.



“A nova situação do mercado de trabalho na Suécia obriga à mudança de todo o sistema de formação.”

“Cerca de 90 % de todos os grupos etários que terminam o ensino básico na Suécia, seguem para a escola preparatória.”

“Numa comparação internacional, a Suécia dedica à educação, em média, recursos superiores à média da OCDE, no que respeita a gastos públicos (...)”

“Existem estudos (...) que demonstram que, durante os anos 80, a Suécia possuía um sistema público de escolaridade básica bastante caro.”

“A formação complementar no posto de trabalho está a tornar-se típica dos locais de trabalho modernos, e apenas os trabalhadores que possuem antecedentes académicos satisfatórios, são considerados para os empregos que requerem esse tipo de formação.”

“(...) as empresas de produção mais avançadas procuram operários fabris que possuam, pelo menos, o diploma de escola secundária (...)”

de os anos 80, tem vindo a diminuir o número de indivíduos que optam, na escola preparatória, por áreas orientadas para a universidade, em comparação os que escolhem áreas orientadas para competências técnicas. Este desenvolvimento corresponde às conclusões de muitos outros países, com excepção dos Estados Unidos e do Japão. Para além disso, existe formação ao nível das empresas, através de políticas do mercado de trabalho, assim como através de instituições públicas e privadas.

Numa comparação internacional, a Suécia dedica à educação, em média, recursos superiores à média da OCDE, no que respeita a gastos públicos (OCDE, 1992). Gasta mais do que a França, a Alemanha e o Reino Unido, mas menos do que a Dinamarca, a Noruega e a Finlândia. A maior parte da educação é financiada por dinheiros públicos. Naturalmente que a formação no posto de trabalho é privada, mas muitas empresas recebem grandes montantes de subsídios estatais para ajudar a iniciar e apoiar a formação no posto de trabalho e medidas de melhoramento das competências. O Fundo para a Vida Profissional tem providenciado às empresas um generoso apoio para realização de formação, e uma avaliação em curso determinará se este apoio foi bem sucedido (Lindh, Mellander, Kazamaki Ottersten, 1994).

Para além disso, existem estudos que demonstram que, durante os anos 80, a Suécia possuía um sistema público de escolaridade básica bastante caro. Numa comparação internacional, o custo total por aluno estava entre 23 % e 28 % acima dos custos correspondentes dos nossos vizinhos nórdicos.

Isto garante igualmente boa qualidade? Dado que as escolas suecas têm “uma maior densidade de professores”, com mais professores “por dimensão de turma”, do que qualquer outro país, seria de esperar um rendimento superior. Não existe qualquer investigação consistente que demonstre se um maior número de professores por dimensão de turma, produz um rendimento superior, por parte dos alunos. Comparações internacionais mostram que os estudantes suecos têm uma boa capacidade para ler e para as línguas estrangeiras, mas as suas compe-

tências para a escrita não são satisfatórias e são pouco satisfatórias em matemática (Fägerlind, 1993). Os alunos suecos não apresentam um rendimento de elite. Esta não é uma situação ideal para uma economia no limiar de uma transformação tecnológica significativa. Entretanto, nota-se que a geração mais jovem está a receber uma educação melhor, do que a antiga geração, o que acontece em toda a Comunidade Europeia. Os países nórdicos, a Alemanha, a Áustria, a Inglaterra e a Suíça têm, na sua mão-de-obra, uma proporção muito elevada de indivíduos com a escola secundária (diploma).

A formação como experiência ao longo de toda a vida

A antiga organização da produção “Taylorista” está gradualmente a ser substituída por organizações de trabalho de elevado rendimento. Lideram este desenvolvimento novas empresas e indústrias. Deste modo, o funcionamento do mercado de trabalho em mudança, e um ambiente de trabalho em mudança, “*significam que terá de ser prestada atenção ao desempenho do ensino e do mercado de trabalho, dentro do mesmo contexto*” (Eliasson, 1994). Para além disso, as escolas têm de preparar as pessoas para o mercado de trabalho, tarefa esta que vem antes das outras tarefas (Eliasson, 1992).

A formação complementar no posto de trabalho está a tornar-se típica dos locais de trabalho modernos, e apenas os trabalhadores que possuem antecedentes académicos satisfatórios são considerados para os empregos que requerem esse tipo de formação. As empresas estão a tornar-se cada vez mais selectivas no recrutamento, e novas práticas mais rigorosas estão lentamente a estabelecer-se. Alguns resultados empíricos, baseados em entrevistas efectuadas a várias empresas, demonstram que as empresas de produção mais avançadas procuram trabalhadores fabris que possuam, pelo menos, o diploma da escola secundária (Kazamaki Ottersten, 1994). Para além disso, acontece com frequência que os requisitos mínimos são a capacidade de comunicação em sueco, outras línguas e a matemática. Os empregados com “capacidades de aprendizagem”, uma grande capacidade de resolução de problemas, capacidade para trabalhar em equipas (ca-



pacidade social), encontram-se muito bem posicionados nas listas de prioridades das entidades empregadoras. Esta evolução significa igualmente que, para se ser considerado para um emprego, mesmo ao nível de simples operário fabril, é exigido, pelo menos, o nível da escola secundária. No futuro, a “empregabilidade” exigirá estudos.

Em resumo, a formação está a tornar-se uma experiência para toda a vida. A formação e a reciclagem têm lugar em diferentes fases e locais, durante a vida. A integração europeia (relativamente a este aspecto) acrescenta uma nova dimensão à formação em escola, exigindo mais, em termos de conhecimentos de línguas e de capacidade para colaborar em equipas de trabalho envolvendo várias culturas, na empresa, bem como em termos de alargamento dos pontos de vista e das perspectivas, tanto dos indivíduos, como do sistema educativo. Os trabalhadores provenientes de países com uma mão-de-obra de elevado nível académico e de competências terão maior procura do que os outros. Deste modo, a concorrência obrigará a um aumento do nível académico de todos os países. Todavia, a competência (Eliasson, 1994) é algo com que o mercado de trabalho tem dificuldade em lidar. Os trabalhadores de elevada competência são normalmente mal pagos, em comparação com o valor do seu contributo para a entidade empregadora, e vice-versa, em relação aos trabalhadores não especializados (Eliasson, 1992). Isto afecta o incentivo à aprendizagem de uma forma negativa, tanto na escola, como no emprego. Uma vez que o desenvolvimento da competência é cumulativo, e dado que a escola funciona como uma plataforma para os indivíduos continuarem a aprender no local de trabalho, as expectativas de uma compensação a longo prazo no emprego poderão estar na origem de um mau começo no início da vida profissional do indivíduo. Numa Europa integrada, este aspecto também irá afectar negativamente o indivíduo, no que respeita à sua flexibilidade para se adaptar e à capacidade de trabalhar num ambiente internacional.

A educação valerá a pena?

A sabedoria convencional diz que deveria haver um prémio pela aprendizagem

(Kazamaki Ottersten, Mellander, Meyerson, Nilsson 1994). Todavia, na Suécia, o prémio pela aprendizagem tem sido baixo, pelos padrões internacionais.

Desde os trabalhos de Becker (1962), Mincer (1958, 1962, 1974), e Schultz (1960, 1961), as funções do ganho e as estimativas de capital humano têm sido intensivamente discutidas. As equações salariais são hoje em dia “clássicas” da economia e têm frequentemente sido tratadas de modo empírico. Também tem sido realizado muito trabalho, no sentido de avaliar as deficiências das equações salariais originais (Kazamaki Ottersten, Mellander, Meyerson e Nilsson, 1994).

O prémio salarial, na Suécia, medido como o aumento salarial relativo decorrente de um ano de escolaridade adicional, é de cerca de 3-4 %. O prémio pela educação tem-se mantido bastante constante a este nível, durante o período de 1984 a 1991. O prémio deve ser comparado com a média salarial da OCDE, que é de cerca de 10-12 %. No entanto, devemos acrescentar que, apesar do nível relativamente baixo, numa comparação internacional, alguns trabalhadores, como os engenheiros, por exemplo, beneficiaram de aumentos dos prémios salariais. Contudo, tais aumentos significam que este grupo está finalmente a atingir o nível de prémio médio (Mellander, 1994)!

O baixo prémio salarial levanta a questão de uma emigração intelectual, ou deslocação de competências, no contexto do mercado mais alargado de uma Europa integrada. Muito provavelmente, parte desta “emigração intelectual” já teve lugar. É evidente que os indivíduos com um nível académico elevado se deslocam em primeiro lugar, e mesmo um pequeno número de pessoas pode dar lugar a efeitos negativos consideráveis na competitividade da economia sueca (Braunerhjelm e Eliasson, 1994). Com o desenvolvimento de mercados de trabalho avançados, haverá uma procura maior de pessoas com um nível académico muito elevado, em termos de migração. Todavia, para podermos lidar com a questão da emigração intelectual, temos de conhecer o grau de sensibilidade do ensino e da migração à variação de rendimentos (Lundborg, 1991). Neste caso, poderiam existir ainda diferenças especí-

“Na Suécia (...) o prémio pela aprendizagem tem sido baixo, pelos padrões internacionais.”

“O baixo prémio salarial levanta a questão de uma eventual emigração intelectual, ou deslocação de competências, no contexto do mercado mais alargado de uma Europa integrada.”

“Muitas destas instituições (instituições do mercado de trabalho), especialmente as que se encontram associadas à cartelização dos mercados pelos sindicatos, possuem uma reduzida flexibilidade do mercado de trabalho.”

“(...) a média etária da mão-de-obra, nas empresas de produção da Suécia, é muito elevada. (...) Entretanto, sabemos que, entre a geração mais jovem, o nível de educação é superior, embora a geração mais velha tenha uma vantagem, em termos de uma experiência mais longa no mercado de trabalho.”



“(...) a empresa poderá investir menos no capital humano, porque dispõe de uma mão-de-obra mais velha, que implica uma menor compensação, em termos de formação de reciclagem.”

“Embora a geração mais jovem esteja melhor informada e tenha uma melhor formação nas novas competências, os jovens sentirão, apesar de tudo, dificuldade em entrar no mercado de trabalho.”

“(...) existem, hoje em dia, problemas com os obstáculos institucionais e as práticas do mercado de trabalho, na Comunidade Europeia.”

“(...) A matemática, como disciplina, está a tornar-se cada vez mais importante a todos os níveis, incluindo ao nível dos operários fabris. Contudo, existem menos alunos do que antigamente a estudarem matemática e ciências naturais no liceu.”

ficas do país. A sensibilidade mudará no futuro, em parte, devido à integração? Quais os factores que têm um impacto na migração de indivíduos com um nível académico superior? Estas questões têm de ser investigadas em profundidade.

Obstáculos institucionais

A flexibilidade do mercado de trabalho depende de uma forma crítica do nível académico dos indivíduos e das instituições do mercado de trabalho. Muitas das instituições, especialmente as que se encontram associadas à cartelização dos mercados pelos sindicatos, possuem uma reduzida flexibilidade do mercado de trabalho. Para além disso, as leis dos mercados de trabalho e as práticas dos sindicatos na Suécia, podem tornar mais lentos os processos de distribuição dos mercados de trabalho. De facto, entrevistas a empresa, demonstram que a média etária da mão-de-obra, nas empresas de produção da Suécia, é muito elevada. As leis do mercado de trabalho sueco podem ser parcialmente responsáveis por esta evolução. Entretanto, sabemos que, entre a geração mais nova, o nível de educação é superior, embora a geração mais velha tenha uma vantagem, em termos de uma experiência mais longa no mercado de trabalho.

A Lei do Emprego, com o seu princípio de despedimento de trabalhadores baseado na regra “os primeiros a entrar são os últimos a sair”, afectará negativamente a produtividade a longo prazo das empresas mais antigas, especialmente as que funcionam em mercados em declínio, que não crescem (Kazamaki Ottersten, 1993). Uma vez que os incentivos para os empregados aprenderem, através da mudança, tanto de emprego, como dentro da mesma empresa, também são reduzidos, este efeito negativo na produtividade é ainda mais aumentado. Em consequência, a empresa poderá investir menos no capital humano, porque dispõe de uma mão-de-obra mais velha, que implica uma menor compensação, em termos de formação de reciclagem. Embora a geração mais jovem esteja melhor informada e tenha uma melhor formação, no que respeita às novas competências, os jovens sentirão, apesar de tudo, difi-

culdade em entrar no mercado de trabalho. Uma vez mais, este efeito negativo indirecto sobre o emprego dos jovens é ainda mais reforçado, se forem estabelecidos salários iniciais demasiado elevados, nos contratos negociados com os sindicatos.

Num mundo integrado, muitos destes obstáculos institucionais terão de ser removidos. Alguns deles poderão desaparecer, devido a uma arbitragem mais eficiente do mercado de trabalho. Até certo ponto, poderá desenvolver-se numa Europa integrada um mercado de trabalho melhor e mais desregulamentado (ver Eliasson, 1994). Se for este o caso, poderá ter como consequência um melhor ensino secundário e melhores incentivos para “aprender”. No entanto, existem, hoje em dia, problemas com os obstáculos institucionais e as práticas do mercado de trabalho na Comunidade Europeia. Espera-se, todavia, que o futuro traga uma onda de desregulamentação ao mercado de trabalho europeu, no seu todo, para tornar a Europa competitiva, relativamente aos novos desafios do Ocidente e do Oriente.

O sistema sueco de formação, numa perspectiva europeia

Como deverá ser organizada a formação? Quem deverá pagá-la? Estas são questões que têm de ser consideradas num Sistema Europeu de Formação. O que será permitido e quais serão os obstáculos? Como será garantido um bom sistema educativo? Quem será responsável por ele? Qual será o nível de educação necessário? Precisaremos todos de um diploma de uma escola secundária, só para nos candidatarmos a um emprego? Haverá um mercado de trabalho dividido, tal como uma Europa dividida entre pessoas com um nível de educação muito baixo e outras com um nível académico muito elevado, participando em mercados de trabalho independentes?

As rápidas mudanças na tecnologia industrial estão a desafiar, tanto os sistemas de educação, como os mercados de trabalho da Europa (Eliasson e Kazamaki Ottersten, 1994). A integração da Suécia



já teve início. É muito provável que este seja o mercado em que a integração sueca já está a fazer progressos, através do programa ERASMUS, assim como através da interacção entre o ensino superior e a investigação. Existe potencial para o sistema de formação sueco ser bem sucedido na integração europeia, uma vez que se verifica um grande interesse, por parte dos estudantes suecos, para estudarem no estrangeiro. A integração alarga as perspectivas e abre o caminho a novos ambientes de formação.

Devem ser mencionados alguns problemas adicionais:

□ as empresas parecem dar um valor adicional às competências de comunicação, especialmente as verbais e as matemáticas. A matemática, como disciplina, está a tornar-se cada vez mais importante a todos os níveis, incluindo ao nível dos operários fabris. Contudo, existem menos alunos do que antigamente a estudarem matemática e ciências naturais no liceu. Embora esta seja uma tendência internacional, entre os países industriais desenvolvidos, está a gerar problemas sérios para o futuro. Novas técnicas de recrutamento forçarão igualmente o sistema educativo a reorganizar-se, de modo a satisfazerem estes padrões, se se pretende que os alunos venham a ter empregos bem remunerados no futuro.

□ uma questão que requer igualmente uma análise aprofundada e foi já objecto de alguma atenção, é se a integração conduzirá à emigração intelectual em alguns países, enquanto que outros países passarão a dispor de capital humano. Os países que possuem uma forte política igualitária, assistirão à revisão das suas políticas. Esta questão é parcialmente abordada num artigo de Per Lundborg, nesta edição.

□ temos efectivamente de ter em consideração que os acordos multilaterais nem sempre são fáceis de aplicar na prática, especialmente se forem colocados a um nível demasiado elevado. Acrescentar mais burocracia à economia sueca, não é o ideal. É necessária flexibilidade na aplicação prática, assim como na forma de realizar os acordos multilaterais, no que respeita à suavidade da integração. Seria preferível colocar parte das decisões num nível de decisão mais baixo.

Tendo em mente estes problemas, que deverá esperar-se da integração? Numa situação ideal

1) Deveremos esperar uma velocidade de adaptação mais rápida, no mercado de trabalho, aos requisitos e objectivos comuns do ensino, bem como uma maior variedade de escolhas. Para além disso, deveremos esperar um ambiente de investigação próspero.

2) Com uma maior interacção e competitividade do mercado de trabalho, a nível europeu, deveremos esperar uma subida do estatuto da educação. Um estatuto educativo mais elevado deverá contribuir para o aumento dos padrões do ensino, tanto nas escolas, como no trabalho. Este efeito será partilhado por toda a Europa. Os prémios por uma educação superior provavelmente aumentarão.

3) Uma maior concorrência exercerá igualmente pressão sobre os custos e forçará um aumento da qualidade - isto poderia ser importante, especificamente no caso da Suécia, que tem custos de educação relativamente elevados.

Os efeitos globais no sistema sueco de formação deverá ser positivo, dadas as desvantagens acima referidas.

Conclusões

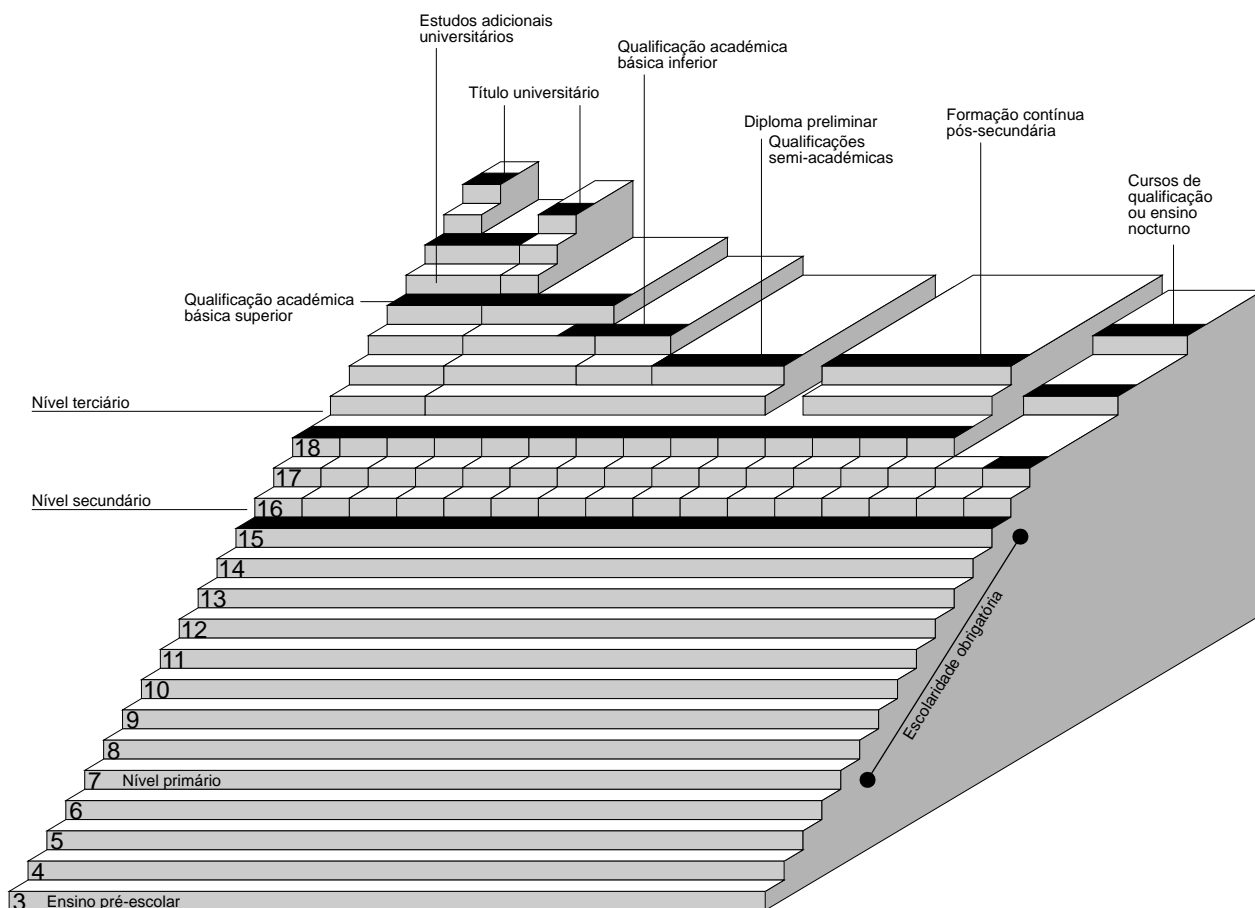
A integração europeia tornará o sistema educativo mais aliciente, permitindo uma maior investigação conjunta e áreas de desenvolvimento interessantes. Para uma integração bem sucedida, o mercado nacional de trabalho e de formação tem de estar a funcionar e ser flexível. A integração começa sempre a nível nacional. E o problema de um mercado de trabalho e de um mercado de formação bem sucedidos, não é exclusivo da Suécia. Todavia, acredita-se que uma estreita integração na Europa terá muitos efeitos positivos ao nível do sistema educativo sueco, como por exemplo, através da melhoria do seu estatuto, bem como da compensação da educação. Note-se, no entanto, que poderão igualmente verificar-se algumas desvantagens, nomeadamente os problemas com acordos multilaterais a alto nível poderão ser aumentados, através da integração.

“(...) os acordos multilaterais nem sempre são fáceis de aplicar na prática, especialmente se forem colocados a um nível demasiado elevado.”

“Para uma integração bem sucedida, o mercado nacional de trabalho e de formação tem de estar a funcionar e ser flexível. A integração começa sempre a nível nacional.”



O sistema de formação profissional na Suécia



- ❑ No ensino pré-escolar, existem várias instituições que se ocupam da faixa etária dos 0 aos 6/7 anos de idade: centros de cuidados de dia, grupos a tempo parcial e pré-escola aberta.
- ❑ Desde 1991, as crianças têm o direito de começar a escola aos seis anos, se os pais assim o desejarem, e se o município tiver capacidade para oferecer essa possibilidade. A opção deverá estar disponível em todos os municípios, no ano escolar de 1997/98.
- ❑ A escolaridade obrigatória é frequentada por crianças com idades compreendidas entre os 6/7-16 anos. É uma escola unificada, co-educativa, concebida para receber todos os membros da nova geração. Desde a introdução da escolaridade obrigatória de 9 anos, em 1962, a escolaridade obrigatória foi dividida em níveis de 3 anos: inicial, intermédio e superior. A partir do ano lectivo de 1995/96, será implementado um novo curriculum, válido em todo o país, para os anos 1-7, em 1996/97, para o 8º ano e em 1997/98, para o 9º ano.
- ❑ No novo sistema unificado de ensino secundário complementar, que foi introduzido em 1992, e deverá ser implementado integralmente no início do ano lectivo de 1995/96, todo o ensino se encontra organizado em programas de estudo com a duração de três anos. Existem 16 programas estabelecidos a nível nacional, 14 dos quais são primariamente orientados profissionalmente, e dois que preparam especialmente para os estudos universitários. Contudo, todos os programas possuem as mesmas seis disciplinas nucleares, isto é, o sueco, o inglês, a educação cívica, os estudos religiosos, a matemática, as ciências naturais, o desporto e saúde e as actividades estéticas. Adicionalmente, os alunos estudam matérias específicas do seu programa.
- ❑ Os graus académicos profissionais, que são outorgados pelas universidades e institutos universitários, são obtidos mediante a frequência completa de programas de duração variável (2-2,5 anos). Estes programas conduzem a uma profissão específica, como por exemplo uma licenciatura em Medicina ou professor do Ensino Secundário Complementar.

Gráfico: Rudolf J. Schmitt; Produção técnica: Axel Hunstock, Berlim; Consulta autorizada pelo CEDEFOP: Pekka Kamarainen



Bibliografia

- Becker, G.S.**, 1962, Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis, in *Journal of Political Economy*, Vol. 70, Suplemento, Parte 2, pp. 89-549.
- Braunerjelm, P., Eliasson, G.**, 1994, *Finanstidningen*.
- Eliasson, G.**, 1992, *Arbetet - dess betydelse, dess innebäll, dess kvalitet och dess ersättning* (O trabalho - a sua importância, o seu conteúdo, a sua qualidade e a sua compensação), IUI, Estocolmo.
- Eliasson, G.**, 1994, Educational Efficiency and the Markets for Competence, *Journal of Vocational Training*, nº 2/94.
- Eliasson, G., Kazamaki Ottersten, E.**, 1994, *Om förlängd skolgång* (O alargamento da escolaridade), IUI, Almqvist och Wiksell International, Estocolmo.
- Fagerlind, I.** (1993), *Utbildningen i Sverige och det mänskliga kapitalet. Nya vilkor för ekonomin och politiken* (A educação na Suécia e o capital humano. Novas condições para a economia e a política). Rapport till Ekonomikommision.
- Kazamaki Ottersten, E.**, 1993, *Produktivitet och Anställningsskydd* (A produtividade e as leis do mercado de trabalho), Documento de Trabalho do IUI nº 399.
- Kazamaki Ottersten, E.**, 1994, Trends in Worker Recruitment Practices in Swedish Companies, Vocational Training nº 1.
- Kazamaki Ottersten, E., Mellander, E., Meysersson, E., Nilsson, J.**, 1994, *Pitfalls in the Measurement of the Return to Education: An Assessment Using Swedish Data*, Documento de Trabalho do IUI, nº 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*, Documento de Trabalho do IUI, a publicar.
- Lundborg, P.**, 1991, Determinants of Migration in the Nordic Labor Market. *The Scandinavian Journal of Economics*, Vol. 93, nº3.
- Mellander, E.**, 1994, *Avkastningen pa utbildning i Sverige 1984-91: En Känslighetsanalys*, Mimeo IUI.
- Mincer, J.**, 1958, Investment in Human Capital and Personal Income Distribution, *Journal of Political Economy*, Vol. 66, pp. 281-302.
- Mincer, J.**, 1962, On the Job training: Costs, Returns and Some Implications, *Journal of Political Economy*, Vol. 70, Part 2, pp. S50-579.
- Mincer, J.**, 1974, *Schooling, Experience and Earnings* Nova Iorque: Columbia University Press, para o National Bureau of Economic Research.
- OCDE**, 1992, Education at a Glance, Indicadores da OCDE.
- OCDE**, 1993, Industry Training in Australia, Sweden and the United States.
- Schultz, T.W.**, 1960, Capital Formation by Education *Journal of Political Economy*, Vol. 68, pp. 571-583.
- Schultz, T.W.**, 1961, Investment in Human Capital, *American Economic Review*, Vol. 51, pp. 1-17.
- US Department of Labor**, 1991, *What Work Requires of Schools*. Relatório da SCANS para a America 2000.



Matti Kyrö

é chefe da unidade responsável pela informação e coordenação da investigação e dados quantitativos sobre educação, no Ministério da Educação Nacional (organismo central para o desenvolvimento e avaliação do ensino), na Finlândia.



Características do ensino profissional na Finlândia

Resumo do historial do ensino profissional

nível secundário superior é média, sendo muito semelhante à divisão em França.

No final dos anos oitenta, houve grandes debates sobre a necessidade de reavaliação dos objectivos do ensino. Foi colocada grande ênfase na necessidade de individualidade e opcionalidade, como meio de assegurar o sucesso, numa situação de forte concorrência económica. Estas preocupações tornaram-se prioritárias, juntamente com os objectivos-chave da década anterior, ou seja, a igualdade, um ensino geral polivalente e a assimilação dos ideais humanistas.

O principal objectivo desta perspectiva, consiste em estabelecer uma escola polivalente comum a todos, destinada aos jovens, onde estes possam combinar os estudos gerais e profissionais, ou apenas um ou outro. O nível do ensino profissional pós-secundário será elevado através de um programa de estabelecimentos de ensino profissional superior, do tipo da "Fachhochschule" alemã, onde uma parte integral do trabalho consiste em investigação científica sobre o próprio trabalho. Os jovens obtêm qualificações de acesso à universidade, quer através do ensino geral, quer de um estabelecimento de ensino profissional superior. Este projecto de estrutura educativa encontra-se num estado constante de mudança. Quaisquer experiências que esta perspectiva possa inspirar, serão baseadas no actual curriculum.

Mudanças recentes

Na Europa em mudança do final da década de oitenta, a Finlândia ficou sob forte pressão competitiva do exterior. No ensino, o aumento do nível geral da educação de toda a país, tornou-se mais relevante do que nunca. Isto deveu-se, acima de tudo, ao processo de integração

A Finlândia encontra-se actualmente numa situação em que o ensino geral e o ensino e formação profissional estão a ser desenvolvidos separadamente, de acordo com os princípios da "escola edificante" e da escola para o mercado de trabalho, respectivamente, mas um dos princípios subjacentes consiste numa escola baseada no mercado de trabalho, orientada para a prestação de serviços. A existência de formação profissional para adultos dirigida ao mercado de trabalho já assenta exclusivamente na procura e no marketing (...)

Nos últimos anos, houve duas tendências alternativas, a expansão da formação por aprendizagem, e a introdução de exames profissionais baseados na competência, como o NVQ, no Reino Unido."

"(...) a divisão entre o ensino geral e o profissional, no nível secundário superior é média, sendo muito semelhante à divisão em França."

Na Finlândia, o ensino profissional inicial tem sido desenvolvido sob controlo do Estado e ministrado basicamente em instituições pertencentes ao Estado. Por outras palavras, é financiado principalmente por dinheiros públicos, e compete às autoridades garantir que os objectivos gerais do ensino profissional são compreendidos em todo o país. No sistema finlandês assente na escola, a formação prática tem sido fundamentalmente confinada às escolas.

O objectivo consiste em garantir igualdade de oportunidades educacionais para todos, independentemente do local de residência, do estatuto económico ou da língua. De acordo com os princípios nórdicos de democracia, a garantia de igualdade de oportunidades educacionais para todos, foi adoptada como o principal objectivo, já no final dos anos sessenta. A educação é considerada a chave para a competitividade internacional e prosperidade nacional.

O planeamento nacional centralizado do final das décadas de setenta e oitenta garantia um aumento do número de locais onde era ministrado o ensino profissional inicial. O número de locais de ensino duplicou entre 1970 e 1994. Ao mesmo tempo, o grupo etário dos 16-18 anos decresceu de 85 000 para 65 000. Na Finlândia, as diferenças entre os grupos etários são bastante consideráveis, dependendo dos exames formais. Dos que têm 25-29 anos, cerca de 80 % fizeram um exame profissional ou obtiveram uma licenciatura universitária, enquanto que a percentagem entre os que têm 45-49 anos, é inferior a 50 %.

Internacionalmente falando, a divisão entre o ensino geral e o profissional no



européia e às alterações na economia, ao rápido desenvolvimento tecnológico e a factores demográficos. Neste contexto, os princípios da educação contínua e uma reestruturação do sistema de ensino, com base nestes princípios, foram debatidos com grande intensidade.

Na Finlândia, o ensino profissional básico é concebido para os jovens. O ensino profissional para adultos, que não seja a formação profissional para o mercado de trabalho, ou a formação dos trabalhadores empregados, começou a expandir-se apenas no final dos anos oitenta. No que respeita ao ensino destinado aos jovens, parte-se do princípio que todos os jovens começam mais ou menos ao mesmo nível. Por este motivo, tem sido possível organizar o ensino de acordo com linhas de estudo, em que as diferenças individuais apenas são consideradas, quando surgem dificuldades de aprendizagem. São raras as opções, no que respeita às disciplinas no âmbito de cada linha.

Prevê-se que a oferta de mão-de-obra decline ainda mais. A mão-de-obra parece estar a sair dos mercados de trabalho, para a formação e para a reforma anteci-

pada. A presente situação estimulou a procura de formação; no ensino dos 16 aos 19 anos, algumas áreas, em que anteriormente se verificavam dificuldades de recrutamento, começaram a atrair mais estudantes.

No final da década de oitenta, os grupos etários que entravam no ensino pós-obrigatório atingiram o seu mínimo. O actual crescimento moderado sofrerá uma curva descendente em meados dos anos noventa. Nessa altura, enfrentaremos provavelmente uma vez mais falta de mão-de-obra formada, em algumas indústrias centrais de produção e de serviços. As flutuações nos grupos etários jovens influenciam o planeamento de um modo fundamental, porque as autoridades têm o dever legal de oferecer a todos os que deixam a escola um lugar para estudar.

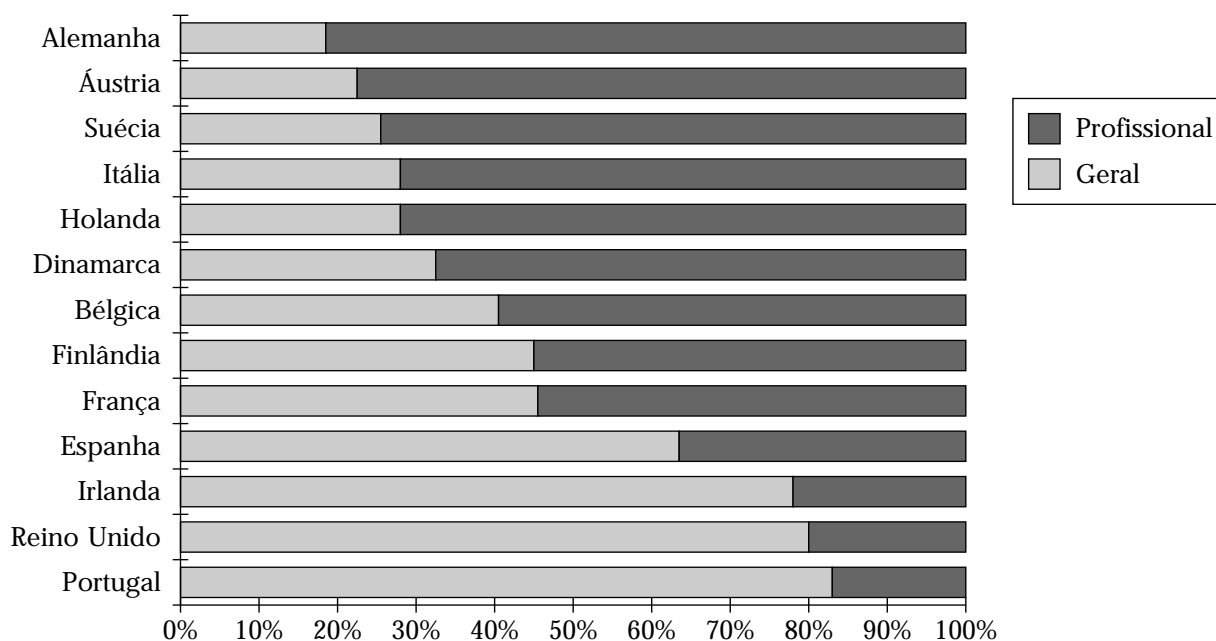
Objectivos contemporâneos

Os objectivos da política finlandesa de educação têm duas vertentes: por um lado, resolver problemas a nível da economia e do mundo do trabalho e por

“O nível do ensino pós-secundário superior será elevado através de um programa de estabelecimentos profissional de ensino profissional superior, do tipo da “Fachhochschule” alemã, onde uma parte integral do trabalho consiste em investigação científica sobre o próprio trabalho.”

“O ensino profissional para adultos, que não seja a formação profissional para o mercado de trabalho, ou a formação dos trabalhadores empregados, começou a expandir-se apenas no final dos anos oitenta.”

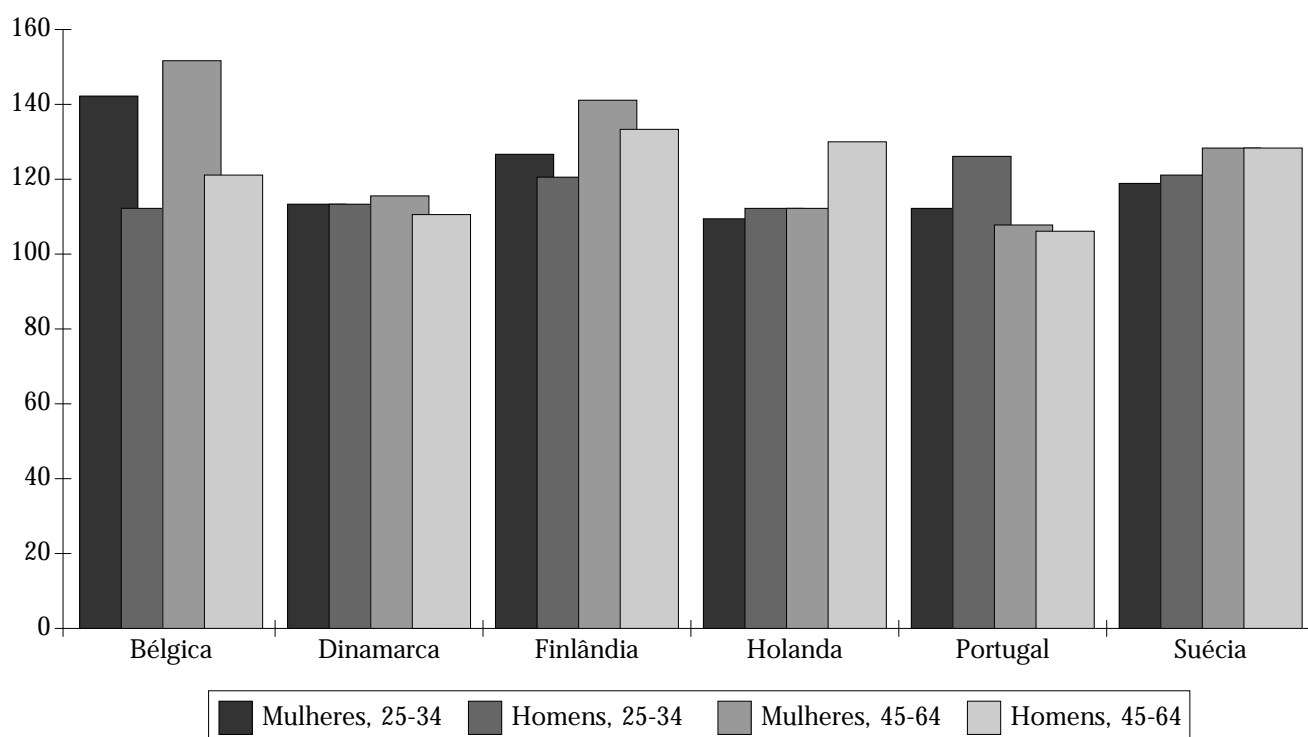
Figura 1. Percentagem de estudantes do ensino secundário superior inscritos no ensino geral e profissional, em países da UE (não existem dados sobre a Grécia e o Luxemburgo), em 1991



Fonte: A Educação de Relance, OCDE



Figura 2. Rácio do ganho anual médio, por nível de estudos atingido, no ensino não universitário terciário (vezes 100), por idade e sexo, em alguns países da UE



Fonte: A Educação de Relance, OCDE

“(...) nos anos setenta era dada prioridade à igualdade e, acima de tudo, a um desejo de ajudar os mais fracos. Desde então, a atenção tem sido cada vez mais desviada para os indivíduos, especialmente aqueles que têm talento.”

“A reforma escolar efectuada na década de setenta foi resultado de compromissos e os ensinos profissional e geral continuaram a ser desenvolvidos em separado. A distribuição e quantificação do ensino profissional foram baseados numa estimativa da necessidade de mão-de-obra formada.”

outro, criar um sistema de ensino que produza uma mão-de-obra qualificada e competente, não só actualmente, mas também no final da década.

A situação da política de educação torna-se ainda mais complicada, pelo facto de que os valores dominantes na sociedade são variados e, em certa medida, não específicos. Os valores-alvo estabelecidos na legislação finlandesa do ensino, foram definidos nos anos setenta, quando era dada prioridade à igualdade e, acima de tudo, a um desejo de ajudar os mais fracos. Desde então, a atenção tem sido cada vez mais desviada para os indivíduos, especialmente aqueles que têm talento. É essencial que se estabeleça um debate sobre estes valores, com vista à concepção de curricula para o ensino primário e secundário.

A reforma escolar efectuada na década de setenta foi resultado de compromissos e os ensinos profissional e geral continuaram a ser desenvolvidos em separado. A distribuição e quantificação do en-

sino profissional foram baseados numa estimativa da necessidade de mão-de-obra formada.

Como resultado das formas de escola paralelas, o número de jovens que optaram pela escola secundária superior geral excedeu claramente a possibilidade de admissão em estabelecimentos de ensino superior. Estas pessoas tinham de ser colocadas no ensino secundário profissional. Este facto originou pressões, no sentido de se conseguir uma maior aproximação entre o ensino profissional e o geral, na estrutura educativa.

Sendo um país com relativamente poucos recursos naturais, a Finlândia sempre teve de colocar a tónica nos seus recursos humanos. O nível da educação formal sempre foi, e continua a ser, um critério central no recrutamento e nas decisões relacionadas com os salários. Isto pode ser verificado numa comparação internacional do ganho médio, por nível de estudos atingido. Os vencimentos na Finlândia são relativamente elevados, comparados com ou-



tros países da UE. Não obstante, a diferença é mais pequena nos grupos etários mais jovens, devido ao claro aumento do nível geral da educação.

Nos anos setenta, foi acordado que se baseasse a quantificação do ensino oferecido na necessidade de mão-de-obra formada. Esta opção salientava o papel do planeamento quantitativo, que era parcialmente separado do conteúdo. Definido deste modo, o ensino oferecido implica um elevado grau de controlo centralizado. Em consequência disso, as admissões em diferentes áreas e a sua distribuição regional foram definidas com grande detalhe, através de um processo de planeamento a vários níveis. Os planos de quantificação eram, em última instância, aprovados pelo governo.

O que se exige actualmente ao ensino profissional finlandês, é que seja intensificada a interacção entre a escola e a empresa e a indústria, e que o ensino profissional se torne mais atraente. Especialmente durante um período de desenvolvimento económico, em que a procura de mão-de-obra excede a oferta, estas necessidades tornam-se fundamentais. No sistema finlandês, as empresas e a indústria não desempenham necessariamente um papel vital no ensino e formação profissional inicial. O facto de que as autoridades possuem o dever legal de oferecer um lugar no ensino superior a todos os que terminam a escola, aumenta as oportunidades de educação que se encontram à disposição dos jovens, e cria diferenças na popularidade das diferentes áreas.

Os representantes das empresas e da indústria participam no desenvolvimento da educação, em várias comissões consultivas. Têm uma forte representação no Conselho Consultivo para o Planeamento da Educação, o qual se centra principalmente na quantificação da oferta de ensino. Existem comissões educativas nacionais específicas para determinadas áreas, assim como comissões locais e institucionais, onde se encontram representadas, tanto as organizações das entidades empregadoras, como as dos trabalhadores.

O rápido índice actual de progresso tecnológico significa grandes desafios para o ensino e a formação institucionais, especialmente na Finlândia, onde a rede

de escolas é muito extensa. Existem cerca de 500 estabelecimentos de ensino profissional, que recebem 200 000 alunos por ano. Não é possível, para um estabelecimento de ensino profissional, renovar as suas instalações de ensino à velocidade a que as entidades empregadoras mais progressistas adquirem novos equipamentos e maquinaria. Isto torna indispensável a transferência de partes essenciais da formação prática, para as empresas progressistas.

Especialmente nos anos noventa, tem-se verificado uma forte tendência para a concepção da educação como um serviço prestado a clientes. O cliente decide o tipo e qualidade da educação que pretende e, como resultado disso, a procura do ensino orienta o desenvolvimento e oferta do mesmo. Na Finlândia, o governo já definiu isto como um dos critérios a utilizar na quantificação.

A Finlândia encontra-se actualmente numa situação em que o ensino geral e o ensino e formação profissional estão a ser desenvolvidos separadamente, de acordo com os princípios da "escola edificante" e da escola para o mercado de trabalho, respectivamente, mas um dos princípios subjacentes, consiste numa escola baseada no mercado de trabalho, orientada para a prestação de serviços. A existência de formação profissional para adultos, dirigida ao mercado de trabalho, já assenta exclusivamente na procura e no marketing.

Escola e vida profissional

O problema do ensino profissional assente na escola está relacionado com os contactos com a vida profissional e com as exigências da vida profissional, que se encontram em mudança. A política educativa coloca grande ênfase na aproximação entre o ensino e o trabalho prático. A proporção da componente prática no ensino teórico aumentou muito nos últimos anos. Neste momento, a questão crucial consiste num óptimo equilíbrio e integração entre o ensino e o trabalho.

A mudança na política de educação, no sentido de uma maior individualidade, flexibilidade, opcionalidade e responsabilidade local, reforçou as alternativas de formação. Nos últimos anos, houve duas tendências alternativas, a expansão da forma-

"O nível da educação formal sempre foi, e continua a ser, um critério central no recrutamento e nas decisões relacionadas com os salários."

"O que se exige actualmente ao ensino profissional finlandês, é que seja intensificada a interacção entre a escola e a empresa e a indústria, e que o ensino profissional se torne mais atraente."

"Especialmente nos anos noventa, tem-se verificado uma forte tendência para a concepção da educação como um serviço prestado a clientes. O cliente decide o tipo e qualidade da educação que pretende e, como resultado disso, a procura do ensino orienta o desenvolvimento e oferta do mesmo."

Em 1990, o número de aprendizes aumentou em quase 40 %, de 7 200 para 10 000. Isto continua a representar apenas 5 % de todo o ensino e formação profissional."

"A nova Lei sobre exames baseados na competência entrou em vigor este ano e, até agora, muito poucos exames foram realizados com êxito. As primeiras experiências indicam que muito poucas pessoas conseguem passar os novos exames sem uma formação ou educação formal. Os conhecimentos que adquirem no trabalho são demasiado restritos, para que possam responder aos requisitos destes exames."



“Desenvolvimentos recentes originaram pressões no sentido de desmontar a actual administração centralizada.”

“No que respeita ao ensino, o objectivo consiste em criar estruturas nacionais, no âmbito das quais as instituições de ensino são razoavelmente livres para ministrar educação de acordo com as necessidades locais.”

ção por aprendizagem e a introdução de exames profissionais baseados na competência, como o NVQ, no Reino Unido.

Durante os últimos anos, tanto as organizações de empregadores como de trabalhadores têm promovido activamente a formação por aprendizagem. Em 1990, o número de aprendizes aumentou em quase 40 %, de 7 200 para 10 000. Isto continua a representar apenas 5 % de todo o ensino e formação profissional. Os contratos de aprendizagem não são fáceis de estabelecer em novos campos, devido à tradição do ensino assente na escola. Existe falta de currícula de formação por aprendizagem em muitos campos e falta de formadores com formação adequada e de instrutores, nas empresas.

A nova Lei sobre exames baseados na competência entrou em vigor este ano e, até agora, muito poucos exames foram realizados com êxito. As primeiras experiências indicam que muito poucas pessoas conseguem passar os novos exames sem uma formação ou educação formal. Os conhecimentos que adquirem no trabalho são demasiado restritos, para que possam responder aos requisitos destes exames.

Uma das características da educação finlandesa de hoje é o facto de o ensino profissional para jovens e o ensino de adultos se terem desenvolvido ao longo de linhas separadas. A diversidade da formação e do ensino está a aumentar mas, ao mesmo tempo, o número de níveis iguais alcançados em diferentes escolas e diferentes partes do país está a decrescer.

Reformas administrativas

Desenvolvimentos recentes originaram pressões no sentido de desmontar a actual administração centralizada. Isto deve-se a dois factores, em particular: ao actual pensamento social neo-liberal, que sublinha a responsabilidade do fornecedor de serviços, e a desenvolvimentos de ordem económica. Como resultado da queda da produção industrial, a quota relativa do sector público crescerá no produto nacional bruto.

Os princípios orientadores subjacentes à actual reforma administrativa na Finlândia pretendem que se avance com regulamen-

tos normativos e delegação do poder de decisão. Em consequência da deterioração da situação económica, o pessoal tem de ser reduzido e as decisões relevantes, também no que respeita à administração do ensino, já foram tomadas.

Na administração finlandesa existem três níveis diferentes de autoridades governamentais, que orientam as actividades locais. Quase todos os ministérios têm uma agência central nacional e uma administração regional (provincial) que lhes estão subordinadas. Esta estrutura de múltiplos níveis, na tomada de decisões e planeamento, tem provado ser extremamente pesada. As responsabilidades de decisão e de planeamento serão delegadas ao nível local. No que respeita ao ensino, o objectivo consiste em criar estruturas nacionais no âmbito das quais os estabelecimentos de ensino são razoavelmente livres para ministrar educação de acordo com as necessidades locais.

O crescimento da economia local constitui uma parte essencial da reforma da administração do ensino. Os currícula incluem elementos discricionários a decidir localmente, no âmbito de estruturas com metas flexíveis. Isto cria condições para um ensino flexível. Espera-se igualmente que a crescente autonomia local melhore a eficácia e a eficiência do ensino. Vários grupos de interesse seguirão as actividades de um estabelecimento, mais estreitamente do que nunca.

Em termos de administração, a actual fase de desenvolvimento é algo vaga. Em alguns organismos centrais, teme-se que a delegação de poderes e de regulamentação ao nível local desloque o poder real de tomada de decisões para os parceiros sociais. Existe o risco de que as estruturas de desenvolvimento sejam definidas pelo Sindicato dos Professores, através da sua influência na divisão das horas de aulas, a nível nacional, e pelas organizações de empregadores, através da sua influência nos exames nacionais de fim de programa.

Existe ainda a possibilidade de que a descentralização signifique apenas uma localização da burocracia. A infra-estrutura do sistema de ensino não é tão flexível, como deveria ser num sistema realmente orientado para o consumidor. A



rede de instituições de ensino é construída de modo a apoiar a política regional, num país que possui a quinta maior área da Europa e uma população de 5 milhões de habitantes.

Tendências do financiamento

Na Finlândia, o dever de fornecer ensino profissional será gradualmente transferido para os municípios. Presentemente, metade dos estabelecimentos de ensino profissional, são dirigidos pelos municípios. Recebem subsídios do Estado, baseados nos seus gastos e no estatuto financeiro do município em questão.

Num futuro próximo, em consequência da adopção da gestão por objectivos em toda a administração pública, e a actual racionalização e descentralização, os subsídios do Estado serão atribuídos de acordo com um novo sistema. Um estabelecimento receberá uma determinada quantia, calculada com base em três factores: percentagem de horas de aulas, número de alunos e respectiva dimensão. O Estabelecimento de ensino poderá utilizar essa quantia de forma discricionária. As despesas deixarão de se dividir em custos que têm direito ao apoio do Estado, e outros que o não têm.

Espera-se que o novo sistema eleve o padrão dos serviços de educação e permita ao estabelecimento de ensino atenderem melhor às necessidades locais especiais, do que acontece no actual sistema. Ao mesmo tempo, os municípios são incentivados a oferecerem serviços eficientes, em relação ao custo e a eliminarem os custos supérfluos da sua administração.

O parlamento fez notar, na sua comunicação sobre o relatório da política de ensino do governo, que a reforma dos subsídios do Estado não deve alterar a distribuição dos custos da educação entre o Estado e os municípios. Quando se transferem novas tarefas e responsabilidades para os municípios, estes têm igualmente de receber os recursos de que necessitam para as executarem. O parlamento também observou que, durante a recessão, não deveriam ser efectuados quaisquer cortes na educação, antes pelo contrário, deveria ser-lhe dado maior apoio.

O ensino e a formação sempre foram considerados como um privilégio de cidadania. Por esta razão, o financiamento do ensino e da formação baseia-se largamente em fundos públicos. Devido a esta atitude tradicional, não se espera qualquer alteração na responsabilidade financeira, num futuro próximo.

Bibliografia

Ekola, Jorma (ed.), Ammatillisen keskiasteen koulunuudistus. Arviointija koulunuudistuksen toimeenpanon toteutuksesta. (A reforma do ensino profissional pós-secundário. Avaliação da implementação da reforma do ensino) Instituto de Investigação do Ensino, Jyväskylä. Publicação série B, Theory and praxis, 56/1991.

Ekola, Jorma & Kämäräinen, Pekka & Vuorinen, Pentti, Ammatillisen koulutuksen uudistaminen 1980 - luvulla (Reforma do ensino profissional nos anos 80), Conselho Nacional do Ensino Profissional, Relatórios 30/1991.

Helakorpi, Seppo & Aarnio, Helena & Kuisma, Raimo & Mäkinen, Armas & Torttila, Pekka, Työ ja ammatitaito (Trabalho e Aptidão profissional). Instituto Universitário para Professores do Ensino Profissional em Hämeenlinna, Relatórios de investigação 5/1988.

Kivinen, Osmo, Koulutuksen järjestelmäkehitys - Peruskoulutus ja valtiollinen kouludoktriini Suomessa 1800- ja 1900-luvuilla (O desenvolvimento do sistema educativo - Ensino básico e doutrina governamental no campo da educação na Finlândia, nos séc. XIX e XX). Universidade de Turku, Publicações C67, 1988.

Kivinen, Osmo & Rinne, Risto & Ahola, Sakari, Koulutuksen rajat ja rakenteet (Limites e estrutura do ensino). Hanki ja jää, Helsinquia, 1989.

Kyrö, Matti & Vasiljeff, Miliza & Virtanen, Kirsi, Ammatillisen koulutuksen kehitys vuosina 1960-1987 (O desenvolvimento do ensino profissional de 1960-1987). Conselho Nacional do Ensino Profissional, Departamento de Planeamento e Desenvolvimento, Relatórios 16/1988.

OCDE, A educação de relance. Indicadores da OCDE, Paris, 1993.

Volanen, Matti Vesa, **Open social structures and the school/-labour network**. In Kyrö, Matti (ed.), Kvalifikationsforskning - som bas för utbildning? (Investigação nas qualificações como base do ensino), Estocolmo, 1989.

Volanen, Matti Vesa & Jalkanen, Hannu (ed.), Koulutuksen kuninkaat ja kulkurit (Os reis e as rampas da educação), Instituto de Investigação Educativa, Jyväskylä, Série de Publicação B, Teoria e Prática, 24/1988.

Na Finlândia, o dever de fornecer ensino profissional será gradualmente transferido para os municípios (...) Recebem subsídios do Estado, baseados nos seus gastos e no estatuto financeiro do município em questão.

“O parlamento (...) observou que, durante a recessão, não deveriam ser efectuados quaisquer cortes na educação, antes pelo contrário, deveria ser-lhe dado maior apoio.”



O sistema de ensino normal na Finlândia

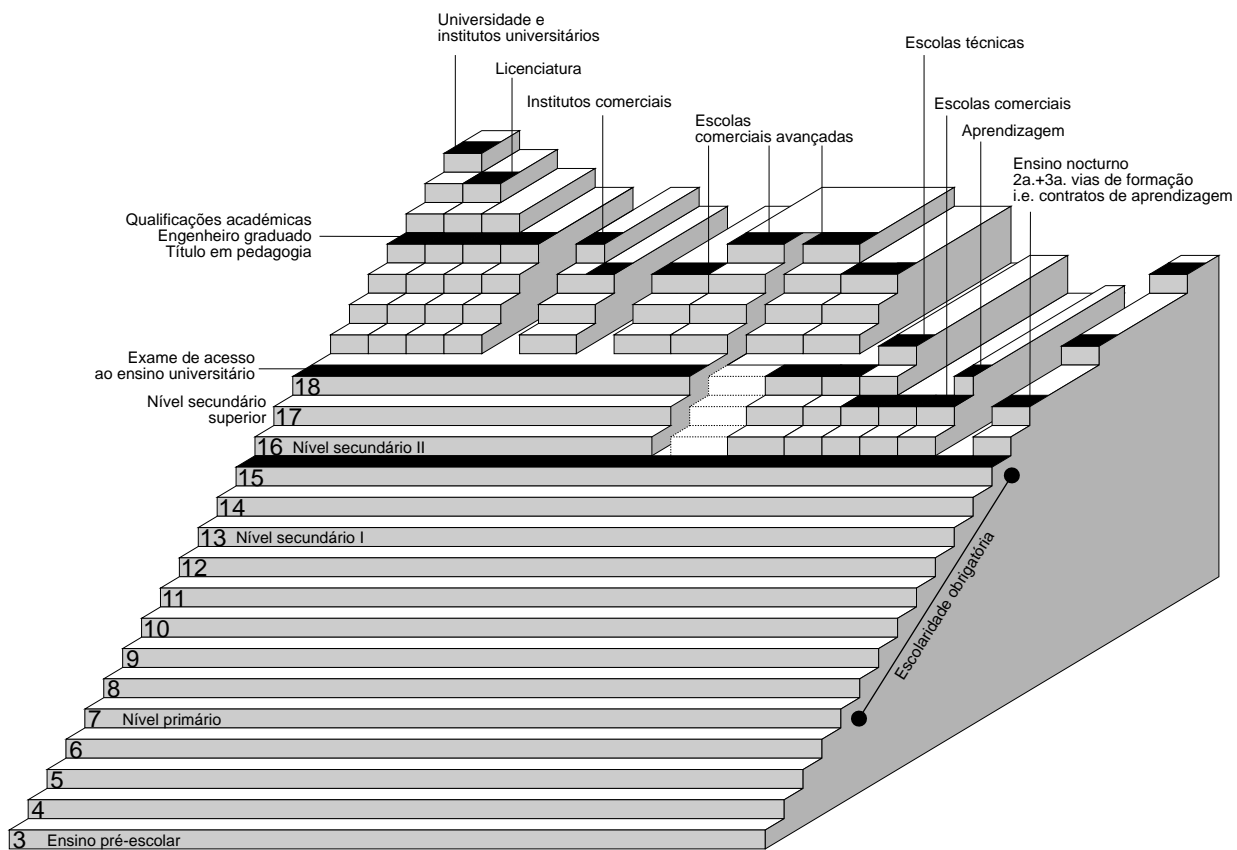


Gráfico: Rudolf J. Schmitt; Produção técnica: Axel Hunstock, Berlim; Consulta autorizada pelo CEDEFOP: Pekka Kamarainen



Surto de desenvolvimento na formação por aprendizagem na Finlândia

Avenida redescoberta para a vida profissional

Qualquer que seja o nível do emprego e a dimensão das mudanças estruturais, mantém-se a necessidade de uma mão-de-obra formada e especializada. Sem excepção, o desenvolvimento passado e as previsões nos países industrializados sugerem um aumento da mão-de-obra altamente especializada, mas uma redução da mão-de-obra não especializada. Muitos empregos rotineiros serão substituídos por processos automatizados. À medida que as artes, os ofícios, as linhas de produção e sectores industriais inteiros desaparecem, as competências essenciais para um indivíduo e para as escolas, passarão a incluir a flexibilidade, a receptividade à formação e à reciclagem, a vontade de mudar de carreira e a orientação para os clientes. Os tipos de postos de trabalho mudam tão rapidamente, que é virtualmente impossível antecipar futuros requisitos, através do planeamento da mão-de-obra.

Uma mão-de-obra qualificada, com uma boa formação e capaz de pensar e de agir de forma independente e inovadora, constitui um factor indispensável de competitividade, em mercados alargados livres e em crescimento. Conseguir uma boa conjugação entre a procura e a oferta de competências, constitui um desafio para a sociedade, dadas as limitações da bolsa pública e as elevadas expectativas das pessoas, relativamente às vantagens da educação.

Com um desemprego elevado ou em crescimento, o interesse pela educação aumentou. Assim, as políticas do mercado de trabalho também incluem mais iniciativas de ensino e formação, do que antigamente. Com mercados de trabalho mais diversificados e orientados para os serviços, já não

podemos assegurar um índice elevado de emprego por meio de métodos directos de aumento da procura, através da bolsa pública. Num país onde os acordos sobre políticas de rendimentos tradicionalmente desempenham um importante papel, é politicamente difícil deixar o mecanismo do mercado reduzir o desemprego através de níveis salariais mais baixos. Uma abordagem mais sofisticada consiste em aumentar as competências das pessoas e tentar conjugar melhor as empresas e os estabelecimentos de formação, tendo em vista os alunos adquirirem as competências relevantes.

Na Finlândia, isto significa uma compreensão tardia de um facto óbvio, mas fundamental: são as empresas, os fornecedores de bens e serviços, que constituem, por excelência, um recurso de formação, que não fica atrás de nenhum outro e, até agora, tem sido subutilizado. Uma empresa, para ter sucesso, necessita de manter-se actualizada sobre o desenvolvimento tecnológico e organizacional, os mercados e as necessidades dos clientes. Relativamente a este aspecto, a formação no local de trabalho constitui um método de aprendizagem eficaz e uma adaptação desde cedo, à cultura da empresa e à vida profissional. É um local de aprendizagem adequado para os que necessitam de uma formação profissional básica e para os que necessitam de uma formação mais aprofundada ou reciclagem.

Transição rápida para a sociedade industrial

A transformação da Finlândia, de uma região predominantemente agrícola, numa economia de mercado aberta, com uma indústria florescente, teve início e adquiriu velocidade na segunda metade do séc.



Henry J. Vartiainen

trabalha na Universidade de Helsínquia, Finlândia. Antes, trabalhou no

Instituto de Investigação Económica do Banco da Finlândia, no Secretariado da OCDE, em Paris, e no Conselho de conferência, em Bruxelas, na Associação dos Empregadores Finlandeses e da Indústria, e no Instituto Finlandês de Gestão (LIFIM).

Depois da industrialização ter tido início, na segunda metade do séc. XIX, a escola pública dominava o campo do ensino profissional.

Desde os anos oitenta, tem-se colocado uma nova ênfase nos sucessos individuais e na importância das opções. A nova legislação em vigor desde 1993, tornou a formação por aprendizagem extensiva a todas as profissões e também à formação suplementar. As escolas dispõem de maior liberdade e responsabilidade para determinarem os cursos e os módulos. Os exames são baseados na competência e são independentes do modo como as competências são adquiridas (escola, formação por aprendizagem, experiência prática). A responsabilidade pelos exames compete aos Conselhos de Exames, em que cooperam os parceiros do mercado de trabalho, as escolas e as autoridades locais. O mais importante desafio consiste agora em tornar as entidades empregadoras interessadas e empenhadas.



“(...) são as empresas, os fornecedores de bens e serviços, que constituem, por excelência, um recurso de formação, que não fica atrás de nenhum outro e, até agora, tem sido subutilizado.”

“(...) o ensino profissional (...) tem sido desenvolvido principalmente nos estabelecimentos de ensino públicos e sob a égide pública.”

1) A entrada de imigrantes estrangeiros foi despoletada muito mais cedo, pelos decretos napoleónicos que proibiam os países continentais de desenvolverem comércio com a Grã-Bretanha e as suas colónias. As mercadorias podiam ser impedidas de se deslocarem, mas as pessoas não. Deste modo, as primeiras consequências da internacionalização da Finlândia foram positivas para este país.

XIX. Os recursos florestais, até então utilizados de forma bastante passiva, principalmente no lar, entraram nos mercados internacionais, graças ao desenvolvimento da tecnologia de processamento de madeira e aos meios de transporte. Uma legislação liberal substituiu as anteriores restrições ao comércio e à produção (os grémios foram suprimidos em 1897). Os mercados em crescimento da Rússia Imperial estavam à disposição dos produtores finlandeses. Vindos do Ocidente, chegaram à Finlândia industriais competentes e habilidosos, para lançarem importantes iniciativas na área da polpa e do papel, dos têxteis e da engenharia ¹.

Tomando a incipiente produção de polpa e de papel como ponto de partida, cedo surgiu um virtuoso círculo de crescimento: simbiose da produção, investigação e fabrico da maquinaria e equipamento necessários. Uma em cada sete máquinas de papel existentes no mundo, é de origem finlandesa.

Nos anos trinta, a escala da indústria de engenharia era modesta. Após a 2ª Guerra Mundial, o pagamento obrigatório de indemnizações de guerra à União Soviética foi, com toda a sua dureza, uma bênção disfarçada, dando origem a uma moderna indústria de engenharia que produzia, entre outras coisas, maquinaria de fabrico de papel e de polpa, motores, navios, etc.

Desde a 2ª Guerra Mundial, verificaram-se na sociedade mudanças estruturais marcadas. A percentagem de pessoas ocupadas na produção primária (agricultura e silvicultura) decresceu de 36 %, em 1960, para 5 %, em 1994. A composição etária da população está a mudar: a percentagem dos que tinham menos de 15 anos era de 30 %, em 1960, tendo descido para 19 %, em 1994 e a percentagem da faixa dos 15-64 anos subiu de 62 % para 67 %. O desenvolvimento demográfico sublinha, deste modo, a importância da educação de adultos.

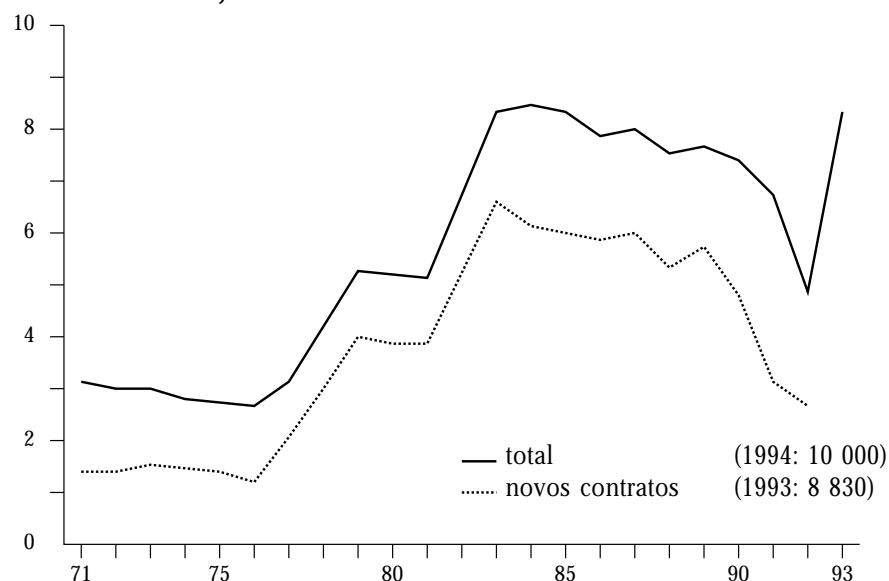
Domínio da escola pública

A formação profissional necessária começou por ser ministrada pelas próprias empresas. Numa fase inicial, o governo assumiu a responsabilidade pela escolarização. Por volta de 1840, foram criadas escolas de domingo para aprendizes de artes e ofícios e institutos técnicos, nas cidades principais. Estas ofereciam cursos de 4 anos, destinados a alunos com, pelos menos, 12 anos, e que eram constituídos por disciplinas de carácter geral e formação técnica nas ciências consideradas relevantes para a indústria de fabrico e para as artes e ofícios. A opinião de que a formação profissional pertence ao domínio público, tal como acontecia em toda a Escandinávia, não era contestada. Deste modo, desde a independência, o ensino profissional, tem sido desenvolvido principalmente nos estabelecimentos de ensino públicos e sob a égide pública.

Volume da formação nas empresas

Durante décadas, o volume da formação por aprendizagem foi bastante modesto. Nos anos setenta, existiam apenas cerca de 4 000 aprendizes por ano. Na década seguinte, o número subiu para cerca de 8 000 e ultrapassou a marca dos 10 000 em 1993. O número de novos contratos triplicou nesse ano, atingindo os 8 830, dado que os contratos podiam ser feitos para as mesmas disciplinas, que nos outros tipos de escola. A meta prevista para 1995 é de 17 000 lugares, dos quais metade é constituída por adultos e formação complementar.

Inscrições na formação por aprendizagem na Finlândia, em 1970-1994



Fonte: Vartiainen Henry J., Formação por aprendizagem (em finlandês), in: Taloustieto, Agosto de 1994



Apesar disso, estes números representam apenas uma fracção de todas as inscrições em estabelecimentos de ensino profissional, que atingem os 200 000. A formação na empresa existe sobretudo nas actividades (artes gráficas, cabeleireiros, padaria, pastelaria, etc.) onde a tradição e a eficácia da aprendizagem exigem este tipo de escolaridade. O comércio e a administração, e ainda a engenharia electrotécnica e os serviços sociais, também têm sido escolhas favoritas.

Foram muitos os factores responsáveis pela manutenção dos baixos números. Não se tratou apenas do facto de que a formação por aprendizagem não possuía um estatuto elevado na escala social; os sindicatos também encaravam a formação no local de trabalho com alguma desconfiança. Os contratos de aprendizagem foram definidos primeiramente como contratos de trabalho, com uma aplicação rigorosa de toda a legislação do trabalho, incluindo os salários mínimos. Uma burocracia abundante acabava com qualquer entusiasmo que as entidades empregadoras pudessem sentir. Muitos ateliers de alfaiate simplesmente desapareceram por este motivo.

Nova forma de pensar

Na década de oitenta, houve um grande debate sobre os objectivos da educação. As necessidades individuais e a existência de opções, eram agora salientadas, como reacção às anteriores tendências, que favoreciam a igualdade, a uniformidade e as normas estandardizadas, reguladas de acordo com as necessidades da sociedade. As necessidades da economia eram reconhecidas, mas mais ao nível teórico. Aprender no trabalho, tem de ser visto como uma forma tão boa de adquirir competências e passar nos exames, como a aprendizagem nos estabelecimentos de ensino profissional público.

A flexibilidade viria a ser a palavra-chave. As autoridades têm por objectivo o aumento da compatibilidade entre a experiência de trabalho e os exames formais. A distinção entre o trabalho prático e teórico está igualmente a tornar-se cada vez mais esbatida. Por outro lado, o progresso estatístico ajuda: vários grupos-alvo necessitados de formação são agora identificados mais claramente, devido a uma

melhor base estatística do Ministério do Trabalho. Os grupos que necessitam de formação de reciclagem são constituídos por pessoas que deixaram a escola cedo, sem qualquer formação profissional, pessoas na reforma antecipada ou jovens desempregados.

A indústria é uma forte defensora da formação por aprendizagem, considerando-a a resposta moderna a um mercado de trabalho diversificado. Tem muitas vantagens: as profissões em que a pessoa é formada são reais, a situação do emprego é tomada em consideração, a formação pode iniciar-se em qualquer altura, é mais actualizada, no que respeita à tecnologia (como critério global, contudo, para efeitos de exame, terá de ser considerada suficiente uma média normal razoável, e não a tecnologia de ponta). Em áreas escassamente povoadas, esta poderá ser a única forma de formação organizada.

Reforma das organizações

A nova forma de pensar reflectiu-se em nova legislação. Até há poucos anos, a responsabilidade pela formação competia inteiramente aos estabelecimentos de ensino profissional. Isto constituía, e ainda constitui, a principal diferença, em comparação com o tipo de formação que se pratica na Alemanha. As instituições organizavam estágios de trabalho prático para os alunos, quer durante o horário lectivo, quer como formação de trabalho extracurricular, orientada. As entidades empregadoras são remuneradas através de fundos públicos destinados à contratação de formação. O contrato era um acordo entre um estabelecimento de ensino profissional e uma entidade empregadora, sobre as práticas de um aluno. Os currícula seguiam estritamente as linhas de orientação definidas pelo Ministério da Educação Nacional.

Em 1993 entrou em vigor uma nova lei sobre Formação por Aprendizagem, com o objectivo de melhorar a competitividade deste tipo de formação, em relação ao outro ensino. A possibilidade de formação por contrato foi alargada a todas as disciplinas e exames existentes nos estabelecimentos de ensino. Os estabelecimentos de ensino profissional adquiriram uma grande liberdade na introdução de novos cursos, de acordo com estas linhas,

“Foram muitos os factores responsáveis pela manutenção dos baixos números. Não se tratou apenas do facto de que a formação por aprendizagem não possuía um estatuto elevado na escala social; os sindicatos também encaravam a formação no local de trabalho com alguma desconfiança.”

“As autoridades têm por objectivo o aumento da compatibilidade entre a experiência de trabalho e os exames formais.”

“Em 1993 entrou em vigor uma nova lei sobre Formação por Aprendizagem, com o objectivo de melhorar a competitividade deste tipo de formação, em relação ao outro ensino.”

“As reformas não foram tão radicais, que alterassem as principais responsabilidades. Todavia, teve lugar alguma descentralização.”



“Os estabelecimentos de ensino profissional têm agora carta branca na criação de cursos e módulos.”

“A nova lei sobre exames baseados na competência, entrou em vigor em Maio de 1994. Os exames, que consistem em vários módulos claramente identificáveis, são agora independentes do modo como as competências e o saber-fazer exigidos foram adquiridos.”

“Desde 1993, a formação por aprendizagem pode ser utilizada, quer como ensino integral, de 1 a 4 anos, quer como ensino complementar, com a duração de 4 a 12 meses.”

“A longo prazo, a combinação da educação de adultos e da formação por aprendizagem, significará economias de escala e maiores possibilidades de construção de módulos de formação.”

e ao assumirem a responsabilidade pelos curricula individuais. Face às novas circunstâncias, a cooperação entre a administração local e a escola, aumentou. No âmbito da nova legislação, um contrato de formação por aprendizagem consiste numa acordo especial entre uma entidade empregadora, que aceita ministrar a formação definida no contrato, e um aluno que se compromete a trabalhar, em troca da formação. O facto de se chamar um contrato de formação, sublinha o seu carácter educativo.

As reformas não foram tão radicais, que alterassem as principais responsabilidades. Todavia, teve lugar alguma descentralização. Deverá ser concedida maior independência às escolas, no estabelecimento dos programas de estudo dos alunos. Apesar de a classificação continuar a ser feita pelas autoridades, estas fazem-no com base na avaliação da entidade empregadora.

A responsabilidade pelos exames e creditações compete ao Conselho de Exames local ou nacional, que é composto por representantes do mercado de trabalho, das escolas e da administração local. A organização do exame, no âmbito da ampla estrutura estabelecida pelo Conselho da Educação Nacional, é normalmente confiada a uma escola e às empresas locais.

O planeamento dos curricula e a responsabilidade pelos custos, encontram-se actualmente nas mesmas mãos. Ao organizar os cursos teóricos, o administrador local compra os serviços necessários a um estabelecimento de ensino profissional ou a outro centro de estudos, ou ainda a uma empresa. A escolha de cursos aumentou substancialmente. Os estabelecimentos de ensino profissional têm agora *carta branca* na criação de cursos e módulos. Dado o sistema bastante centralizado que tem estado em vigor até agora, isto constitui um desafio importante para as escolas. Activos inovadores têm boas possibilidades de vir a ganhar.

Campos de aplicação mais vastos

Desde 1993, pode-se recorrer à formação por aprendizagem: quando o aluno não possui qualquer formação profissional

prévia; quando pretende desenvolver as suas competências e para isso necessita de um diploma reconhecido; quando o seu emprego se alarga a outros campos; quando assume novas funções no trabalho; quando são pretendidas qualificações formais; quando o pessoal de uma empresa é reciclado para tarefas novas, ou mais específicas; quando não existe no mercado de trabalho uma pessoa especializada adequada.

A nova lei sobre exames baseados na competência, entrou em vigor em Maio de 1994. Os exames, que consistem em vários módulos claramente identificáveis, são agora independentes do modo como as competências e o *saber-fazer* exigidos foram adquiridos. Entre os principais critérios seguidos para manutenção do nível dos exames encontram-se a qualidade, a boa reputação e a eficácia. Também a colocação e o estatuto relativo no mercado de trabalho serão estudados como indicadores úteis.

Também para adultos

Desde 1993, a formação por aprendizagem pode ser utilizada, quer como ensino integral, de 1 a 4 anos, quer como ensino complementar, com a duração de 4 a 12 meses. A formação por aprendizagem não significará um beco sem saída, mas constituirá um degrau na sequência lógica da educação.

O ensino profissional básico foi originalmente concebido de modo a receber os jovens. A formação de adultos começou a expandir-se no final dos anos oitenta. Estima-se que cerca de 35 000 adultos por ano necessitem de formação suplementar ou reciclagem. Assim, a formação pode ser usada para colmatar as necessidades individuais dos formandos, ou como instrumento de formação do pessoal de uma empresa. Mais de metade dos novos contratos abrangem formandos que já possuem uma formação profissional básica anterior. Deste modo, podem igualmente ser efectuados exames parciais.

A longo prazo, a combinação da educação de adultos e da formação por aprendizagem, significará economias de escala e maiores possibilidades de construção de módulos de formação. Também será



exigida uma maior flexibilidade aos formandos: estes têm de tomar a iniciativa e estar dispostos a mudar de posto de trabalho, após a educação desejada.

Custos

O governo decide sobre a compensação por aluno, na formação profissional e na formação profissional suplementar. Esta é classificada de acordo com as escalas utilizadas na ajuda estatal aos governos locais.

Novos métodos de financiamento significam um desvio do controlo da administração central, para a local. Muitas normas centrais que se aplicavam anteriormente, serão simplesmente ignoradas. A administração local tem poder para distribuir os fundos do governo central, de acordo com as suas próprias necessidades.

Não existem alterações nos princípios globais de financiamento da formação por aprendizagem: exceptuando algumas isenções limitadas e temporárias, os salários dos aprendizes são determinados em acordos salariais nacionais e enquadram-se na legislação do trabalho. O custo da formação é demasiado elevado, aos níveis salariais actuais, por isso, as empresas são compensadas pelo governo. Actualmente estes reembolsos variam entre 1400 e 2 100 marcas finlandesas durante o primeiro ano e cerca de metade deste valor nos anos seguintes para a formação suplementar. O apoio governamental é aplicado numa base per capita, sem incentivos ligados ao rendimento. Os governos locais poderão pagar prémios de incentivo às empresas que efectuem novas formações. É o caso da cidade de Helsinquia, por exemplo.

As desvantagens são o facto de as restrições orçamentais poderem impor limitações ao volume do financiamento público disponível, e a frugalidade pública na fixação das taxas de reembolso poder diminuir a motivação das entidades empregadoras para disponibilizarem lugares de formação.

Até agora, não existem planos para introduzir um imposto sobre todas as empresas, tal como acontece na Dinamarca, distribuindo o custo da formação por todas elas, quer ministrem ou não formação. O

método francês de impor às empresas a obrigação de ministrar formação, não encontrou apoio na Finlândia.

Formação de formadores

Tem-se verificado uma lacuna na legislação finlandesa, pois não tem sido elaborada qualquer legislação formal sobre as qualificações dos formadores. No entanto, tudo tem sempre funcionado bem. Está a decorrer actualmente um debate sobre a necessidade de um programa para formadores profissionais, a que as empresas possam recorrer, caso a sua capacidade de formação seja insuficiente.

Políticas do mercado de trabalho

Uma depressão sem precedentes e mudanças estruturais produzidas por desenvolvimentos tecnológicos rápidos conduziram a um desemprego surpreendentemente elevado: em 3 anos, de 1990 a 1993, a produção total caiu em 15 %, os investimentos ilíquidos foram reduzidos a metade e, finalmente, o desemprego aumentou para quase 500 000 pessoas, ou seja, 20 % da mão-de-obra. A educação, como medida do mercado de trabalho, aumentou a sua importância. Os próprios desempregados encontraram tempo para continuarem a estudar.

Os conselhos bem intencionados sobre criação de empregos, abundam. O desemprego juvenil que, incidentalmente, é bastante elevado nos países onde a formação por aprendizagem não representa um papel importante, constitui um problema extremamente preocupante para as autoridades. Deste modo, para além de outras medidas relativas ao mercado de trabalho, o Ministério do Trabalho dá apoio às entidades empregadoras que estejam dispostas a fazer um contrato. Afirmam os críticos que esse apoio não deveria ser demasiado generoso, comparado com o reembolso das despesas de formação.

Está a ser debatida uma razoável compensação para os jovens que estão à procura da sua primeira formação e os adultos a quem o Ministério do Trabalho oferece formação de reciclagem, se ambos deixarem de recorrer aos dinheiros pú-

“Novos métodos de financiamento significam um desvio do controlo da administração central, para a local.”

“(…) não existem planos para introduzir um imposto sobre todas as empresas, tal como acontece na Dinamarca (…). O método francês de impor às empresas a obrigação de ministrar formação, não encontrou apoio na Finlândia.”

“O desemprego juvenil (…) é bastante elevado nos países onde a formação por aprendizagem não representa um papel importante (…).”

“(…) as autoridades do mercado de trabalho e as autoridades escolares cooperam bastante bem, nas questões de formação por aprendizagem.”



Os inspectores “(...) encontraram estrangulamentos na disponibilidade dos locais de formação (...)”

“Em muitas escolas, era dada preferência à instrução na escola, em detrimento dos jovens aprendizes.”

“(...) a atitude da entidade empregadora foi considerada decisiva para o sucesso ou fracasso. A prioridade à produção, a apreciação insuficiente, a indiferença, as responsabilidades não muito claras foram identificadas como as maiores dificuldades a ultrapassar.”

blicos. Em geral, as autoridades do mercado de trabalho e as autoridades escolares cooperam bastante bem, nas questões de formação por aprendizagem. As pessoas do sector do trabalho conhecem as empresas, e as pessoas da escola sabem o que os estabelecimentos de ensino profissional podem oferecer.

Perspectivas dos inspectores e outros comentários

O corpo de inspectores é constituído por um grupo de cerca de 50 funcionários situados numa posição bastante central. Participam no trabalho dos conselhos consultivos locais, asseguram-se que as decisões são implementadas, elaboram os contratos e negociam entre o formando e o formador. Decidem sobre a distribuição de fundos: compensação para a entidade empregadora, aquisição de cursos teóricos, reembolsos a alunos por algumas despesas de sobrevivência e custos administrativos.

Num inquérito recente (Lapiolahti, 1992), foi solicitado aos inspectores que avaliassem as disposições existentes e dessem a sua opinião sobre os desenvolvimentos. Encontraram estrangulamentos na disponibilidade dos locais de formação, especialmente na área da saúde e dos serviços sociais e em alguns ofícios raros, como o de ourives. Outros problemas consistiam em horários de produção urgente, que deixam pouco tempo para instrução, desconhecimento da importância da formação e professores inexperientes. Havia culpas de ambos os lados: apreciação insuficiente e ausências excessivas por parte do aluno. Em muitas escolas, era dada preferência à instrução na escola, em detrimento dos **jovens aprendizes**.

Foi referida a existência de alguns obstáculos, provenientes de restrições financeiras que limitam as possibilidades de se disponibilizarem cursos que são solicitados. Não havia uma resposta inequívoca, relativamente à necessidade de se assegurar a existência dos cursos de rotina, ou de se atribuir fundos aos cursos novos mais arriscados. Os inspectores consideraram a mudança de atitudes de uma importância primordial para o de-

envolvimento da formação por aprendizagem, de modo a colocar-se este tipo de formação em pé de igualdade com a outra escolaridade.

Existe ainda o círculo vicioso da informação: quanto menos formação se possui, mais escassa é a informação que nos chega. Aqueles que têm pouca ou nenhuma formação, são também os menos interessados na formação. Em alguns sectores, a formação por aprendizagem não é adequada: os pequenos empresários dificilmente dispõem de tempo para ministrar formação, quanto mais para preencherem os documentos necessários. O trabalho a tempo parcial pode igualmente colocar problemas. Idealmente, as aulas teóricas poderiam ser recebidas nos tempos livres, mas isso poderá frequentemente ser difícil de conseguir.

As pessoas entrevistadas consideravam o primeiro ano de escolaridade muito decisivo para os resultados finais. Concordaram que, em casos limitados, a falta de formação no trabalho pode ser compensada pelo ensino em sala de aula, ou por visitas a empresas, como acontece na Dinamarca ou na Noruega; por outras palavras, a formação por aprendizagem deverá ser a componente de flexibilidade.

Noutro inquérito (Järvenpää & Nuppola, 1992), a atitude da entidade empregadora foi considerada decisiva para o sucesso ou fracasso. A prioridade à produção, a apreciação insuficiente, a indiferença, as responsabilidades não muito claras foram identificadas como as maiores dificuldades a ultrapassar. Por outro lado, as entidades empregadoras consideravam importante alargar o horizonte profissional do formando.

Um inquérito realizado entre os directores de instituições de ensino profissional (1994) mostrou que a maioria dos directores não viam problemas na cooperação, enquanto que os inspectores consideravam este aspecto como um obstáculo. Foram citados alguns problemas primários: programas de estudo descoordenados, falta de instalações, recursos docentes disponíveis, tradições, ressentimentos relativamente a áreas de trabalho, isolamento da vida profissional, ensino compartimentado de acordo com as disciplinas.



As pequenas empresas gostariam de ver incentivada a criação de círculos de formação e queixam-se da falta de vontade das escolas profissionais, para coordenarem os seus cursos com as necessidades das entidades empregadoras. Destacam ainda que a formação por aprendizagem pode ser muito pouco competitiva, em comparação com outras medidas destinadas ao mercado de trabalho: uma entidade empregadora poderá receber mais apoio pela criação de um posto de trabalho, do que por colocar à disposição um lugar de formação. Actualmente, existe uma forte pressão política para se isentarem as entidades empregadoras dos encargos sociais, mas nada será feito antes do outono de 1995, devido à existência de eleições parlamentares na primavera.

As reformas legislativas foram agora introduzidas e, daqui em diante, será colocada a tónica na implementação e na evolução. As reformas não são muito radicais, uma vez que as principais características da organização e do financiamento foram mantidas, mas avançam de algum modo no sentido da descentralização dos poderes e responsabilidades. Em especial, serão abertas as portas para:

□ **expandir o volume da formação por aprendizagem,**

□ **colocar esta avenida no mesmo plano das outras, na estrutura do ensino.** Um passo nesta direcção, é a independência que os exames têm, do modo de aquisição das competências.

□ **levar as escolas a compreenderem e apreciarem os seus novos papéis, como elementos de um sistema de ensino activo e contínuo, dotado de contactos com o sector empresarial que funcionam.** Isto beneficiará as escolas e os educadores com ideias inovadoras e boa vontade para iniciarem cooperação com institutos noutros pontos da Europa.

Todavia, uma tarefa urgente consiste em tornar as entidades empregadoras interessadas e empenhadas. Existem muitas capacidades subutilizadas neste sector. Isto é o que tinha em mente o Sr. Vilho Hirvi, Director Geral do Conselho Nacional da Educação, quando recentemente sugeriu que “uma campanha bem sucedida para aumentar os lugares de formação, deveria ser uma questão de esforço nacional”.

“As pequenas empresas gostariam de ver incentivada a criação de círculos de formação e queixam-se da falta de vontade das escolas profissionais, para coordenarem os seus cursos com as necessidades das entidades empregadoras.”

“Uma tarefa urgente consiste em (...) tornar as entidades empregadoras interessadas e empenhadas.”

Bibliografia

Juhani Lapiolahti, A formação por aprendizagem na prática (em finlandês), Conselho Nacional da Educação, 1992.

Järvenpää & Nuppola, Métodos de formação no sector de equipamento de frio (em finlandês), Uni-

versidade de Tampere, Instituto da Educação, 1992.

Henri J. Vartiainen, Formação por aprendizagem em países seleccionados (em finlandês), Conselho Nacional da Educação, 1994.



Gerhard Riemer

Chefe do Departamento de Política de Formação e Política Social da Associação de Industriais, Viena



Formação Profissional na Áustria

Um claro sim à Europa

O autor descreve em traços largos o sistema de educação austríaco, salientando o facto de três das quatro possíveis “vias de ensino” após a escolaridade obrigatória permitirem o acesso a uma formação profissional. A finalizar, aborda as expectativas mais importantes que a indústria austríaca coloca à integração europeia, sublinhando neste contexto, que “(...) ao longo das últimas décadas não houve outras visões ou motivos que tivessem desencadeado semelhante onda de debates e impulsos reformistas como os originados pela integração europeia no sector educacional austríaco.”

Quando em Maio de 1987, o conselho directivo da Associação de Industriais (AI), a maior organização austríaca voluntária de empregadores, deliberou que a “Áustria tinha de se tornar membro da Comunidade Europeia”, não sabia ao certo quando e se uma tal visão viria algum dia a tornar-se realidade. Contudo, haviam sido estabelecidas as primeiras orientações políticas rumo à Europa. No centro dos argumentos encontravam-se não só questões económicas (2/3 das exportações e importações destinam-se aos países da Comunidade ou provêm deles), mas também a imagem do crescimento coeso duma “Europa dos cidadãos”.

Desde o início se tornou claro que um espaço económico comum, para funcionar eficazmente, não podia ser decretado por disposições, leis ou directivas, tendo acima de tudo de ser concebido e sustentado pelos próprios cidadãos que nele vivem. As ideias de Jean Monnet figuraram como linhas orientadoras para a Associação de Industriais se debruçar intensivamente sobre as implicações originadas por uma adesão à União Europeia em matéria de educação, qualificação, ciência e ensino superior. E não houve outras visões ou motivos que ao longo das últimas décadas tivessem desencadeado semelhante onda de debates e impulsos reformistas como os originados pela integração europeia no sector educacional austríaco.

A data histórica de 12 de Junho de 1994, assinalada pelo esmagador e claro sim à Europa de 66,6% dos austríacos, algo de surpreendente pelas proporções que atingiu, foi, por um lado, uma clara manifestação de vontade, quase atípica, em prol de um caminho virado para um futuro incerto, uma nítida recusa a slogans incutidores de medo - o medo dos estrangeiros e o medo do abandono do estatuto de neutralidade - e, em particular,

sustentado pela confiança deste país na sua política. Por outro lado, teve também importância europeia, pois nunca até à data um país votou tão unisonantemente a favor de uma adesão comunitária após Maastricht como a Áustria.

O sistema escolar de formação profissional na Áustria

A diversidade de possíveis caminhos opcionais após a escolaridade obrigatória (9 anos) constitui, sem dúvida, uma força incontestada do sistema de ensino austríaco e quando se diz que, de quatro “vias de ensino”, três permitem uma formação profissional, significa que à formação profissional na Áustria é atribuído um valor sumamente importante, considerado como elemento essencial inerente aos êxitos económicos dos últimos decénios.

Após a escolaridade obrigatória, é possível enveredar pelas seguintes vias de ensino:

- quatro anos de frequência em escolas secundárias complementares de formação geral, que prevêm o acesso à Universidade (liceus),
- cinco anos em escolas técnico-profissionais a tempo integral, as quais, além da formação profissional, permitem também o acesso universitário (por exemplo, estabelecimentos de ensino técnicos e comerciais),
- três a quatro anos em escolas profissionais médias a tempo integral (por exemplo, escolas especializadas de teor técnico e económico), que não dão acesso à universidade,
- e, em regra, três a três anos e meio de formação em empresas e em escolas pro-



Quadro 1: Formação dos jovens em 1991 em % na população do mesmo grupo etário *

5 anos de escola técnico-profissional	16
4 anos de escola secundária complementar de formação geral	13
3-4 anos de escola profissional média ¹⁾	8
formação profissional dual ¹⁾	41
escolaridade geral obrigatória ²⁾	21
<hr/>	
total	99

* média dos jovens entre 17 e 19 anos (n= 104 920)

1) incl. alunos de escolas técnicas agrícolas e de silvicultura

2) ou menos de 3 anos de escola técnica

Fonte: BMUK; ÖSTAT; ibw-Berectinungen

fissionais de tempo parcial, no âmbito do sistema dual de formação profissional.

16 % dos jovens (em termos percentuais na população do mesmo grupo etário) conseguem terminar os cinco anos de escola técnico-profissional, 13 % os quatro anos de escola secundária complementar de formação geral, 8 % a escola profissional média e 41 % dos jovens concluem uma formação profissional em sistema dual.

Embora só aproximadamente 2% dos jovens austríacos não prossigam a sua carreira escolar após a frequência da escolaridade obrigatória - o que é considerado como um ponto forte do sistema educacional austríaco - 21 % dos jovens não conseguem concluir um curso de formação profissional com a duração de pelo menos três anos, um problema que ainda aguarda solução.

O caminho certamente mais importante para assegurar um potencial futuro de mão-de-obra qualificada passa pela formação profissional em sistema dual, caminho este seguido por 46 % dos jovens do mesmo grupo etário.

Em finais de 1993, encontravam-se em formação na Áustria 131.359 formandos (ver Quadro 2). A diminuição do número de aprendizes deve-se sobretudo ao desenvolvimento demográfico, sendo, no entanto, também acentuada pela crescente concorrência existente entre a formação prática nas empresas e as escolas pré-profissionais, assim como por uma mudança de mentalidade, ainda que cautelosa, por parte da indústria.

Expectativas relativamente à política de formação profissional da UE

Na opinião da AI, há três observações que devem ser feitas a priori quanto à formulação das expectativas austríacas no domínio da política europeia de formação profissional:

1. Desde 1/1/1995, data da adesão da Áustria à União Europeia, deixou de estar em primeiro plano o trabalho de formação e motivação com vista à entrada na UE, para passar a dar lugar a um processo de co-concepção, co-decisão e co-responsabilização. As experiências adquiridas pela participação como membro da Europa comunitária revelarão as possibilidades e os limites da tradução na prática dos objectivos políticos.

2. Quanto mais amplo e forte for o consenso nacional em relação às expectativas políticas, tanto maior serão as oportunidades de estas virem a ser concretizadas.

A política austríaca ainda está a trabalhar no estabelecimento de prioridades comuns a nível de conteúdo; a indústria já deu a conhecer o que espera da adesão; actualmente, estão a ser formuladas importantes abordagens visando a elaboração de um "Livro Branco austríaco".

3. Num "espaço maior" como a UE, os objectivos de cada um dos países parceiros só terão hipótese de serem realizados, sobretudo quando harmonizarem com os projectos de outros países. Por

"Embora (...) só aproximadamente 2 % dos jovens austríacos não prossigam a sua carreira escolar após a frequência da escolaridade obrigatória, 21 % dos jovens ficam sem concluir um curso de formação profissional com a duração de pelo menos três anos (...)"

O caminho certamente mais importante para assegurar um potencial futuro de mão-de-obra qualificada passa pela formação profissional em sistema dual, caminho este seguido por 46 % dos jovens do mesmo grupo etário.



Quadro 2: Número de aprendizes por sectores de actividades e potencial de formação em termos demográficos

Sector de actividade	1980		1993		d %
	abs.	%	abs.	%	
sector artes e ofícios	102.051	53	72.449	55	+ 2
indústria	28.668	15	18.076	14	- 1
comércio	40.536	21	22.251	17	- 4
turismo e actividades lúdicas	16.232	8	11.562	9	+ 1
transporte	3.001	2	2.565	2	0
bancos/institutos de crédito/seguros	524	0	728	1	+ 1
profissões não definidas	3.077	2	3.728	3	+ 1
total	194.089	101	131.359	101	

Fonte: Câmara de Comércio austríaca

“Diversidade significa riqueza de experiências, por isso é atribuída uma importância decisiva ao intercâmbio de informações e experiências entre os países europeus em matéria de formação profissional.

“(…) (é necessário que) uma política europeia de formação profissional dedique especial atenção não só à formação inicial, como também à formação contínua.”

“Relativamente à formação profissional no sistema dual (...) não há, em nossa opinião, outra alternativa.

isso, para a política de formação profissional austríaca será importante, em conjunto com colegas e amigos de outros Estados-membros, procurar novas vias e transpô-las na prática.

Tal como as competências formais da União Europeia são importantes para questões educativas no âmbito do Tratado de Maastricht, assim o é a autonomia dos Estados-membros no domínio da política de educação e da cultura.

Na opinião da AI, salientam-se os seguintes pontos fulcrais a serem considerados no âmbito de uma política europeia de formação profissional:

1. Diversidade significa riqueza de experiências, por isso é atribuída **uma importância decisiva ao intercâmbio de informações e experiências** entre os países europeus em matéria de formação profissional. Nós queremos saber mais sobre as ideias, as medidas e os processos desenvolvidos noutros países e discutir sobre eles para, a partir daí, estarmos em condições de avaliar melhor os nossos próprios problemas, desenvolver os nossos pontos fortes e eliminar os nossos pontos fracos.

Todos nós temos de saber mais sobre os outros, tal como os outros têm de saber mais sobre nós.

Ou seja: intensificar a troca de experiências entre os intervenientes na formação,

especialistas e formadores nas empresas e analisar ainda, a partir de outros exemplos, as particularidades do sistema escolar austríaco de formação profissional, nomeadamente a combinação da formação geral com a formação profissional e a formação prática para jovens entre os 14 e os 19 anos, de mérito comprovado entre nós.

2. Presumindo-se que no ano 2000, aproximadamente, 80 % das tecnologias actuais serão consideradas ultrapassadas, sendo substituídas por novas e que 80 % da população activa nessa altura já hoje está empregada, é necessário que uma política europeia de formação profissional dedique especial atenção não só à formação inicial, como também à formação contínua. É que 50 % da aprendizagem na sociedade dos nossos dias processar-se-á depois da escola ou da universidade.

Ou seja: uma política europeia de formação profissional deverá incidir particularmente sobre a formação contínua, exigindo uma ampla análise das acções de formação contínua em curso nos vários países (formação contínua na escola, nas universidades, em empresas...) e uma comparação a nível europeu, para a partir daí poderem ser adoptadas as medidas políticas necessárias como, por exemplo, maiores facilidades de dedução fiscal a nível dos investimentos das empresas no domínio da formação profissional.



3. Se os “cerebral skills” das profissões modernas continuarem a ganhar cada vez mais importância em detrimento das “manual skills”, os formadores profissionais terão de se adaptar às novas exigências a um ritmo cada vez maior, o que por sua vez irá obrigar a política de formação profissional a aumentar a sua capacidade de adaptação. Por conseguinte, uma política europeia de formação profissional - também pelas experiências austríacas - não poderá deixar de realizar uma maior **investigação** transnacional no domínio das **qualificações e ensino**. Particular importância é, pois, atribuída ao fomento e apoio de **inovações no campo da formação e ensino**, sobretudo em colaboração com os estabelecimentos empresariais.

4. É igualmente imprescindível que a “**nova dimensão europeia**” do sistema educativo seja considerada de forma mais intensa na formação profissional. Tal significa não só uma melhoria dos conhecimentos de línguas estrangeiras dos jovens em formação dual, através de incentivos específicos a nível de mobilidade internacional (programas de intercâmbio internacional destinados também a jovens que se encontrem em formação profissional e não só ou prioritariamente a estudantes de escolas superiores ou de universidades), como também significaria um alargamento dos seus conhecimentos a nível de outras culturas europeias.

5. Relativamente à **formação profissional no sistema dual** - existente na Áustria à semelhança da Alemanha e Suíça - não há, em nossa opinião, outra alternativa. Esta via de formação profissional só poderá vir a ganhar a devida importância quando se tornar mais atractiva e penetrar mais facilmente nas camadas de ensino superior. Não obstante, convém submeter esta opinião a uma apreciação crítica através do diálogo com outros Estados-membros.

6. Finalmente, esperamos ainda que se dê início a um debate realista sobre utopias a contemplar na área da educação, como seja, por exemplo, a reivindicação de férias para fins de formação.

As mudanças estruturais, a pressão internacional a nível de custos e os elevados

investimentos da economia austríaca no domínio da formação (1 % do PIB), tornaram impossível às empresas suportarem novos encargos. Por sua vez, a existência de pessoal com melhores qualificações constitui um dos pressupostos mais importantes, para garantir a competitividade das empresas. Um campo de tensões apenas passível de solução através do desenvolvimento de uma política de pequenos passos e da consideração da diversidade de situações nos vários países.

Ou seja: entre outras medidas, estimular a motivação dos trabalhadores em termos de reciclagem, aproveitando os seus tempos-livres para a participação em acções formativas, intensificar os investimentos das empresas no domínio da formação e melhorar as facilidades de dedução fiscal para as despesas de formação (não só para o indivíduo, como também para a própria empresa).

Conclusões finais

Com base nos objectivos formulados no Tratado da União Europeia que definem uma política comum de formação profissional, a Áustria espera obter um profuso apoio e importante complemento da política que vem praticando neste domínio. Um papel importante desempenhará o programa LEONARDO com as possibilidades que oferece. A Áustria está muitíssimo bem preparada, o gabinete austríaco já iniciou os seus trabalhos, o qual colaborará estreitamente com as associações industriais e empresas para proceder ao lançamento, apoio e acompanhamento de programas.

Uma participação responsável no trabalho de concepção da política de formação profissional no âmbito da União Europeia exigirá da Áustria e dos nossos especialistas três coisas:

- uma análise realista e auto-crítica da situação e dos problemas existentes, uma abertura isenta de preconceitos relativamente à avaliação de outras, talvez novas, soluções de problemas, e coragem e capacidade de afirmação para, numa Europa comum, enveredar também, se necessário, por novos caminhos.

“(…) os elevados investimentos da economia austríaca no domínio da formação (…) tornaram impossível às empresas suportarem novos encargos.” Por isso, entre outras medidas, devem-se melhorar as facilidades de dedução fiscal para as despesas de formação (não só para o indivíduo, como também para a própria empresa.)”

“A participação numa concepção responsável da política de formação profissional no âmbito da União Europeia exigirá (…) uma análise realista e auto-crítica da situação e dos problemas existentes, uma abertura isenta de preconceitos relativamente à avaliação de outras, talvez novas, soluções de problemas e coragem e capacidade de afirmação para, numa Europa comum, enveredar também, se necessário, por novos caminhos”.



Estrutura educacional do sistema de ensino austríaco

Legenda:

AHS-lang: ensino secundário unificado

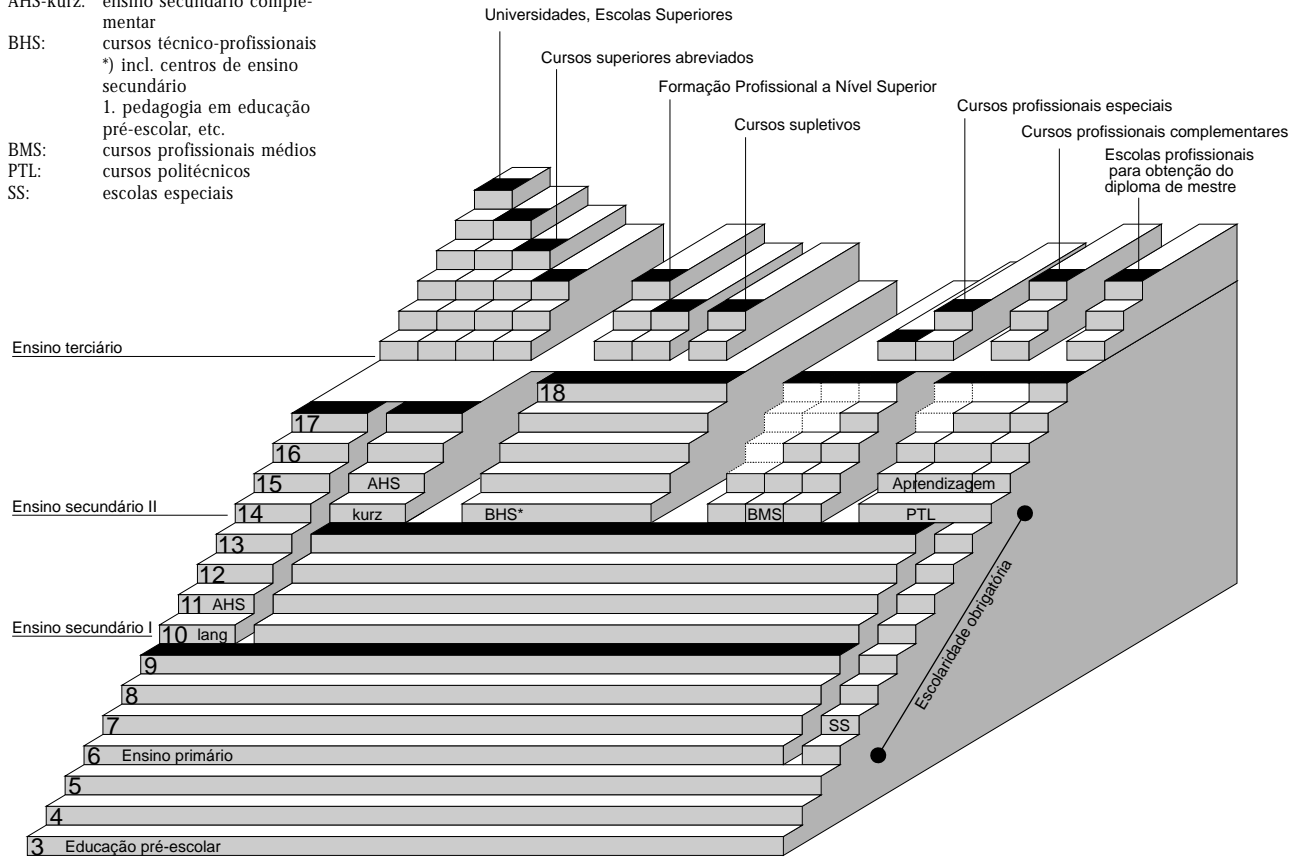
AHS-kurz: ensino secundário complementar

BHS: cursos técnico-profissionais *) incl. centros de ensino secundário I. pedagogia em educação pré-escolar, etc.

BMS: cursos profissionais médios

PTL: cursos politécnicos

SS: escolas especiais



Fonte:IBW, Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft, *Das berufliche Bildungswesen in der Republik Österreich, Relatório para o Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (CEDEFOP)*, Viena, 1991; Gráfico: Rudolf J. Schmitt, Berlim; Produção técnica: Axel Hunstock, Berlim



Reforma nos sistemas de ensino técnico-profissional e de formação profissional dos países nórdicos

Desenvolvimento de cenários de reforma e modificações para ideias de reforma

Duas observações preliminares

Sobre os conceitos nórdicos de ensino e formação profissional

Na maioria dos países nórdicos, o nascimento e expansão de sistemas de EFP estão relacionados com o processo tardio de industrialização. A oferta de ensino público de EFP (isto é, escolas técnico-profissionais e institutos técnicos universitários), foi criada e alargada para apoiar o desenvolvimento das indústrias emergentes. O papel da formação por aprendizagem manteve-se marginal ou complementar. A principal excepção a esta regra é a Dinamarca, onde a formação tradicional por aprendizagem e um modelo específico de “formação em alternância” têm constituído o meio básico de ministrar o EFP inicial.

Os principais estabelecimentos a ministrar formação profissional inicial têm sido escolas a tempo inteiro (para o ensino profissional básico) ou institutos universitários (para qualificações profissionais de nível mais elevado). Estes estabelecimentos fazem parte integral dos sistemas de ensino público (sob a tutela do Ministério da Educação). Na terminologia nacional os conceitos gerais de EFP referem-se claramente a um contexto de política de ensino (SE: yrkesutbildning;

NO: yrkesutdanning; DA: erhversuddannelse ou FI: ammatillinen koulutus) e, em primeiro lugar, aos estabelecimentos acima referidos.

A oferta relativa à formação profissional contínua (FPC) foi desenvolvida, quer com base no mercado, quer como parte da política de emprego. Nos anos sessenta e setenta, foi desenvolvida na maioria dos países nórdicos uma infra-estrutura destinada à formação para o emprego público. Gradualmente, os programas de formação para o emprego e os respectivos centros de formação foram consolidados como centros públicos de formação para ministrar todos os tipos de FPC. Os conceitos originais para estes tipos de formação sublinham a promoção do emprego como a sua principal função (SWE: arbetsmarknadsutbildning, NOR: arbeidsmarkedsopplaering, DA: arbeidsmarkedsuddannelse, FIN: tyollisyyskoulutus).

Sobre os cenários de reforma relacionados com os sistemas de EFP inicial e o ensino de FPC

Nas secções que se seguem, a noção de “cenário de reforma” é utilizada como um conceito composto, para caracterizar a continuidade conceptual das ideias originais de reforma ou alterações conceptuais e reorientações, no âmbito de processos de reforma. Os principais critérios de distin-



Pekka Kämäräinen

Tem efectuado investigação na Universidade de Tampere (Centro de Investigação do

Trabalho), na Finlândia. Em Junho de 1994, ingressou no CEDEFOP como perito, numa base temporária (nomeado pelo governo finlandês).

Este artigo analisa uma época de processo de reforma nos sistemas de ensino e formação profissional (EFP) dos países nórdicos (desde 1970 até aos dias de hoje). Podem ser identificados dois tipos de abordagem nas reformas de EFP:

1) tentativas para ligar a distância que separa as vias “académica” e “profissional” nos sistemas educativos e

2) tentativas para revitalizar a cooperação entre a oferta pública de EFP (em escola) e a vida profissional.

Este artigo explora o impacto que estas abordagens tiveram nos conceitos nacionais de ensino profissional (e em que medida foram realmente executadas). Neste contexto, o artigo descreve seguidamente as diferenças nacionais no campo das estratégias de desenvolvimento curricular. A principal ênfase é colocada nos sistemas de EFP inicial, mas uma secção adicional aborda as tendências de reforma nos sistemas de formação profissional contínua (FPC).



“O papel da formação por aprendizagem manteve-se marginal ou complementar. A principal excepção a esta regra é a Dinamarca, (...)”

“Os principais estabelecimentos a ministrarem formação profissional inicial têm sido escolas a tempo inteiro (para o ensino profissional básico) ou institutos universitários (para qualificações profissionais de nível mais elevado).”

“O modelo de reforma original (implementado em 1970) para o ensino secundário superior, na Suécia, constituiu a primeira das reformas de unificação estrutural nos países nórdicos.”

“A ideia-chave (...) era de que o sistema escolar devia ser desenvolvido sob a forma de um sistema unificado, constituído por instituições unificadas, em cada nível educativo (...)”

ção entre os diferentes tipos de cenários de reforma são os seguintes:

1) O contexto sistémico:

É feita a distinção entre

- a) as reformas nos sistemas educativos, que redefinem o papel da EFP e
- b) as reformas isoladas da FPC, que redefinem o papel do ensino da FPC, no âmbito das medidas de promoção do emprego, ou como corolário da política do mercado de trabalho.

2) Implicações institucionais e conceptuais:

É feita a distinção entre

- a) as reformas de unificação estrutural, que integram o ensino do EFP inicial em instituições globais (ou estruturas de desenvolvimento) de ensino secundário superior e
- b) as reformas de convergência subestrutural entre diferentes tipos de ensino de EFP.

3) O papel do desenvolvimento de curricula:

É feita a distinção entre

- a) “alterações paradigmáticas curriculares”, que requerem uma total reorientação no desenvolvimento de contextos do ensino/aprendizagem e
- b) a revisão curricular limitada ou transições pragmáticas para novos formatos de curricula.

Na dinâmica dos processos de reforma nacional, pode distinguir-se entre 1) fases de programação ou introdutórias e 2) fases de revisão ou modificação. Devido a circunstâncias de ordem nacional, podem ser igualmente identificadas fases intermédias nos processos de reforma. Estas caracterizam-se por contradições entre as premissas das políticas e entre os contextos reais de implementação.

Os modelos de reforma originais e o desenvolvimento dos cenários de reforma nos anos setenta

A secção seguinte descreve os modelos de reforma originais que foram concebi-

dos para o EFP inicial e parcialmente implementados nos anos setenta (ou, no máximo, em 1980). A ordem dos casos nacionais corresponde à ordem cronológica dos respectivos debates sobre a reforma. Note-se que algumas reformas nacionais serviram de reformas-piloto para os países vizinhos. Isto provocou “semelhanças de família” e variações de padrão entre os diferentes modelos nacionais de reforma.

Suécia: Unificação do ensino secundário (superior) como modelo básico

O modelo de reforma original (implementado em 1970) para o ensino secundário superior, na Suécia, constituiu a primeira das reformas de unificação estrutural nos países nórdicos. A reforma integrava o período escolar anterior ao académico (gymnasium) e as antigas escolas de ensino técnico-profissional a tempo inteiro (yrkesskola) e os institutos técnicos universitários (fackskola) num único tipo de escola integrada, para todo o nível secundário superior (gymnasieskola). A reforma foi acompanhada por nova terminologia, que sublinhava as estruturas integrais e o igual estatuto das opções curriculares (uso consistente do atributo “gymnasial”, referindo-se a todas as opções curriculares). Ao mesmo tempo, eram evitadas ou minimizadas as expressões que se referiam ao carácter “profissional” específico do ensino EFP (“yrkes-”).

A ideia-chave por trás disto, era de que o sistema escolar devia ser desenvolvido sob a forma de um sistema unificado, constituído por instituições unificadas, em cada nível educativo (escola unificada, ensino secundário complementar unificado, ensino superior unificado). Deste modo, a reforma pretendia reduzir o número de níveis de qualificação e transformar as distinções de estatuto em diferenças horizontais entre oportunidades iguais (ao mesmo nível).

O principal objectivo da reforma não era lançar, na primeira fase, uma integração radical dos curricula académicos, profissionais e técnicos. Por isso, a mudança curricular constituía meramente uma transição pragmática para uma estrutura linear, que convertia o ensino anteriormente



separado, em opções lineares, no âmbito de uma estrutura comum.

No final dos anos setenta, foi efectuada uma tentativa de desenvolvimento de um modelo e reforma curricular destinado a avançar no sentido de reduzir a distância entre o ensino “académico” e o “profissional”, e a desenvolver uma grande estrutura macrosectorial para o primeiro ano das opções profissionais. Contudo, quando a comissão terminou os preparativos para essa reforma curricular, os contextos políticos e económicos haviam mudado. Não existia, nem a vontade política, nem a possibilidade económica de pôr em prática tal reforma.

Finlândia: Modelo de compromisso de duas vias, com estruturas unificadas para o sistema de EFP inicial

Na Finlândia, foi preparado, no início dos anos setenta, um modelo semelhante de unificação institucional. O modelo original incluía igualmente um conceito de reforma curricular para um largo período inicial (baseado em áreas profissionais), e para uma especialização sucessiva. Devido a controvérsias políticas e educativas, o modelo foi revisto, até se atingir um compromisso, baseado num sistema de duas vias (decisão do governo de 1974, enquadramento legal de 1978). O principal objectivo da reforma era, nessa altura, integrar o ensino profissional e técnico num subsistema coerente que pudesse competir com a via académica e oferecer vias de progressão alternativas para o ensino superior.

O conceito de reforma curricular baseou-se em três premissas:

- 1) agregação dos curricula profissionais e técnicos - até aqui separados - em 25 linhas básicas;
- 2) introdução de uma fase propedéutica conjunta, a que se seguiria uma diferenciação sucessiva em diferentes níveis de qualificação (trabalhador especializado/técnico/engenheiro) e as respectivas especializações;
- 3) redução das opções de especialização a um número limitado de perfis profissionais latos.

O conceito de reforma foi implementado no final dos anos setenta e no início dos anos oitenta, mas com várias modificações graduais. O ano propedéutico conjunto não foi implementado nas áreas em que as escolas técnico-profissionais e os institutos técnicos universitários existiam como instituições separadas. Para além disso, a ideia de diferenciação ou especialização tardia, apenas depois do ano propedéutico, depressa foi abandonada (após um curto período experimental).

No entanto, o conceito de reforma curricular teve três consequências essenciais. A agregação da oferta EFP num número limitado de linhas básicas, tornou mais transparente a opção pela formação profissional e técnica. Na fase propedéutica, foi introduzido um maior número de disciplinas de carácter geral, de modo a incentivar as vias de progressão profissional para qualificações mais elevadas (ou para o ensino superior). Isto teve como principal consequência que os perfis profissionais, após a fase propedéutica, fossem convertidos em especializações globais latas.

Noruega: A unificação do ensino secundário complementar e uma reforma complementar na formação por aprendizagem

Na Noruega, em meados da década de sessenta, estava a ser formulado um modelo de reforma de unificação para o ensino secundário complementar. A legislação foi aprovada em 1974 e aplicada no final dos anos setenta. Em princípio, o modelo de reforma era semelhante ao da Suécia. Assim, a forma de escolaridade anterior à via académica e a escola a tempo inteiro anterior ao ensino técnico-profissional foram integradas num tipo de escola unificada para o ensino secundário complementar (videregående Skole).

Devido a uma longa fase preparatória, acompanhada de algumas experiências, a integração assumiu mais a forma de uma reorganização organizacional do que a de uma medida política. Esta integração não foi ligada a uma redefinição cultural da relação entre as opções académica (almenn utdanning) e profissional (yrkesutdanning). Além disso, a reforma norueguesa também não se encontrava

“Na Finlândia, o principal objectivo da reforma era, nessa altura, integrar o ensino profissional e técnico num sub-sistema coerente que pudesse competir com a via académica e oferecer vias de progressão alternativas para o ensino superior.”

“Na Noruega, em meados da década de sessenta, estava a ser formulado um modelo de reforma de unificação para o ensino secundário complementar.”



“(...) a harmonização do ensino técnico-profissional em escola e da formação por aprendizagem tornou-se uma característica sistémica do cenário da reforma norueguesa.”

“Na Dinamarca, prevaleceu uma tradição de formação por aprendizagem (mesterlaere), como o meio predominante de ensino de EFP inicial.”

“(...) o governo dinamarquês propôs, em 1978, uma reforma do EFP inicial, baseada fundamentalmente no modelo EFG (...) a proposta foi rejeitada pelo parlamento dinamarquês, enquanto que o modelo EFG foi mantido como uma experiência a continuar.”

ligada a uma tendência paralela para tornar unificado o ensino pós-secundário (como aconteceu na Suécia), ou para integrar o ensino profissional e técnico (como na Finlândia).

O formato curricular implementado na Noruega diferia claramente dos dos países vizinhos. Enquanto que as reformas sueca e finlandesa eram executadas com abordagens de “curriculum total”, a reforma de unificação norueguesa foi acompanhada por uma estrutura cíclica baseada em três ciclos: o ciclo base (grunnkurs) e dois ciclos sucessivos de continuação (videregående kurs I, II). Deste modo, as escolas podiam limitar individualmente o seu ensino ao primeiro ciclo (ou aos dois primeiros ciclos). Além disso, os alunos ou formandos podiam reconsiderar a sua escolha de opções de estudo após cada ciclo.

Durante a preparação do modelo de reforma norueguês, partiu-se do princípio de que a formação por aprendizagem seria gradualmente substituída pelo ensino técnico-profissional em escola. No entanto, em áreas rurais e em alguns sectores, a formação por aprendizagem desempenhava uma função complementar necessária. Um argumento adicional para a preservação e revitalização da formação por aprendizagem era a tradição de um exame final separado (svennepröv, fagpröv) reconhecido pelo mercado de trabalho. A formação por aprendizagem provou ser a forma mais eficaz de garantir a experiência de trabalho pós-escolar exigida.

A nova lei sobre formação por aprendizagem, de 1980 (lov om fagopplaering) forneceu a harmonização curricular entre a formação profissional em escola e a formação por aprendizagem. Para além disso, facilitou a transição flexível do ensino profissional em escola para a formação por aprendizagem. Assim, a harmonização do ensino técnico-profissional em escola e da formação por aprendizagem tornou-se uma característica sistémica do cenário da reforma norueguesa.

Dinamarca: A procura de uma escolha de políticas entre a reforma da formação por aprendizagem e uma perspectiva de unificação

Na Dinamarca, prevalecera uma tradição de formação por aprendizagem (mesterlaere),

como o meio predominante de ensino de EFP inicial. Os dois princípios centrais têm sido o da auto-gestão do ofício (faglige selvstyre - o papel de co-gestão dos parceiros sociais) e o da formação em alternância (vekselsuddannelse - uma alternância entre as sequências de formação em escola e no local de trabalho). Todavia, a existência de oportunidades de formação por aprendizagem era, de longe, mais limitada do que o ensino em escola nos países vizinhos. Para além disso, os currículos eram baseados em perfis profissionais extremamente tradicionais e bastante limitados. Após a reforma escolar polivalente, havia um claro risco de marginalização.

Face a este cenário, foi concebido um curriculum experimental para uma fase base de ensino profissional (erhvervsfaglige grunduddannelse - EFG). O modelo de EFG foi lançado como um projecto-piloto e formalizado através de uma lei experimental, em 1972. Em contraste com a tradicional formação por aprendizagem, este introduziu grupos profissionais mais alargados e, no âmbito das fases de formação em escola, incentivou a experimentação no domínio do ensino/aprendizagem integrado. O modelo de EFG foi utilizado, simultaneamente, como uma fase de entrada na formação por aprendizagem e como um programa de acesso ao ensino técnico (ou semi-profissional) a tempo inteiro (HTX, HHX).

Devido à natureza lata e ao carácter polivalente do modelo EFG, o governo dinamarquês propôs, em 1978, uma reforma do EFP inicial, baseada fundamentalmente no modelo EFG. Esta foi apoiada pelos parceiros sociais (que também eram representados nas comissões que supervisionavam as experiências EFG). No entanto, a proposta foi rejeitada pelo parlamento dinamarquês, enquanto que o modelo EFG foi mantido como uma experiência a continuar. Esta decisão levou a vários anos de estagnação da reforma que abrangeria todos os tipos de EFP inicial.

Paralelamente à introdução do modelo EFG, houve um debate político a longo prazo, sobre se a Dinamarca deveria seguir um curso semelhante ao dos outros países nórdicos, no sentido da unificação do ensino secundário superior. O documento mais importante neste debate foi preparado por uma comissão do governo



(U90), a quem foi solicitado que preparasse directrizes para uma política nacional de educação, perspectivada a 15 anos.

A U90 (1978) apresenta a perspectiva de uma política para a juventude que deveria ser implementada por várias instituições, através de cooperação entre os tipos de formação complementar e os curricula. Relativamente a este aspecto, a comissão apresentou um desenvolvimento adicional do modelo EFG, como uma possibilidade de fazer a ligação entre as culturas de ensino/aprendizagem, até aqui separadas.

Devido à rejeição, no parlamento, da proposta de reforma baseada no modelo EFG, o cenário de reforma mais alargado foi afectado ainda mais profundamente, do que o cenário específico relacionado com o EFP. Enquanto que os projectos baseados no modelo EFG continuaram a ser desenvolvidos, o planeamento de políticas a longo prazo perdeu um dos seus principais alicerces e entrou num período de estagnação.

Islândia: À procura de um modelo nacional de reforma através de experiências à pequena escala

Nos anos setenta, na Islândia, não se verificava um grande movimento, no sentido de uma reforma nacional no EFP inicial. Devido à escassez de recursos nacionais, o interesse incidia sobre a observação de alguns modelos-piloto noutros países nórdicos e na adaptação destes ao contexto nacional. As modestas dimensões do ensino de EFP e dos mercados de trabalho nacionais significavam que a necessidade de soluções estruturais sistémicas não era tão evidente, como noutros países nórdicos.

Devido a contactos directos, as escolas técnico-profissionais fizeram algumas tentativas de execução do modelo EFG dinamarquês, através do desenvolvimento curricular específico das escolas. Na área de Reykjavik, a política local de educação levou a cabo uma reestruturação organizativa no sentido de um ensino secundário complementar unificado.

Alterações ao cenário original de reforma nacional

A secção que se segue trata da revisão e alteração dos modelos originais de reforma e das tentativas de introdução de novos modelos, após um período de estagnação dos debates sobre a reforma.

Suécia: Nova ênfase na aprendizagem baseada no local de trabalho, no âmbito do EFP inicial

O modelo sueco de reforma unificada consistiu essencialmente numa reforma das estruturas escolares e o papel da vida profissional continuou a ser marginal. Isto foi parcialmente justificado pelo argumento de que o ensino profissional ministrado em escola deveria ser seguido de uma fase destinada a completá-lo (färdigutbildning), após a transição para a vida profissional. Os responsáveis pelas políticas de ensino esperavam que os parceiros sociais providenciassem as estruturas para a fase final da formação, através de acordos de carácter geral.

Devido a estas premissas subjacentes e a factores relacionados com os custos, as opções curriculares profissionais foram limitadas a uma duração de 2 anos, enquanto que as opções académicas tinham 3 anos de duração (e a opção técnica, 4 anos). Todavia, os parceiros sociais não chegaram a esses acordos gerais, tendo, em vez disso, as escolas secundárias superiores de começar a desenvolver programas especiais para a fase final (påbyggnadskurser). Estes programas foram desenvolvidos, em primeiro lugar, para fins locais ou regionais mas, gradualmente, foram dando à maioria dos sectores uma estrutura de ensino não transparente.

Em meados dos anos oitenta, um comissão governamental analisou as opções profissionais no âmbito do nível secundário complementar unificado (Översyn över gymnasial yrkesutbildning - ÖGY). O relatório terminou com a apresentação de duas importantes propostas:

a) uma agregação dos curricula profissionais, baseada em sectores do mercado de trabalho e

Na Islândia, "(...) Devido a contactos directos, as escolas técnico-profissionais fizeram algumas tentativas de execução do modelo EFG dinamarquês, através do desenvolvimento curricular específico das escolas."

"O modelo sueco de reforma unificada consistiu essencialmente numa reforma das estruturas escolares, e o papel da vida profissional continuou a ser marginal."

"Em meados dos anos oitenta, um comissão governamental analisou as opções profissionais, no âmbito do nível secundário complementar unificado (...) O relatório terminou com a apresentação de duas importantes propostas:

*a) uma agregação dos curricula profissionais, baseada em sectores do mercado de trabalho e
b) uma reorganização dos curricula profissionais em programas de 3 anos, incluindo uma fase final integral, a realizar no local de trabalho."*



“Na Finlândia, a unificação parcial do ensino profissional e técnico não teve como consequência um equilíbrio entre as vias académica e profissional. A via académica continuou a expandir-se e a procura do ensino superior não cessou de aumentar.”

“A reforma do ensino secundário superior transformou-se em cooperação (e intercâmbio mútuo) entre os currículos académicos e profissionais. Aos estudantes e formandos, nas respectivas escolas, é fornecido um conjunto coordenado de módulos com correspondência local entre si, que abrange os currículos das respectivas opções. O objectivo consiste em facilitar perfis de estudo combinados, que integrem uma qualificação de acesso ao ensino superior (ou às “politécnicas”) no ensino profissional inicial. Esta experiência continuará sob a forma de cooperação local, até ao final de 1996.”

Na Noruega, “(...) na década de oitenta, era notório que existia uma permanente falta de oportunidades de formação por aprendizagem, que não era compensada pelo ensino em escola.”

b) uma reorganização dos currículos profissionais em programas de 3 anos, incluindo uma fase final integral, a realizar no local de trabalho.

As propostas do ÖGY continuaram a ser desenvolvidas em dois processos paralelos. Foi implementado (1988-1992) um programa nacional experimental sobre um EFP de 3 anos, com um ano de finalização no local de trabalho. Paralelamente a esta experiência, foi preparada uma reforma da legislação quadro e uma nova estrutura curricular.

A nova legislação foi aprovada em 1991, introduzindo uma nova fase na revisão curricular. A filosofia de base da revisão curricular consiste na execução de programas-modelo nacionais (baseados na abordagem sectorial do relatório do ÖGY) e numa maior autonomia a nível de modificações regionais, locais ou individuais. Além disso, a nova estrutura introduz um conjunto de disciplinas de carácter geral (a principal condição prévia de progressão para o ensino superior). A fase final a decorrer no local de trabalho é definida como parte integral dos currículos profissionais. São igualmente introduzidos programas de finalização em escola (destinados a preparar os formandos do ensino profissional para o ensino superior).

Finlândia: Dissolução do modelo de reforma básico e aparecimento de novos campos de experimentação

Na Finlândia, a unificação parcial do ensino profissional e técnico não teve como consequência um equilíbrio entre as vias académica e profissional. A via académica continuou a expandir-se e a procura do ensino superior não cessou de aumentar. Devido à “sobre-produção” de finalistas da via académica (qualificados para a entrada no ensino superior), alguns sectores do ensino profissional e técnico começaram a oferecer opções curriculares para esta clientela (tendo o diploma final do ensino secundário como requisito de admissão). Assim, alguns sectores do ensino profissional e técnico foram convertidos em ensino pós-secundário, enquanto outros foram utilizados como uma introdução adicional ao ensino superior.

Em 1990, o Ministério da Educação da Finlândia lançou um debate público sobre os resultados das anteriores reformas e a necessidade de rever os enquadramentos estruturais e curriculares do ensino que se segue à escolaridade obrigatória. O debate centrou-se numa versão provisória de um novo conceito de reforma (o documento “visão”).

A implicação estrutural e curricular desta proposta foi a dissolução da estrutura de “linha básica” do anterior modelo de reforma. Foram feitas propostas para elevar os institutos técnicos ou cursos com o nível de “ensino técnico” ao nível do sector não universitário do ensino superior. Pretendia-se que o ensino académico e profissional ao nível do secundário complementar fosse integrado em estruturas unificadas institucionais ou curriculares (semelhantes à “Gymnasieskola” sueca ou à “Videregående skole” norueguesa).

Após um curto período de debate e uma preparação mais profunda, foi lançado um novo ciclo de reforma, com base numa lei experimental - a elevação do nível dos institutos de “ensino técnico” que continua com 22 experiências locais, conducentes a “politécnicas” plurisectoriais. Algumas das “politécnicas” experimentais esperam vir a ter um estatuto regular em 1995.

A reforma do ensino secundário superior transformou-se em cooperação (e intercâmbio mútuo) entre os currículos académicos e profissionais. Os estudantes e formandos obtêm nos respectivos tipos de escolas, um coordenado conjunto de módulos com correspondência local entre si, que abrange os currículos das respectivas opções. O objectivo consiste em facilitar perfis de estudo combinados, que integrem uma qualificação de acesso ao ensino superior (ou às “politécnicas”) no ensino profissional inicial. Esta experiência continuará sob a forma de cooperação local, até ao final de 1996.

Noruega: O aparecimento da versão norueguesa da “dualização”, como principal cenário de reforma

Na Noruega, o modelo da reforma de unificação ficou concluído com a reforma da formação por aprendizagem. De-



vido a uma regulamentação de transição flexível, esperava-se que estas duas formas de EFP inicial oferecessem oportunidades de formação suficientes e continuidade dos processos de aprendizagem profissional. No entanto, na década de oitenta, era notório que existia uma permanente falta de oportunidades de formação por aprendizagem, que não era compensada pelo ensino em escola.

A distância que separava os dois subsistemas de EFP, foi discutida por uma comissão governamental (Blegen-utvalg) em 1989-91. O trabalho da comissão foi acompanhado de vários estudos empíricos sobre a transição dos jovens do EFP inicial (e sobre a utilização de escolhas opcionais, no âmbito do nível do ensino secundário superior unificado).

A comissão debateu a possibilidade de introdução de nova legislação, abrangendo todos os tipos de EFP. Em vez de propor uma grande revisão dos quadros legais, a comissão defendeu medidas políticas que garantissem a formação profissional inicial com a duração total de um curso. Assim, a comissão propôs que fosse cometida às autoridades regionais a responsabilidade de garantir uma formação profissional inicial de três anos, pelo menos. Esta deveria assumir a forma, quer de ensino a tempo inteiro, em escola, quer de uma combinação de ensino em escola e aprendizagem. O modelo que obteve as preferências, nos debates políticos, foi uma combinação de ensino profissional em escola, durante dois anos, e dois de aprendizagem (a versão norueguesa da "dualização").

No âmbito da sua formulação, a aplicação destas propostas foi conjugada com uma reforma curricular na escola secundária complementar unificada. O processo de reforma (Reforma 94) está programado para o período de 1994-96. Durante este tempo, serão executadas as novas estruturas curriculares (que consistem em estruturas programáticas semelhantes às da Suécia). Paralelamente à revisão escolar interna dos currículos, existe uma mobilização do potencial de formação, para garantir o ensino de EFP inicial com a duração total de um curso.

No processo de execução, os parceiros sociais estão a tornar-se parceiros activos na

cooperação com o sistema de ensino público. Para além disto, os parceiros sociais sublinharam igualmente que as actuais disposições de EFP devem ser acompanhadas de medidas destinadas a abrir uma via de progressão, relacionada com o trabalho, para a aprendizagem profissional.

Dinamarca: Aparecimento de um novo cenário de reforma para o EFP inicial

Na Dinamarca, os debates sobre a reforma começaram na última parte da década de oitenta, após um período de estagnação. Uma comissão governamental (Nielsen-Nordskov udvalg) preparou um novo modelo, que incluía a oferta paralela de EFP inicial (mesterlaere; EFG). As propostas da comissão constituíram a base para a nova legislação aprovada em 1989 e que entrou em vigor em 1991.

O novo modelo de reforma (Erhvervsuddannelsereform - EUR) combinava os dois modelos existentes em duas entradas para uma estrutura curricular integrada. O curriculum do ano base do modelo EFG foi dividido em dois períodos escolares (dos quais o primeiro não era obrigatório para os que tivessem um contrato de aprendizagem). Após o primeiro período escolar, os estudantes ou formandos têm currículos semelhantes (independentemente do facto de terem entrado como alunos de uma escola profissional, ou como aprendizes). Durante os períodos de formação no local de trabalho, os aprendizes regressavam às empresas com as quais tinham um contrato, enquanto que às escolas profissionais cabia a responsabilidade de arranjar uma oportunidade de formação para os que não tivessem um contrato.

Foram introduzidas importantes alterações à gestão do ensino. Os regulamentos relativos às áreas de recrutamento foram abolidos e as escolas profissionais tornaram-se concorrentes no mercado nacional da formação profissional. Também o financiamento das escolas profissionais se tornou dependente do apuramento do seu sucesso, no que respeita à sua capacidade de atrair formandos (a transição para o chamado "princípio do taxímetro").

Durante a fase de execução, tornou-se evidente que a proporção de contratos

"A distância que separava os dois sub-sistemas de EFP, foi discutida por uma comissão governamental (...) em 1989-91. (...) a comissão defendeu medidas políticas que garantissem a formação profissional inicial com a duração total de um curso. (...)

Esta deveria assumir a forma, quer de ensino a tempo inteiro, em escola, quer de uma combinação de ensino em escola e aprendizagem."

Na Dinamarca "o novo modelo de reforma (Erhvervsuddannelsereform-EUR) combinava os dois modelos existentes em duas entradas para uma estrutura curricular integrada."

"Foram introduzidas importantes alterações à gestão do ensino. Os regulamentos relativos às áreas de recrutamento foram abolidos e as escolas profissionais tornaram-se concorrentes no mercado nacional da formação profissional."



Na Islândia, “em 1988, foi aprovada uma nova lei sobre a unificação do ensino secundário complementar (framhaldsskola).

O formato curricular do modelo de reforma islandês foi de total modularização dos curricula.”

Nos países nórdicos, “(...) os modelos de reforma para (...)” formação profissional contínua “(...) estão a ser transformados em estruturas gerais para desenvolvimento de curriculum ou para certificação do ensino FPC.”

“Todos os países nórdicos continuam a desenvolver os seus sistemas nacionais de EFP como parte integrante do sistema de ensino.”

Os modelos de reforma de unificação “(...) não conduziram a uma integração conceptual, nem a uma convergência cultural entre as opções “académicas” e “profissionais”.

de aprendiz não estava a crescer e que as escolas profissionais tinham dificuldades em viabilizar os necessários períodos práticos baseados no posto de trabalho. Isto levou ao aparecimento de dispositivos de compensação de formação prática, baseados em simulações. Estes têm vindo gradualmente a ser aceites como um meio alternativo de organização dos períodos de formação prática.

Outro problema tem consistido na progressão da formação profissional. Enquanto o modelo EFG também oferecia acesso aos curricula do “ensino técnico”, as fases base do novo modelo não foram concebidas, de modo a ter uma função “polivalente” semelhante.

Islândia: Transição para uma estrutura unificada, com curricula modulares

Na Islândia, foram gradualmente desenvolvidas novas estruturas para o ensino secundário superior, com base em decisões locais, na área de Reykjavik. Em 1988, foi aprovada uma nova lei sobre a unificação do ensino secundário complementar (framhaldsskola). O formato curricular do modelo de reforma islandês foi de total modularização dos curricula. Isto permitiu a optimização do uso dos escassos recursos, em termos de professores, nas áreas rurais (concentração em módulos base, nas opções profissionais e cooperação entre o ensino académico e o profissional).

Paralelamente à unificação curricular, foram uniformizadas as directrizes relativas aos exames finais, para as qualificações profissionais (semelhantes ao “svennepröv”) norueguês.

Contudo, as tendências mais recentes indicam um desejo de encontrar novos modelos de formação especificamente dirigidos a determinados sectores (formalmente, no âmbito das estruturas integradas, mas, na prática, como produtos dissidentes dos padrões gerais). As duas iniciativas mais fundamentais são as tentativas de introduzir um modelo dual de formação por aprendizagem, como o principal modelo para a indústria das artes gráficas e a iniciativa de criar um centro de formação separado para o sector dos transportes.

Sobre a reforma nos sistemas de formação profissional contínua

Os processos de reforma que foram apresentados acima contribuíram para novas definições do papel do EFP inicial nos sistemas de ensino. As reformas aos programas de formação para o emprego fora iniciadas como medidas específicas, no âmbito de políticas de promoção do emprego. Gradualmente, os programas adquiriram uma maior relevância, como dispositivos de formação profissional contínua. Consequentemente, os modelos de reforma para estes dispositivos estão a ser transformados em estruturas gerais para desenvolvimento de curriculum ou para certificação do ensino FPC.

Para além disso, em alguns países, os programas de formação para o emprego têm servido como programas-piloto para a inovação dos curricula, ou para fazer a ligação entre experiências. Em vários países, as experiências-piloto têm sido relacionadas com o estabelecimento de um elo de ligação entre a oferta pública de formação profissional e a formação específica, fornecida pelas empresas, e as medidas de desenvolvimento, ou curricula escolares e respectiva oferta destinada a formandos adultos ou à ligação entre os programas de formação e a avaliação baseada na competência.

Na Dinamarca, a oferta de formação para o emprego (AMU) tem um estatuto especial como formação para uma categoria tradicional de mão-de-obra semi-especializada (Specialarbejder). A oferta de formação para o emprego também teve essencialmente uma função de “quebrar o gelo” no desenvolvimento de acordos de cooperação pedagógica que combinam o ensino público da formação (com uma perspectiva mais geral) e as necessidades específicas das empresas, para uma formação adequadamente especializada. Adicionalmente, as medidas de formação para o emprego serviram igualmente como programas-piloto para o desenvolvimento de estratégias de formação apropriadas, destinadas a formandos adultos que não estão habituados a formas académicas de ensino e aprendizagem (a abordagem EFG ao contrário).



Na Suécia, as funções de ligação da oferta AMU tem-se aplicado mais a uma abordagem integrante, visando o desenvolvimento de formas modulares de ensino geral e profissional para formandos adultos. Na recente reforma curricular do ensino secundário complementar unificado, foi acentuada, sobretudo, a necessidade de desenvolver uma harmonização óptima entre o ensino de EFP inicial e a correspondente oferta de ensino para adultos (KomVux e AMU).

Na Noruega, a legislação sobre formação por aprendizagem estabeleceu igualmente as estruturas essenciais para reciclagem de adultos que mudem de um campo profissional para outro. Contudo, nos últimos anos, o AMO norueguês desempenhou mais do que um papel auxiliar, enquanto oferta alternativa do ensino EFP inicial.

Na Finlândia, os programas de formação para o emprego foram redefinidos como oferta FPC que também se encontra disponível para a aprendizagem auto-organizada e contratada. Além disso, esta oferta de formação tem servido igualmente como um campo-piloto para a introdução da versão finlandesa da avaliação baseada na competência.

Observações finais

Os cenários de reforma nos sistemas nórdicos de EFP acima citados, foram reconstruídos, dando ênfase aos modelos nacionais de reforma e à gestão da reforma nacional. No entanto, desenvolvimentos recentes indicam que os países nórdicos se encontram num processo de transição para um novo tipo de constelação entre a elaboração das políticas, a gestão do ensino e o desenvolvimento dos currícula.

Uma dimensão adicional da mudança consiste no maior envolvimento dos países nórdicos na cooperação europeia. Este aspecto já se manifesta através do interesse nacional na possibilidade de comparação a nível da oferta nacional de EFP e no controlo da qualidade (ou gestão da qualidade) dos sistemas de EFP.

Tomando como perspectiva essas mudanças, as conclusões que se seguem (que

se referem a uma época de reformas nacionais) têm de ser consideradas conclusões provisórias. Apesar disso, podem, pelo menos, figurar na discussão europeia alargada, como lições a retirar das reformas nórdicas:

1. Todos os países nórdicos continuam a desenvolver os seus sistemas nacionais de EFP como parte integrante do sistema de ensino. Contudo, o papel do planeamento sistémico, a nível nacional, está a mudar, devido à descentralização da gestão do ensino. Deste modo, as instituições locais têm um papel fundamental a desempenhar em decisões que digam respeito à adaptação de currícula-modelo (e em relação à cooperação com outros estabelecimentos de ensino ou com a vida profissional).

2. Os modelos de reforma de unificação enfrentaram resistências ou foram reduzidos a reformas organizativas. Como tal, não conduziram a uma integração conceptual, nem a uma convergência cultural entre as opções “académicas” e “profissionais”. Para além disso, tornou-se necessário complementar (ou modificar) esses modelos de reforma com sub-estruturas, baseadas na cooperação com a vida profissional.

3. Os modelos de reforma parcial do EFP (que têm sido baseados numa combinação de aprendizagem em escola e relacionada com o trabalho) conduziram a outros tipos de problemas de execução. Estes modelos enfrentaram problemas em garantir uma quantidade suficiente de oportunidades de formação no local de trabalho, ou uma continuidade flexível de processos de aprendizagem (igualmente em prática). Acontece ainda que estes modelos têm sido acompanhados por uma maior necessidade de abertura de vias de progressão atraentes, do ensino profissional para o ensino superior (ou um nível equivalente).

4. O papel do desenvolvimento curricular, no âmbito das diferentes fases da reforma, mudou. Nos modelos de reforma originais, as estruturas curriculares ofereciam um formato estandardizado (quer linear, quer cíclico, quer modular). Nas fases mais recentes, os currícula foram transformados em estruturas programáticas, que permitem adaptações flexíveis ou

“Os modelos de reforma parcial do EFP (que têm sido baseados numa combinação de aprendizagem em escola e relacionada com o trabalho) (...) enfrentaram problemas em garantir uma quantidade suficiente de oportunidades de formação no local de trabalho, ou uma continuidade flexível de processos de aprendizagem (...)”

“Nas fases mais recentes, os currícula foram transformados em estruturas programáticas, que permitem adaptações flexíveis ou cooperação curricular entre diferentes estabelecimentos de ensino.”

“O ensino público de FPC (baseado em programas de formação para o emprego) desenvolveram-se de medidas esporádicas, para um sub-sistema essencial de EFP.”



cooperação curricular entre diferentes estabelecimentos de ensino.

5. O ensino público de FPC (baseado em programas de formação para o emprego) evoluiu de medidas esporádicas, para um sub-sistema essencial de EFP. Este sub-sistema também serviu de área-piloto para a cooperação entre a oferta pública de formação e projectos de desenvolvimen-

to específicos das empresas. Para além disso, este sub-sistema tem sido igualmente o principal campo experimental de modularização e para as versões nórdicas de avaliação baseada na competência. Contudo, na maioria dos casos, existe uma necessidade de melhorar a correspondência curricular entre os programas de EFP inicial e os programas de FPC.

Bibliografia

(A bibliografia que se segue é constituída por secções específicas relativas a cada país e algumas referências a comparações nórdicas.)

Suécia

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

Ministério da Educação e Ciência, 1993, The Swedish way towards a learning society. A review. Estocolmo.

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

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

Opper, Susan, 1989, Sweden: The "integrated" upper secondary school as a main provider of vocational education, European Journal of Education, Vol. 24, N° 2, 1989.

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

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

Finlândia

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. Relatório para a OCDE. (Não publicado). Helsinki.

Ministério da Educação, 1992, Developments in Education, 1990-92. Finlândia. Reference Publications 16. Helsinki.

Ministério da Educação, 1990, Developments in Education, 1990-92. Finlândia. Reference Publications 15. Helsinki.

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

Noruega

Halvorsen, Helge, 1993, The changing role of vocational and technical education and training in Norway. Relatório para a OCDE. (Não publicado). Oslo.

Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet, 1992, Stortingsmelding n° 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 Série B 1989-3. Universitetet i Bergen.

Olsen, Ole Johnny, 1990, Neue Produktionskonzept auf norwegisch? AHS Série B 1990-2. Universitetet i Bergen.

Islândia

Gudmundsson, Gestur, 1993, The changing role of vocational and technical education and training in Iceland. Relatório para a OCDE. (Não publicado). Reykjavik.

OCDE, 1987, Reviews of National Policies for Education. OCDE, Paris.

Dinamarca

Nielsen, Sören P. & Lausch, Bente, 1993: A report on continuing vocational training in Denmark. Parte I (em inglês); Parte II (em dinamarquês). Artigo FORCE 11.2. SEL, Copenhaga.

Statens Erhvervspædagogiske Læreruddannelse (SEL), 1993, Erhvervsuddannelsesreformens dokumentationsprojekt. Copenhaga.

Sørensen, John Houman, 1990, Fornylsen af erhvervsuddannelserne i Danmark (O contributo

dinamarquês para a linha de investigação PETRA, tema 1: "Respostas nacionais às necessidades de competências profissionais, em mudança"). Dansk Teknologisk Institut. Høje Taastrup.

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

Sørensen, John Houman & Clematilde, Bruno, 1992, Offentlig og virksomhedsintern efteruddannelse i lyset af de nye produktionskoncepter, in Halvorsen, Tor & Olsen, Ole Johnny, 1992 (red.), Det kvalifiserade samfunnet? Oslo.

U 90, Bind 1-2, 1978, Samlet uddannelsesplanlægning frem til 90'erne. Undervisningsministeriet. Copenhaga.

Estudos comparativos

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

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

Lindbeck, Tore, 1992, Systemforskjeller i yrkesutdanning og utdanningspolitikk. Vesteuropiske kontraster. In Halvorsen, Tor & Olsen, Ole Johnny, 1992 (red.), Det kvalifiserade samfunnet? (A sociedade qualificada?). Oslo.

Kämäräinen, Pekka, 1994, Identification of cooperation potentials in vocational education and training research in the nordic countries. Relatório para o CEDEFOP (Não publicado). Berlim.

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



Experiências do mercado de trabalho integrado nórdico

Introdução

A mobilidade da mão-de-obra na União Europeia está a ser objecto de um interesse crescente, sendo uma das razões a união monetária proposta. Para que a união monetária constitua um regime de câmbio eficaz, é fundamental que exista uma elevada mobilidade da mão-de-obra e que os salários e os preços sejam flexíveis. Hoje em dia, contudo, a mobilidade da mão-de-obra é muito limitada, entre a maioria dos países-membros, e, nesta perspectiva, as experiências adquiridas pelo mercado de trabalho nórdico poderão ter bastante interesse. O objectivo deste artigo é fazer um resumo das principais experiências e apresentar alguns factos fundamentais sobre o mercado de trabalho nórdico.

Os países nórdicos têm uma longa experiência de integração de mercados de trabalho. O mercado de trabalho nórdico foi criado formalmente em 1954, quando a Suécia, a Dinamarca, a Noruega, a Finlândia e a Islândia assinaram um acordo que eliminava todas as barreiras formais à migração de trabalhadores entre os países nórdicos. Nessa altura, não era necessária qualquer autorização para um cidadão nórdico trabalhar e residir noutro país nórdico. Para além disso, as autoridades locais em todos os países empenhavam-se em informar activamente as agências de emprego dos outros países sobre as vagas locais de postos de trabalho em aberto, e as condições de trabalho. Foram igualmente estabelecidos compromissos profundos de igualdade de tratamento dos trabalhadores nacionais e dos trabalhadores imigrantes.

A migração nos países nórdicos

Quando o mercado de trabalho nórdico foi criado, a Suécia era o país nórdico com

o rendimento per capita mais elevado. Além disso, a situação do mercado de trabalho sueco era muito favorável e, encontrando-se geograficamente rodeada por outros países nórdicos, não era de surpreender que a Suécia se tornasse o principal país de imigração. Dado que a Suécia tem sido um país que recebe imigrantes de todos os outros países nórdicos, quase todos os anos, desde 1954, é natural que nos concentremos particularmente na imigração para a Suécia.

Quando o acordo entrou em funcionamento, não despoletou um grande fluxo de mão-de-obra para a Suécia. A razão deste facto é que, já em 1954, a Suécia praticava uma política liberal de imigração, a qual constituía, em parte, uma continuação dos compromissos suecos de recepção de refugiados de guerra dos outros países nórdicos. Pelo contrário, as principais migrações para a Suécia deram-se nos anos sessenta. Gradualmente, estabeleceu-se na Suécia uma comunidade de imigrantes finlandeses e, devido à substancial diferença de salários reais entre a Suécia e a Finlândia, e o crescimento do emprego na Suécia, tornou-se cada vez mais comum os cidadãos finlandeses irem trabalhar para a Suécia. Durante os anos em que os negócios estiveram no auge, em 1969 e 1970, a imigração finlandesa total, para a Suécia, atingiu o recorde de 40 000 pessoas por ano. A partir daí, a imigração começou a constituir e, nos anos oitenta, os números totais da imigração eram consideravelmente mais baixos. A Suécia é o principal país de destino para os cidadãos finlandeses, tendo muito poucos dentre eles optado por trabalhar e residir na Dinamarca ou na Noruega.

É difícil distinguir a migração por razões laborais, da migração por outras razões, como os estudos, reunião da família, etc. A Figura 1 mostra os fluxos de imigração



Per Lundborg

Investigador no IUI (Instituto Industrial de Investigação Económica e Social); Professor Associado de Economia.

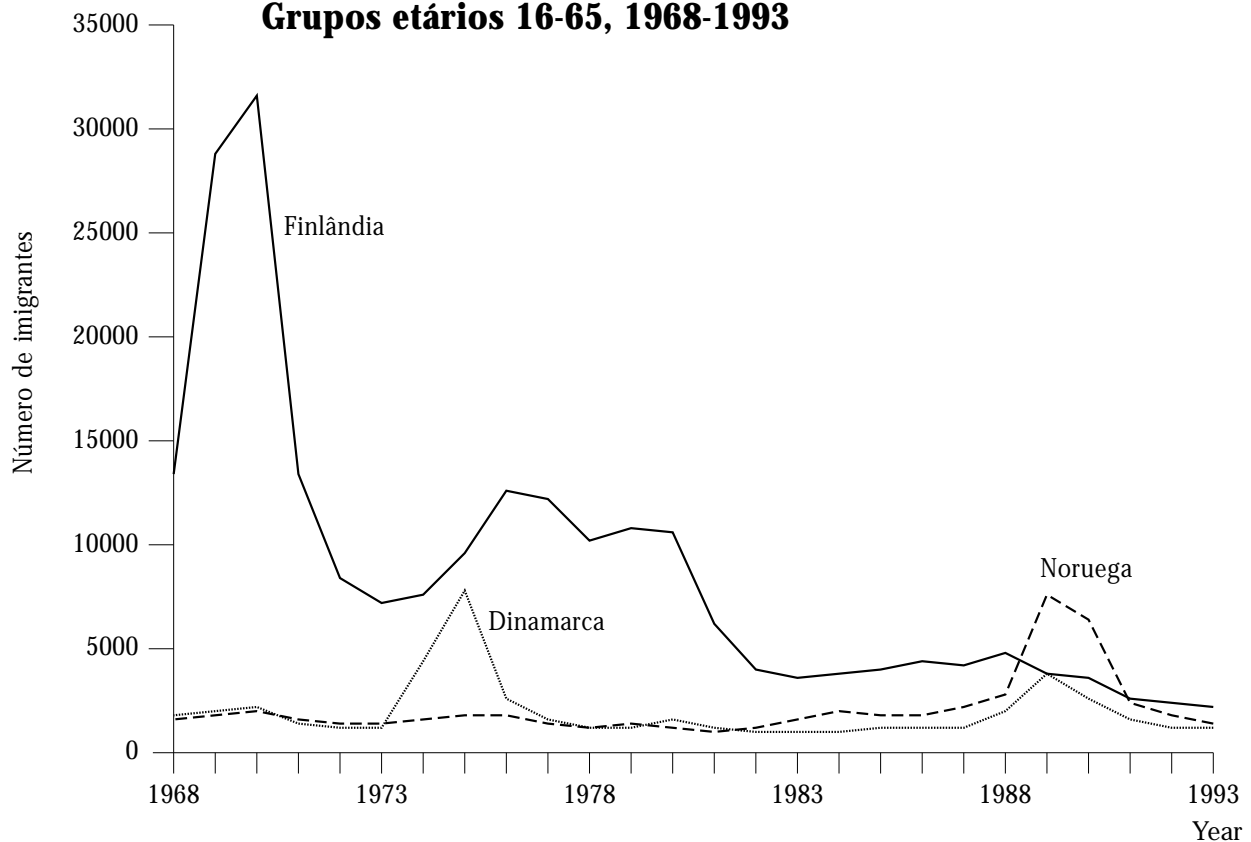
Investigação teórica e empírica sobre questões relacionadas com a migração internacional, especialmente no mercado de trabalho nórdico.

As experiências adquiridas no mercado de trabalho nórdico são apresentadas à luz da integração do mercado de trabalho europeu. Grandes fluxos de migrantes entre as fronteiras apenas se verificam, quando as diferenças de salários reais são grandes e existem vagas disponíveis de postos de trabalho no país de elevado rendimento. A igualização dos rendimentos reais dos países nórdicos e, mais recentemente, a falta de abertura de postos de trabalho no mercado de trabalho sueco, estão na origem do decréscimo bastante drástico da mobilidade entre os países nórdicos. É de esperar que os índices de migração europeia caiam, na medida em que diminuem as diferenças entre os países do sul da Europa e os outros Estados-membros da UE.

“O mercado de trabalho nórdico foi criado formalmente em 1954, quando a Suécia, a Dinamarca, a Noruega, a Finlândia e a Islândia assinaram um acordo que acabava com todas as barreiras formais à migração de trabalhadores entre os países nórdicos.”



**Figura 1: Emigração para a Suécia, da Noruega, Dinamarca e Finlândia
Inclui apenas cidadãos dos países de origem
Grupos etários 16-65, 1968-1993**



“Dado que a Suécia tem sido um país que recebe imigrantes de todos os outros países nórdicos, quase todos os anos, desde 1954, é natural que nos concentremos particularmente na imigração para a Suécia.”

“nos anos sessenta (...) tornou-se cada vez mais comum os cidadãos finlandeses irem trabalhar para a Suécia.”

para a Suécia, da Finlândia, Noruega e Dinamarca, excluindo as crianças com menos de 16 anos e as pessoas com mais de 65 anos, e cidadãos destes três países, respectivamente. Isto subestima os números totais da imigração mas, comparando, com a migração global bruta, é dado um quadro mais correcto da migração laboral entre os cidadãos destes três países.

A emigração para a Suécia, dos outros países nórdicos tem tido, geralmente, níveis muito mais baixos do que a emigração da Finlândia. Com excepção de 1974 e 1975, quando o desemprego subiu drasticamente na Dinamarca, e no final dos anos oitenta, a emigração Dinamarquesa para a Suécia tem-se mantido a um nível baixo, aproximadamente 1 000 pessoas por ano.

A emigração norueguesa para a Suécia tem-se mantido notavelmente estável e mais ou menos ao mesmo nível da emi-

gração Dinamarquesa. Todavia, com o aumento do desemprego na Noruega, em 1989 e 1990, também se deu um subida acentuada na emigração para a Suécia, onde o nível de procura de mão-de-obra, nesta altura, era elevado. Assim, tanto para os trabalhadores dinamarqueses, em meados dos anos setenta, como para os trabalhadores noruegueses, no final da década de oitenta, o acesso ao mercado de trabalho sueco reduziu o problema do desemprego.

A economia finlandesa entrou num período de desemprego maciço no início desta década. Em 1993, por exemplo, o índice de desemprego atingiu 17,7 %. Apesar disso, não ocorreu qualquer surto de emigração para a Suécia, o que reflecte, sobretudo, a falta de vagas de postos de trabalho no mercado sueco. Na verdade, os índices de emigração para a Suécia são reduzidos, e a imigração proveniente da Finlândia mantém-se a níveis semelhantes aos da Dinamarca e da Noruega.



Determinantes da migração nórdica

É óbvio que são muitos os factores que contribuem para os fluxos de migração. Quando se explica a migração finlandesa-sueca, não se pode ignorar o facto de os diferenciais de rendimento per capita entre a Finlândia e a Suécia serem elevados (Lundborg (1991)). Um potencial migrante empregado, compara, assim, o seu salário actual, com aquele que poderá esperar no destino. Mas os diferenciais de rendimento não são apenas importantes quando dizem respeito aos salários, mas também no que se refere às regalias de desemprego. Como os desempregados têm incentivos para arranjar outros empregos, é evidente que o potencial migrante desempregado compara o salário esperado no destino, com o nível de regalias na origem.

Outro conjunto de variáveis que explicam as movimentações, pode derivar do mercado de trabalho. É bastante natural que países sem desemprego, sejam mais atraentes, do que países com um desemprego elevado. Mas isto é, em grande medida, uma consequência do facto de que os países com um baixo nível de desemprego, em geral, possuem mais vagas, do que aqueles em que o desemprego é elevado. A investigação empírica demonstrou que as vagas e a movimentação no mercado de trabalho (contratações e despedimentos) tem um valor explicativo superior ao do índice de desemprego. Os países nórdicos que tiveram um aumento do número de vagas de postos de trabalho têm sido capazes, por esse motivo, de atrair trabalhadores de outros países. Durante muitos anos, as vagas no mercado de trabalho sueco atraíram os trabalhadores finlandeses. Mas, durante os anos oitenta, muitos finlandeses regressaram ao seu país, apesar do índice de desemprego ali existente ser mais elevado. A razão para este facto, é que, nessa época, o número de postos de trabalho estava a crescer na Finlândia com uma grande rapidez.

No entanto, a emigração tem lugar mais frequentemente em áreas com um elevado desemprego, do que em áreas onde o desemprego é reduzido. Mas isto não significa que apenas os desempregados se

desloquem. Os empregados também têm maior propensão para se deslocarem numa situação de desemprego elevado ou crescente, uma vez que o risco de desemprego é grande. Mas, independentemente da situação do emprego, a emigração reduz o problema do desemprego no local de origem. Todavia, na investigação efectuada, não foi dada muita atenção à questão de saber em que medida o mercado de trabalho nórdico reduziu o problema do desemprego.

Outro conjunto de variáveis explicativas tem a ver com a distância e representa diferentes custos da mudança. É perfeitamente natural que os emigrantes dinamarqueses que vão para a Suécia se concentrem no sul da Suécia. A distância geográfica, não só representa custos de transporte, mas também os custos psicológicos de viver longe da família e dos amigos. Quanto mais distante é o local para onde uma pessoa se muda, maiores são os custos da migração de regresso ao local de origem. Importante é também o facto de que a incerteza sobre as condições no local de destino aumenta na proporção da distância. Conforme já referimos, as autoridades nórdicas são extremamente activas na transmissão da informação sobre as condições locais, aos outros países nórdicos.

Os efeitos inibidores da distância na emigração são frequentemente contrabalançados pela insistência de anteriores emigrantes do país de origem. É um facto bem conhecido que os imigrantes tendem a concentrar-se num determinado país ou em certas áreas, num determinado país. Existem várias explicações para este comportamento. A mais óbvia poderá ser o facto de a concentração reduzir certos custos da emigração. Em particular, a concentração reduz os custos psicológicos que a vida longe de casa implica. Para além disso, os anteriores imigrantes poderão facilitar a assimilação e ajudar o recém-imigrado nos contactos com as autoridades. A existência de emigrantes anteriores desempenha, na realidade, um papel muito importante no mercado de trabalho nórdico. Lundborg (1991) demonstrou que a emigração anterior para a Suécia, originária da Dinamarca, Noruega e Finlândia, tem uma importância determinante nos fluxos de mão-de-obra destes três países.

“(…) tanto para os trabalhadores dinamarqueses, em meados dos anos setenta, como para os trabalhadores noruegueses, no final da década de oitenta, o acesso ao mercado de trabalho sueco reduziu o problema do desemprego.”

Hoje em dia, em consequência da falta de abertura de postos de trabalho no mercado sueco, “(…) os índices de emigração para a Suécia são reduzidos, e a imigração da finlândia mantém-se a níveis semelhantes aos da Dinamarca e da Noruega”.

“(…) os diferenciais de rendimento não são apenas importantes quando dizem respeito aos salários, mas também no que se refere às regalias de desemprego.”

“A investigação empírica demonstrou que as vagas, a movimentação no mercado de trabalho (contratações e despedimentos) tem um valor explicativo superior ao do índice de desemprego.”

“Outros factores que poderão afectar a migração, são as semelhanças culturais e linguísticas dos países. (…) Existem factores especificamente pessoais, como a idade, o sexo e a educação, que também desempenham um papel. (…) as pessoas com mais estudos tendem a emigrar mais, do que as menos instruídas.”



“(...) a propensão para a migração, no mercado nórdico, é mais elevada nos que têm menos estudos, do que nos que têm mais estudos.”

“Como a maioria dos imigrantes nórdicos eram operários, um efeito possível deste aumento, na oferta de trabalhadores não especializados, é que os seus salários são algo mais baixos do que aconteceria, se o caso fosse diferente.”

“(...) durante o período em que o mercado de trabalho nórdico livre tem existido, verificou-se uma maior equiparação dos salários reais nos países nórdicos e, em particular, entre a Suécia e a Finlândia.”

“no início da década de oitenta (...) as diferenças de salário real entre a Suécia e a Finlândia tinham sido tão reduzidas, que deixou de valer a pena deslocar-se para a Suécia para preencher essas vagas.”

Outros factores que poderão afectar a migração, são as semelhanças culturais e linguísticas dos países. Deste ponto de vista, poderia esperar-se mais emigração para a Suécia, da Noruega e Dinamarca, do que da Finlândia. Existem factores especificamente pessoais, como a idade, o sexo e a educação, que também desempenham um papel. Tal como acontece com a maioria da emigração, as taxas de emigração são mais elevadas entre os jovens, do que entre os mais velhos. De um modo geral, os homens têm maior propensão para emigrarem, do que as mulheres, devido ao seu índice mais elevado de participação no mercado e trabalho. Finalmente, as pessoas com mais estudos tendem a emigrar mais, do que as menos instruídas. Uma explicação geralmente apresentada para este facto, é que os que têm mais estudos sentem uma maior homogeneidade entre as nacionalidades, possuindo, por isso, mais facilidade em se adaptarem a novos ambientes.

A questão da migração das pessoas com mais estudos tem outras implicações, em termos de bem-estar social, que não se verificam em relação aos menos instruídos. Em especial, acontece frequentemente que o governo financia uma grande parcela da educação superior e, com a migração, é outro país que colhe os frutos do investimento na educação (a chamada emigração intelectual). A migração no mercado de trabalho nórdico, entre as pessoas com mais estudos, é analisada em Pedersen (1994). No entanto, a propensão para a migração, no mercado nórdico, é mais elevada entre os menos instruídos, do que entre os que têm mais estudos. Por outro lado, as pessoas que possuem um nível de educação mais elevado, têm maior tendência para emigrar para países não nórdicos, do que as que têm um nível de estudos mais baixo.

As consequências do mercado de trabalho nórdico no bem-estar social

Um dos argumentos clássicos teóricos defende que um mercado de trabalho livre aumenta a produção total na área integrada, o que constitui um ponto impor-

tante a favor da liberalização. Embora este problema nunca tenha sido analisado em detalhe, em qualquer estudo, não existem bons argumentos que questionem este preceito teórico. Isto não implica, todavia, que, tanto o país de emigração, como o de imigração beneficiem e, ainda menos, que todos os tipos de trabalhadores beneficiem.

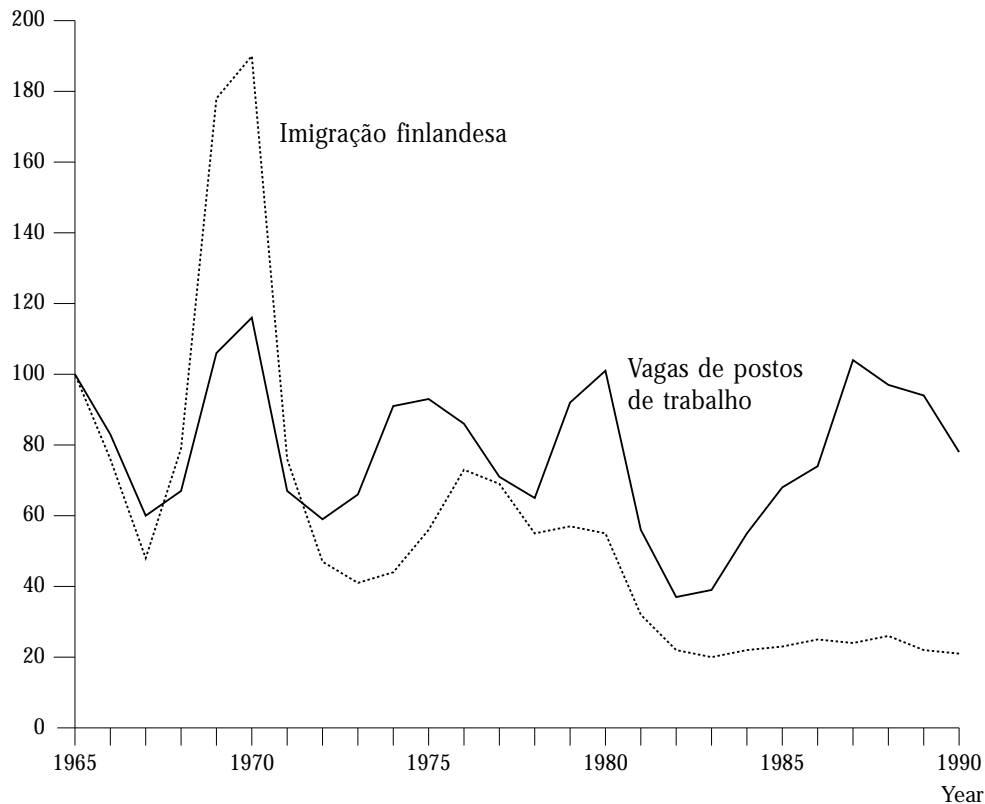
É óbvio que o mercado de trabalho nórdico livre proporcionou à Suécia uma mão-de-obra maior do que a que ela teria, se assim não fosse. Como a maioria dos imigrantes nórdicos eram operários, um efeito possível deste aumento, na oferta de trabalhadores não especializados, é que os seus salários são algo mais baixos do que aconteceria, se o caso fosse diferente. Utilizando o mesmo raciocínio, seria de esperar que a emigração de trabalhadores da Finlândia aumentasse o nível dos salários nesse país e desse modo, o mercado de trabalho integrado deveria contribuir para equiparar os salários nos países participantes. Todavia, estas questões não foram analisadas empiricamente. Mas é bem conhecido que, durante o período em que o mercado de trabalho nórdico livre tem existido, verificou-se uma maior equiparação dos salários reais nos países nórdicos e, em particular, entre a Suécia e a Finlândia. As alterações nos salários estão, deste modo, na linha do que se pode esperar de um modelo teórico das consequências da migração.

As vagas no país de destino e os diferenciais dos salários reais nos dois países são as principais forças que se encontram na origem da migração internacional. Isto pode ser ilustrado na Figura 2, que mostra a emigração da Finlândia para a Suécia, entre 1965 e 1990. A linha que indica as vagas no mercado de trabalho sueco reflecte o ciclo de negócios da Suécia.

Verificamos que, durante um longo período, até ao início dos anos oitenta, a imigração para a Suécia, proveniente da Finlândia, preenche a maioria das vagas. Todavia, a correlação entre a imigração e as vagas é quebrada no início da década de oitenta, e a principal razão para este facto é que, nesta altura, as diferenças de salário real entre a Suécia e a Finlândia tinham sido tão reduzidas, que deixou de valer a pena os trabalhadores deslocarem-



Figura 2: A imigração finlandesa e as vagas de postos de trabalho na Suécia. 1965 a 1990. Índice de 1965 = 100



se para a Suécia para preencher essas vagas.

No entanto, a correlação entre a mão-de-obra migrante e as vagas, até 1982, teve uma importância considerável para a economia sueca. Nos anos em que atingiu o auge, em 1969 e 1970, entrou um total de 80 000 imigrantes, que preencheram um grande número das vagas de postos de trabalho. Se esses imigrantes não tivessem podido entrar no mercado de trabalho sueco, o excesso de procura de mão-de-obra teria indubitavelmente conduzido a aumentos salariais e, conseqüentemente, à inflação. No auge do ciclo de negócios, no final dos anos oitenta, não se verificou a mesma imigração de mão-de-obra, e o excesso de procura de mão-de-obra contribuiu para a inflação. Assim, um mercado de trabalho livre, não só beneficia a eficácia das economias dos países participantes, mas também tem importantes efeitos macroeconômicos e pode contribuir para limitar, tanto a inflação no país de destino, como o desemprego no país de origem.

As diferenças de rendimento entre os países são, contudo, de grande importância. No mercado de trabalho nórdico, os salários reais tornaram-se a tal ponto semelhantes, que nenhum país que registre um aumento de vagas, poderá esperar que os imigrantes as preencham. Se outro país sofrer de desemprego, é mais provável que os imigrantes comecem a chegar. Mas para isso, é necessário, por seu turno, que as regalias de desemprego no país de origem não sejam tão elevadas, que impeçam os desempregados de emigrar.

A ligação entre os desempregados de um país, e as vagas existentes noutros países, constitui um aspecto crucial da integração do mercado de trabalho. É um facto que, em alguns países nórdicos e da UE, o nível de regalias é tão elevado, que a mobilidade no interior do país e, ainda mais, entre países, fica inibida.¹⁾ Se se pretender que a integração do mercado de trabalho constitua um meio eficaz de reduzir o desemprego e o número de vagas, dificilmente se poderá ignorar o nível das regalias.

“No mercado de trabalho nórdico, os salários reais tornaram-se a tal ponto semelhantes, que nenhum país que registre um aumento de vagas, poderá esperar que os imigrantes as preencham.”



“Com a continuação do estreitamento das diferenças de rendimentos entre os Estados-membros da UE, a migração na União virá sem dúvida a decrescer no futuro.”

“Caso a procura de mão-de-obra venha a aumentar em alguns dos países da União que se encontram em melhor situação, as taxas de migração poderão subir de novo. Todavia, isto requer uma política mais activa para estimular o emprego, do que aquela que é seguida pelos Estados-membros da UE, sendo também necessário que a compensação pelo desemprego não impeça a procura de emprego.”

Outros efeitos da imigração dizem respeito aos pagamentos de impostos e à provisão de participações. Do ponto de vista do país de acolhimento, o imigrante ideal é aquele que paga impostos elevados e recebe poucas importâncias a título de participações, tal como acontece com os jovens e capazes. O índice de participação no mercado de trabalho, entre os imigrantes, determina, em larga escala, se existe ou não pagamento de participações líquidas aos cidadãos do país de acolhimento. Um estudo antigo, de Ekberg (1983), indicava que em 1970, a Suécia recebeu um excedente líquido de imigração total. Nessa altura, a participação na mão-de-obra, entre os imigrantes, incluindo os nórdicos, era elevada, comparada com a população nativa sueca. Hoje em dia, um cálculo semelhante poderá ser negativo, mesmo para os imigrantes nórdicos, uma vez que o índice de participação no mercado de trabalho é mais elevado entre os suecos, do que entre os imigrantes.

Algumas lições para os Estados-membros da UE

As diferenças de salários reais entre os Estados-membros do sul da UE e os países ricos, têm vindo a ser reduzidos a um ritmo impressionante. À medida que os salários reais se vão assemelhando, uma das consequências é a redução da migração da mão-de-obra, conforme o caso da emigração finlandesa para a Suécia demonstra. Com a continuação do estreitamento das diferenças de rendimentos entre os Estados-membros da UE, a migração na União virá sem dúvida a de-

crescer no futuro. As barreiras linguísticas, assim como as diferenças culturais e religiosas constituem igualmente obstáculos prováveis à migração, embora a investigação tenha negligenciado largamente estes efeitos. Só a longo prazo estes obstáculos serão ultrapassados.

No entanto, a procura de mão-de-obra também desempenha um papel. Caso a procura de mão-de-obra venha a aumentar em alguns dos países da União que se encontram em melhor situação, as taxas de migração poderão subir de novo. Todavia, isto requer uma política mais activa para estimular o emprego, do que aquela que é seguida pelos Estados-membros da UE, sendo também necessário que a compensação pelo desemprego não impeça a procura de emprego. O programa de 1992²⁾ implicou medidas de desregulamentação que deveriam estimular a migração. Apesar de tudo, os aspectos cruciais na determinação das perspectivas da migração, seja na UE ou em qualquer outro lado, são a redução das diferenças de rendimento e a existência de vagas de postos de trabalho. Dificilmente se poderá prever um aumento dos índices de migração, sem um aumento das vagas de empregos.

Os elevados índices de migração, só por si, não constituem um indicador de que uma economia funciona bem. Apenas nos casos em que o índice de ligação entre os desempregados e as vagas adequadas, nos vários países, é baixo, existe um problema económico. Baixos índices de migração poderão reflectir, simplesmente, que as economias se desenvolvem a ritmos semelhantes.

1) Relativamente aos efeitos das regalias do desemprego sobre a migração nórdica, ver Lundborg (1991).

2) Nota da Redacção: Cf. Regulamento da CEE relativo à livre circulação dos trabalhadores na Comunidade.

Bibliografia

Ekberg, J. (1983), “Inkomsteffekter av invandring”, Acta Wexionensia, série 2.

Lundborg, P. (1991), “Determinants of Migration in the Nordic Labor Market”, *Scandinavian Journal of Economics*, Vol. 93, nº 3, 363-375.

Pedersen, P. (ed.) (1994): “Scandinavian Skill Migration in Perspective of the European Integration process,” North-Holland Elsevier (Forthcoming).

Os países do alargamento: alguns indicadores

Dados estatísticos

Dados extraídos da *OECD in Figures*, suplemento ao *OECD Observer* n° 188, de Junho/Julho de 1994

Demografia

	Superfície total em milhares de km ²	População					Estrutura etária da população: % da população total						
		em milhares		por Km ²	Taxa de crescimento %		menos de 15 anos		15-64 anos		65 e mais anos		
		1992	1982		1992	1992/91	1975/74	1992	1960	1992	1960	1992	
Áustria	83,9	7,884	7,571	94,0	0,8	-0,3	17,5	22,0	67,3	65,8	15,2	12,2	Áustria
Bélgica	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	Bélgica
Dinamarca	43,1	5,170	5,119	120,0	0,3	0,3	17,0 ^e	25,2	67,5 ^e	64,2	15,5	10,6	Dinamarca
Finlândia	338,0	5,042	4,827	14,9	0,3	0,4	19,2	30,4	67,1	62,3	13,7	7,3	Finlândia
França	549,0	57,372	54,480	104,5	0,6	0,5	20,0	26,4	65,6	62,0	14,4	11,6	França
Alemanha	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	Alemanha
Grécia	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	Grécia
Irlanda	70,3	3,547	3,480	50,5	0,7	1,7	26,8 ^e	30,5	61,8 ^e	58,6	11,4 ^e	10,9	Irlanda
Itália	301,2	56,859	56,639	188,8	0,2	0,6	15,7	23,4	68,9	67,6	15,4	9,0	Itália
Luxemburgo	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	Luxemburgo
Países Baixos	40,8	15,184	14,313	372,2	0,8	0,9	18,3	30,0	68,7	61,0	13,0	9,0	Países Baixos
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
Espanha	504,8	39,085	37,961	77,4	0,2	1,0	18,4	27,3	67,6	64,5	14,0	8,2	Espanha
Suécia	450,0	8,674	8,327	19,3	0,7	0,4	19,0	22,4	62,9	65,9	18,1	11,7	Suécia
Reino Unido	244,8	57,848	56,335	236,3	0,3	0,0	19,2 ^e	23,3	65,1 ^e	65,0	15,7 ^e	11,7	Reino Unido

Notas: a. 356,9 na Alemanha unificada
b. 80.569 na Alemanha unificada
c. 1991/90

d. 1976/75
e. 1991
f. 1989

Fontes: *Labour Force Statistics: 1972-1992*, OCDE, Paris, 1994; *Employment Outlook*, OCDE, Paris, Setembro de 1992.

Emprego I

	População Activa Total				População Activa Civil Total					
	em milhares 1992	Variação desde 1982 %	Taxa de Participação das Mulheres ¹ %		em milhares 1992	Variação desde 1982 %	Agricultura, Silvicultura e Pesca ² %	Indústria ² %	Serviços ² %	
			1992	1982						
Áustria	3,679	11,4	58,0	50,2	3,546	11,2	7,1	35,6	57,4	Áustria
Bélgica	4,237	2,8	54,1	48,3	3,724	5,3	2,6	27,7	69,7	Bélgica
Dinamarca	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	Dinamarca
Finlândia	2,527	-0,6	70,7	72,4	2,163	-8,6	8,6	27,9	63,5	Finlândia
França	25,109	5,8	58,7	54,7	22,032	3,7	5,2	28,9	65,9	França
Alemanha	30,949	8,4	58,6	52,9	28,708	9,6	3,1	38,3	58,6	Alemanha
Grécia	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	Grécia
Irlanda	1,384 ^a	4,9	39,9 ^a	37,6	1,113 ^a	-1,6 ^b	13,8 ^a	28,9 ^a	57,3 ^a	Irlanda
Itália	24,612	8,0	45,8 ^a	39,8	21,271	7,0	8,2	32,2	59,6	Itália
Luxemburgo	165 ^a	3,1 ^b	44,7 ^a	41,3	162 ^a	2,5 ^b	3,3 ^c	30,5 ^c	66,2 ^c	Luxemburgo
Países Baixos	7,133	..	55,5	39,0	6,576	..	4,0	24,6	71,4	Países Baixos
Portugal	4,764	10,0	61,9	54,4	4,498	..	11,6	33,2	55,2	Portugal
Espanha	15,432	12,8	42,0	32,5	12,359	11,4	10,1	32,4	57,5	Espanha
Suécia	4,429	1,7	79,1	75,9	4,195	-0,6	3,3	26,5	70,2	Suécia
Reino Unido	28,149	5,5	65,0 ^a	57,1	25,181	6,8	2,2	26,5	71,3	Reino Unido

Notas: .. não disponível;
1. Definida como mão-de-obra feminina de todos os escalões etários, dividida pela população feminina da faixa etária entre os 15 e 64 anos;

2. Ver também pp. 26-27;
a. 1991;
b. 1991/81;
c. 1990

Fontes: *Labour Force Statistics: 1972-1992*, OCDE, Paris, 1994.



Emprego II

	Trabalhadores a Tempo Parcial em % do emprego total						Trabalhadoras a Tempo Parcial % do emprego a tempo parcial total		Trabalhadores por conta própria % do emprego total		
	Ambos os sexos		Mulheres		Homens		1992	1982	1992	1982	
	1992	1982	1992	1982	1992	1982					
Áustria	9,1	8,0	20,5	18,9	1,6	1,5	89,1	87,8	10,2	16,0	Áustria
Bélgica	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	Bélgica
Dinamarca	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	Dinamarca
Finlândia	7,9	7,7	10,4	11,6	5,5	4,1	64,3	72,0	14,2	12,7	Finlândia
França	12,7	9,2	24,5	18,9	3,6	2,5	83,7	83,9	12,6	16,4	França
Alemanha	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	Alemanha
Grécia	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 ^c	38,9	Grécia
Irlanda	8,4 ^a	6,6 ^c	17,8 ^a	15,5 ^c	3,6 ^a	2,7 ^c	71,6 ^a	71,6 ^c	21,7 ^a	20,8	Irlanda
Itália	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	Itália
Luxemburgo	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	Luxemburgo
Países Baixos 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	Países Baixos 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
Espanha	5,9	5,8 ^e	13,7	13,9 ^e	2,0	2,4 ^e	76,8	71,5 ^e	21,4	22,1	Espanha
Suécia ²	24,3	25,0	41,3	46,5	8,4	6,4	82,3	86,4	9,5	7,7	Suécia ²
Reino Unido	23,2	17,9 ^b	44,6	40,0 ^b	6,1	3,1 ^b	85,4	89,6 ^b	12,2	9,2	Reino Unido

Notas: .. não disponível;
1. Interregno nas séries de 1985;
2. Interregno nas séries de 1986;
a. 1991;
b. 1981;
c. 1983;
d. 1980;
e. 1987;
f. 1990

Fontes: *Employment Outlook*, OCDE, Paris, Julho de 1993; *Economic Outlook*, OCDE, Paris, Dezembro de 1993; *Labour Force Statistics: 1972-1992*, OCDE, Paris, 1994

Emprego III

	Taxas de Desemprego ¹						Desempregados a longo prazo (12 ou mais meses) % do desemprego total		Taxas de Desemprego de Jovens (menos de 25 anos) % da população activa jovem				
	Ambos os sexos % da população activa total		Mulheres % da população activa feminina total		Homens % da população activa masculina total				Mulheres		Homens		
	1992	1982	1992	1982	1992	1982	1992	1982	1992	1982	1992	1982	
Áustria	3,6	3,5	3,8	4,8	3,5	2,8	Áustria
Bélgica	9,3 ^a	11,9	13,2 ^a	17,0	6,5 ^a	8,7	61,6 ^a	66,3 ^c	Bélgica
Dinamarca	9,1 ^a	11,0	10,0 ^a	11,2	8,3 ^a	10,7	31,2 ^a	33,0 ^c	Dinamarca
Finlândia	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	Finlândia
França	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	França
Alemanha	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	Alemanha
Grécia	7,0 ^b	5,8	11,7 ^b	8,0	4,3 ^b	4,7	47,0 ^a	35,0 ^c	Grécia
Irlanda	15,7 ^a	11,4	12,1 ^a	9,7	17,3 ^a	12,1	60,3 ^a	36,9 ^c	21,1 ^a	16,6	25,0 ^a	22,9	Irlanda
Itália	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	Itália
Luxemburgo	1,2 ^a	1,2	2,0 ^a	1,7	1,1 ^a	1,0	Luxemburgo
Países Baixos	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	Países Baixos
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
Espanha	18,1	15,6	25,3	18,5	14,0	14,4	47,4	48,5	40,5	39,5	29,6	31,8	Espanha
Suécia	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	Suécia
Reino Unido	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	Reino Unido

Notas: .. não disponível;
1. Definições nacionais;
a. 1991;
b. 1990;
c. 1983;
d. 1986;

Fontes: *Labour Force Statistics: 1971-1991*, OCDE, Paris, 1993; *Employment Outlook*, OCDE, Paris, Julho de 1993

Educação I¹

	Despesa Pública com a Educação % do PIB					Alunos/Estudantes a tempo inteiro por 1000 habitantes					
	Total ²	Ensino Pré-escolar	Ensino Primário	Ensino Secundário	Ensino Pós-Secundário	Total ³	Ensino Pré-escolar	Ensino Primário	Ensino Secundário	Ensino Pós-Secundário	
Áustria	5,4	0,3	1,0	2,6	1,1	198	25	47	95	31	Áustria
Bélgica	5,4	0,5	0,9	2,4	0,9	217	38	75	80	25	Bélgica
Dinamarca	6,1	1,3	195	10	66	90	29	Dinamarca
Finlândia	6,7	209	7	78	89	35	Finlândia
França	5,4	252	45	72	101	30	França
Alemanha	4,0	0,2	0,5	1,8	0,9	189	28	40	93	28	Alemanha
Grécia	Grécia
Irlanda	5,5	0,5	1,6	2,2	1,2	278	36	119	101	20	Irlanda
Itália	200	27	54	94	25	Itália
Luxemburgo	Luxemburgo
Países Baixos	5,6	0,3	1,3	2,2	1,7	208	24 ^a	77	82	25	Países Baixos
Portugal	5,5	0,1	2,2	2,0	0,9	215	17	104	75	18	Portugal
Espanha	4,5	0,3	1,0	2,4	0,8	247	25	72	117	31	Espanha
Suécia	6,5	0,2	2,3	2,8	1,2	170	11	68	69	22	Suécia
Reino Unido	5,3	0,2	1,4	2,3	1,0	182	14 ^b	79	76	13	Reino Unido

Notas: .. não disponível;

1. 1990-91;

2. As despesas não distribuídas por grau de ensino já estão incluídas no total;

3. O total inclui alunos da ensino pré-escolar matriculados a tempo parcial;

a. Todos os alunos da ensino pré-escolar estão matriculados a tempo parcial;

b. Alguns alunos da ensino pré-escolar estão matriculados a tempo parcial.

Fontes: *Education at a Glance*, OCDE, Paris, 1993.Educação II¹

	Número de professores equivalentes a tempo inteiro, por 1000 habitantes					Taxas de alunos matriculados a tempo inteiro % do grupo etário em causa			Proporção do grupo etário em causa, por 1000 habitantes do grupo etário		
	Total	Ensino Pré-escolar	Ensino Primário	Ensino Secundário	Ensino Pós-Secundário	3-6 anos	15-19 anos	20-24 anos	Concluíram o Ensino Secundário	Entraram no Ensino Pós-Secundário	
Áustria	17,2	1,2	4,1	10,1	1,9	866	277	Áustria
Bélgica	21,3	x	7,7 ^a	10,7	1,9	..	81,6	21,8	..	484	Bélgica
Dinamarca	16,1	0,7	5,9	8,4	1,0	23,7	77,0	29,0	1.004	380	Dinamarca
Finlândia	14,2	14,9	1.235	649	Finlândia
França	..	1,6	3,1	7,2	..	100,5	83,7	23,6	758	444	França
Alemanha	11,4	1,2	2,0	5,7	2,6	75,4	82,9	27,8	1.173	445	Alemanha
Grécia	Grécia
Irlanda	13,4	1,3	4,5	5,9	1,6	65,0	67,9	..	783	338	Irlanda
Itália	4,8	10,1	0,8	507	..	Itália
Luxemburgo	Luxemburgo
Países Baixos	12,9	1,1	3,9	5,8	2,0	73,8	75,2	23,9	822	357	Países Baixos
Portugal	17,7	0,8	7,8	7,5	1,5	58,0	53,8	13,2	506	352	Portugal
Espanha	12,8	1,0	3,3	7,0	1,3	82,6	64,2	25,5	637	..	Espanha
Suécia	6,5	6,5	..	23,1	68,5	14,0	802	492	Suécia
Reino Unido	11,9	0,5	3,7	6,1	1,3	81,9 ^b	48,6	8,4	..	277	Reino Unido

Notas: .. não disponível;

x. Incluído em outra categoria;

1. 1990-91;

2. A nível do ensino secundário podem ser obtidas duas ou mais qualificações;

a. Inclui a educação pré-escolar;

b. Alguns alunos entre 3 e 6 anos estão matriculados a tempo parcial.

Fontes: *Education at a Glance*, OCDE, Paris, 1993.



Referências Bibliográficas

Áustria

Unemployment and Labour market flexibility: Austria

Walterskirchen E.
OIT (Organização Internacional do Trabalho)
Genebra, OIT, 1991, 134 p.
ISBN 92-2-107290-8

Das berufliche Bildungswesen in der Republik Österreich

CEDEFOP (Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional)
Berlim, 1994 (a publicar)

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

Viena, Bundesministerium für Unterricht und Kunst, folheto informativo, 1994
DE, EN, FR

Berufliche Bildung in Österreichs Unternehmen

Viena, Bundeswirtschaftskammer, 31 p., 1988

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

Kailer N.
Viena, IBW (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft), 1989, 240 p.

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

OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico)
Paris, OCDE, 1991, 20 p.

Finlândia

Developments in education 1992-1994. Finland

Ministry of Education
Helsínquia, 1994, 98 p.

Vocational Education in Finland

National Board of Education
Helsínquia, 1991, 45 p.

Education in Finland

Ministry for Foreign Affairs
Helsínquia, opúsculo, 5 p., 1991

Educational strategies in Finland in the 1990s

Kivinen O.; Rinne R.
Turku, University of Turku, 1992, 134 p.

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

Kyrö M. (ed.)
National Board of Education
não publicado (projecto OCDE: The changing role of vocational and technical education and training), 1993, 76 p. + anexos

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

OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico)
Paris, OCDE, 1990, 40 p.

Continuing vocational education and training in Finland

Ministry of Education
Helsínquia, 1990, 27 p.

Weiterbildung in Finnland. Weniger Staat mehr Markt

Wolbeck M.
in: Grundlagen der Weiterbildung, 3(2), 1992, Neuwied, p. 96-99
ISSN: 0937-2172

Higher Education Policy in Finland

Ministry for Education
Helsínquia, 1994, 161 p.
ISBN 951-47-8305-0

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

Parjanen M.
OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico)
Paris, OCDE, 1991, 20 p.



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

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

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

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

Higher Education and Research in Finland

Ministry of Education
Helsinquia, Ministry of Education,
1988, 89 p.
ISBN 951-47-2071-7

Unemployment and labour market flexibility: Finland

Lilja R., Santamäki-Vuori T., Standing G.
OIT (Organização Internacional do Trabalho)
Genebra, OIT, 1990, 222 p.
ISBN 92-2-107273-8

Finnish Polytechnics. An Experimental Reform

Ministry of Education
Helsinquia, 1993, 16 p.

Suécia

Education in Sweden 1994

Statistics Sweden
Örebro, 1994, 80 p.

The Swedish schoolsystem

Skolverket
Estocolmo, 1994, folhetos informativos

Berufliche Bildung in Deutschland und Schweden im Vergleich

Paland M.
CDG (Carl Duisburg Gesellschaft)
Colónia, 1992

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

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

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

Hjort S.
Swedish Ministry of Education and Science
Documento preparado para o Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (CEDEFOP)
Estocolmo, 1994, 48 p.
Disponível no CEDEFOP

Adult education in the 1990's: considerations and proposals

Swedish National Board of Education
Estocolmo, 1991, 50 p.

Industry training in Australia, Sweden and the United States

OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico)
Paris, OCDE, 1993, 104 p.
ISBN 92-64-13905-2

The effectiveness of training boards in Sweden

Granander S.
OIT (Organização Internacional do Trabalho)
Genebra, OIT, Documento de debate, n° 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
Estocolmo, NBE reports-planning. Follow up and Evaluation 90/10, 1990, 101 p.; bibl. p. 98-101

The Swedish Way. Towards a Learning Society

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

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

OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico)
Paris, OCDE, 1991, p. 25



Unemployment and labour market flexibility: Sweden

Standing G.
OIT (Organização Internacional do Trabalho)
Genebra, OIT, 1988, 150 p.
ISBN 92-2-106265-1

Moradas Úteis

Áustria

Estruturas públicas

Bundesministerium für Unterricht und Kunst (BMUK)

Abt. II/7
z.H. Herrn Ministerialrat Mag. Peter Kreiml
z.H. Herrn Rat Mag. Schlick
Minoritenplatz 5
A-1014 Wien
Tel. 431++53120/4339
Tel. 431+53120/4491
Fax 431+53120/4130

Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten

Stubenring 1
A-1010 Wien
Tel. 431+71100/5223 (Mag. Jost)
Fax 431+7142718
Fax 431+7137995

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung

Rosengasse 2-6
A-1014 Wien
Tel. 431+53120/5920
Fax 431+53120/6205

Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft

z.H. Herrn Dr. Georg Piskaty
Wiedner Hauptstrasse 63
A-1045 Wien
Tel. 431+50105/4072
Tel. 431+50105/4073
Fax 431+50206/261

Vereinigung österreichischer Industrieller

z.H. Frau Mag. Gerlinde Pammer
Scharzenbergplatz 4
A-1030 Wien
Tel. 431+71135/2365
Fax 431+71135/2922

Kammer für Arbeiter und Angestellte

z.H. Herrn Mag. Ernst Löwe
Prinz-Eugen-Strasse 20-22
A-1040 Wien
Tel. 431+50165/2473
Fax 431+50165/2230

Kammer für Arbeiter und Angestellte

z. H. Frau Mag. Brigitte Stierl
Prinz-Eugen-Strasse 20-22
A-1040 Wien
Tel. 431+50165/3132
Fax 431+50165/2230
Fax 431+50165/3186

Österreichischer Gewerkschaftsbund

z.H. Herrn Sekretär Gerhard Prager
Hohenstaufengasse 10-12
A-1010 Wien
Tel. 431+53444/466
Fax 431+53444204

Organismos de investigação

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung

z.H. Herrn Ministerialrat Dr. Heinz Kasparovsky
Rosengasse 2-6
A-1014 Wien
Tel. 431+53120/5920
Fax 431+53120/6205

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

z.H. Univ. Doz. Mag. Dr. W. Blumberger
Raimundstrasse 17
A-4020 Linz
Tel. 4370+6511083
Fax 4370+609313/12

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (IBW)

z.H. Herrn Dr. Klaus Schedler
Rainergasse 38
A-1050 Wien
Tel. 431+5451671/27
Fax. 431+5451671/22

Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung (ÖIBF)

z.H. Frau Maria Hofstätter
Kolingasse 15
A-1090 Wien
Tel. 431+31033340
Tel. 431+3197772
Fax 431+3197772

**Institut für höhere Studien**

z.H. Herrn Dr. Lorenz Lassnig
Stumpergasse 56
A-1060 Wien
Tel. 431+599910

Industriewissenschaftliches Institut

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

☐ **Parceiros sociais**

Organizações patronais**Vereinigung Österreichischer Industrieller (VÖI)**

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

Organizações sindicais**ÖGB**

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

Finlândia

☐ **Organismos públicos /
Estruturas públicas**

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):

Áreas de trabalho: avaliação, EURYDICE, CEDEFOP, INES, comparação de certificados, linhas da política do ensino, administração geral do ensino
P.O. Box 380
FIN-00531 Helsinki
Tel. 3580+774775

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

Áreas de trabalho: estratégias para o futuro planeamento do ensino
P.O. Box 293
FIN-00171 Helsinki
Tel. 3580+134171

☐ **Organismos de investigação**

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)

As ligações entre trabalho e educação, investigação especializada relativa ao trabalho e às oportunidades no trabalho
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)

Áreas de trabalho: estudo de resultados IEAE, Votec, investigação especializada para a educação
P.O. Box 35
FIN-40351 Jyväskylä
Tel. 35841+601211



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

Investigação da educação sob o ponto de vista sociológica
Hämeenkatu 1
FIN-20500 Turku
Tel. 35821+6335878

Government Institute for Economic Research (Valtion taloudellinen tutkimuskeskus)

Investigação económica da educação
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 terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus
P.O. Box 220
FIN-00531 Helsinki
Tel. 3580+39671
Fax 3580+761307

□ **Parceiros sociais**

Organizações sindicais

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)

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

Organizações patronais

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

Suécia

□ **Organismos públicos / Estruturas públicas**

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

□ **Organismos de investigação**

**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

□ **Parceiros sociais**

Organizações patronais

**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

Organizações sindicais

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

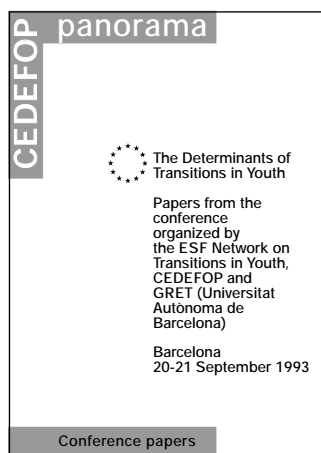
Bainhusgatan 1
S-10553 Stockholm
Tel. 468+7962500
Fax 468+7962800

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

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

Esta secção foi preparada
por
Maryse Peschel
e pelo Serviço de Documentação, com a ajuda de membros da rede nacional de documentação (cf. última página)

Esta secção apresenta as mais importantes e recentes publicações sobre o desenvolvimento que se têm vindo a registar no domínio da formação e qualificações, a nível internacional e europeu. Dando preferência a trabalhos comparativos, também se enumeram os estudos nacionais realizados no âmbito de programas internacionais e europeus, análises do impacto da acção comunitária nos Estados-membros e estudos nacionais observados sob uma perspectiva externa. Na secção "Dos Estados-membros" é apresentada uma selecção de publicações nacionais importantes.



Seleccção de leituras

Europa - Internacional

Informações, análises e estudos comparativos

O sistema de formação profissional:

- na Bélgica (FR, IT, NL)
- na Dinamarca (DA, EN, ES, FR)
- na Alemanha (DE, EN, ES, FR, GR, NL, PT)
- em Espanha (ES)
- em França (DA, DE, EN, ES, FR, IT, PT)
- na Grécia (DE, EN, GR)
- na Itália (DE, FR, IT)
- na Irlanda (EN, ES)
- no Luxemburgo (EN, ES, FR, PT)
- nos Países Baixos (DE, EN, FR, NL)
- em Portugal (PT)
- no Reino Unido (DE, EN, ES, IT, PT)

Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (CEDEFOP) Luxemburgo, Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, 1993, 1994

Após uma apresentação do contexto administrativo, demográfico e económico e de um resumo histórico dos sistemas de formação, estas monografias nacionais abordam o modo de funcionamento da formação inicial e da formação contínua, as instâncias responsáveis, o papel dos parceiros sociais e o financiamento, indicando seguidamente as tendências e desenvolvimentos actuais.

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

Elaborado pela Rede de Informação sobre a Educação na Comunidade Europeia (EURYDICE), em cooperação com o Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (CEDEFOP) Comissão Europeia, Direcção-Geral XXII - Educação, Formação e Juventude Luxemburgo, Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias em publicação DE, EN, FR

Esta segunda edição foi elaborada com base nas informações fornecidas à Unidade Europeia da EURYDICE, pelas Unidades Nacionais da EURYDICE, tendo sido validada pelas autoridades locais competentes. Todos os países são tratados de forma semelhante, de modo a facilitar a comparação entre eles, caso se deseje. Os capítulos abrangem: a responsabilidade pelo sistema de ensino, no seu todo, e pela respectiva administração, e ainda uma descrição do ensino pré-escolar, primário e secundário, até ao fim da escolaridade obrigatória. São considerados, tanto o sector público, como o privado.

The determinants of transitions in youth. Documentos da conferência organizada pela rede ESF sobre Transições na Juventude, CEDEFOP e GRET (Universitat Autònoma de Barcelona). Barcelona, 20-21 de Setembro de 1993

Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (CEDEFOP) Berlim, CEDEFOP Panorama nº 43, 1994, 338 p. EN

Disponível gratuitamente no CEDEFOP

Esta foi a primeira reunião internacional da "Rede da Fundação Europeia da Ciência sobre Transições na Juventude", cujo objectivo a longo prazo consiste em alcançar um melhor entendimento teórico das transições ocorrentes no meio juvenil e, especialmente, das relações entre ensino/formação profissional e o mercado de trabalho, através de análises comparativas de inquéritos regulares e longitudinais às transições. A conferência teve cinco *workshops*: perspectivas sobre os sistemas, as instituições e as mudanças; itinerários no mercado de trabalho, dos que terminam o ensino secundário; dimensões sociais e domésticas das transições da juventude; o processo e consequências da diferenciação do ensino; itinerários no mercado de trabalho dos jovens com licenciatura. Os documentos aqui reproduzidos permitem a comparação de abordagens e preocupações entre países e identificam características complexas e multi-dimensionais do processo



de integração, que envolve numerosos factores económicos, sociais e pessoais.

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

Guerra, D.; Peroni, G.

Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (CEDEFOP) Luxemburgo, Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, 1994, 576 p.

ISBN 92-826-8368-0 (fr)

EN, FR, IT

O presente estudo sobre as profissões do sector turístico hoteleiro insere-se no âmbito do projecto intitulado "Repertório comunitário dos perfis profissionais". Este projecto, cujos trabalhos foram lançados em 1990, visa pôr em prática uma metodologia que permita comparar, a nível internacional, profissões nos sectores do turismo hoteleiro, da electrónica e do audiovisual. Elaborado com base nos trabalhos levados a cabo em nove países (Bélgica, Dinamarca, Alemanha, Espanha, Grécia, França, Itália, Portugal, Reino Unido), este relatório apresenta a abordagem metodológica, uma análise do sector turístico nos diferentes países, bem como um conjunto de fichas descritivas dos 27 perfis profissionais seleccionados. Este conjunto é constituído, para cada perfil profissional, por uma ficha comparativa seguida de nove fichas nacionais nas quais figuram: uma descrição da função de referência, um quadro das tarefas profissionais, as competências exigidas, o percurso-tipo da formação, a sua duração e respectiva certificação.

Em 1992, o CEDEFOP publicou um primeiro relatório, à venda no Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias: "Répertoire communautaire des profils professionnels. Les professions du secteur tourisme-hôtellerie dans la Communauté. Une analyse comparée" ISBN 92-826-2987-2 (fr).

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

Haji, C.

Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (CEDEFOP) Berlin, CEDEFOP Panorama, nº 47, 1994, 38 p.

EN, FR

Distribuição gratuita pelo CEDEFOP

Este relatório constitui uma primeira análise comparativa das estruturas de qualificação em diversos contextos nacionais. Realizada na Alemanha, em França, em Itália, nos Países Baixos, em Portugal e no Reino Unido, este estudo compara a evolução das qualificações no caso de profissões, cuja actividade envolve a instalação, gestão e manutenção de redes locais ou de longa distância. Os empregos ligados a estas redes requerem novas qualificações extremamente avançadas que surgem associadas às seguintes funções: estudo e planificação, instalação, gestão, apoio aos utilizadores (*help desk*) ou assistência, controlo e manutenção. As conclusões obtidas para os diferentes contextos nacionais sugerem que as empresas procuram indivíduos com grandes capacidades de adaptação e aptos a estabelecer relações inter-pessoais de qualidade para o bom exercício das funções anteriormente referidas.

Existe uma síntese deste estudo, publicada na série CEDEFOP Flash, 3/94 (DE, EN, FR).

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

Comissão Europeia

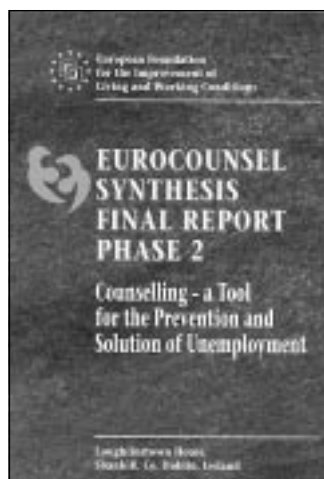
Luxemburgo, Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, 1994, 116 p.

ISBN 92-826-6831-2 (fr)

EN, FR

Depois de apresentar os aspectos metodológicos, este relatório propõe uma análise estatística sobre o ensino superior na União Europeia, entre 1980 e 1990. Para cada país, são analisados os seguintes aspectos: o sistema educativo do ensino superior, a frequência, os diplomas, o pessoal docente, a duração dos estudos, o desemprego dos diplomados e o financiamento. Uma análise comparativa completa este relatório.





Emprego na Europa 1994

Comissão Europeia
COM (94) 381 final, 14.09.1994, 190 p.
Luxemburgo, Serviço das Publicações
Oficiais das Comunidades Europeias
ISBN 92-826-6059-1 (pt)
ISSN 0254-1491 (fr)
DA, DE, EN, ES, FR, GR, IT, NL, PT

Este é o sexto relatório de uma série com periodicidade anual, destinada a fornecer às empresas, aos sindicatos, aos governos e a grupos de interesse uma panorâmica actualizada de muitos aspectos do emprego na Comunidade Europeia. Esta informação encontra-se dividida em duas secções principais: a Parte 1 - perspectivas de emprego - observa as tendências na Comunidade, relativamente ao emprego. A Parte 2 analisa os progressos efectuados nos Estado-membros, relativamente às acções previstas no Livro Branco sobre emprego, crescimento e competitividade. O relatório é completado por uma série de gráficos.

The European report on science and technology indicators 1994

Comissão Europeia
Luxemburgo, Serviço das Publicações
Oficiais das Comunidades Europeias,
1994, 338 p. + anexos (Estudos 1)
ISBN 92-826-9004-0
ISSN 1018-5593
EN

Este primeiro relatório europeu sobre os indicadores de ciência e tecnologia, centra-se nos empreendimentos realizados no domínio da ciência e tecnologia dos 12 Estados-membros da UE, mas inclui também informações detalhadas sobre os países da EFTA e algumas economias da Europa Central e de Leste, assim como comparações internacionais com os outros principais países mais avançados do mundo no domínio da ciência e tecnologia. Os indicadores encontram-se divididos em seis partes, abrangendo o nível e tendência dos recursos globais dedicados à ciência e à tecnologia; I&D industriais e competitividade; as especificidades dos vários sistemas nacionais de C&T na Europa; cooperação intra-europeia nesta área; acordos de cooperação da UE com outros países/regiões do mundo; e as diferenças entre os países europeus, no que respeita às suas atitudes em relação à C&T.

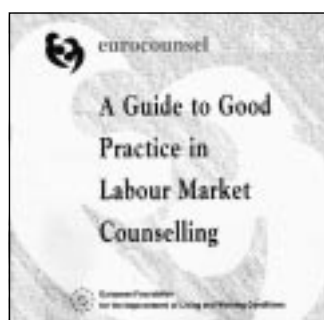
• Eurocounsel synthesis final report, phase 2. Counselling - a tool for the prevention and solution of unemployment. Case study portfolio. Example of innovative practice in labour market counselling

Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, 1994, 116 p.
ISBN 92-826-7868-7 (en)
ISBN 92-826-6906-8 (en, estudo-tipo)
DE, EN, FR

À medida que o desemprego aumenta na maior parte da Europa, é cada vez maior o reconhecimento do papel que os serviços de aconselhamento, informação e orientação podem desempenhar como instrumentos de prevenção e solução do desemprego. Este relatório resume os resultados da segunda fase do programa da Fundação, o Eurocounsel, cujo objetivo consiste em melhorar a qualidade e a eficácia dos serviços de aconselhamento para os desempregados e os que se encontram em risco de desemprego. Nesta segunda fase, a atenção incidiu no trabalho transnacional, através de um programa-piloto de visitas de intercâmbio para profissionais da área. Adicionalmente, foi compilado um dossier de estudos-tipo sobre experiências interessantes e inovadoras dos sete países participantes. Os resultados desta segunda fase do programa salientam os problemas que se encontram associados ao aumento do desemprego, incluindo a pressão que este coloca nos recursos, e as dificuldades de fornecimento de aconselhamento em áreas com uma reduzida procura de mão-de-obra. A finalizar o relatório são apresentadas recomendações sobre formas de melhoramento dos serviços de aconselhamento.

• A guide to good practice in labour market counselling

Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho
Luxemburgo, Serviço das Publicações
Oficiais das Comunidades Europeias,
1994, 20 p.
ISBN 92-826-8851-8
EN





Esta brochura delinea os elementos-chave da boa prática no âmbito dos serviços de aconselhamento sobre o mercado de trabalho, que resultaram do trabalho realizado até à data no âmbito do programa Eurocounsel da Fundação, e dos conhecimentos e experiências adquiridas por investigadores, responsáveis pelas políticas e profissionais deste ramo. O objectivo desta brochura consiste em fornecer um resumo da boa prática retirada das experiências europeias, que possa servir de memorando aos que se preocupam com a melhoria dos serviços de aconselhamento, relativamente à prevenção e solução do desemprego de longa duração.

Changing role of VOTEC (Vocational and technical education and training):

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

Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE)
Paris, OCDE, 1994, 180 p.
ISBN 92-64-1485-1
EN, FR

Este volume explora quatro temas, num esforço para identificar e explicar a ligação que produz um VOTEC eficaz. Os temas estudados são: vias de ensino, estratégias de aprendizagem que integram a teoria e a prática, o papel dos parceiros sociais e a política de coordenação.

❑ **Vocational training in Germany: Modernisation and responsiveness**

Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE)
Paris, OCDE, 1994, 134 p.
ISBN 92-64-14301-7
EN, FR

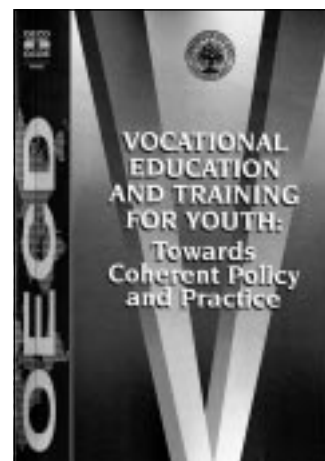
Esta publicação debruça-se sobre o contexto histórico do sistema dual de formação profissional na Alemanha e os desafios que tem enfrentado desde a introdução da Lei da Formação Profissional, em 1969. Analisa a capacidade de dois sectores - a indústria metalúrgica e a construção civil - para responderem às mudanças sociais e económicas e à subsequente procura de competências novas e mais de nível mais elevado. O estudo revela a

importância da negociação e cooperação entre o governo (a nível federal e estadual), os parceiros sociais e os institutos de investigação, em todos os aspectos do processo de tomada de decisões, desde a elaboração da política de formação profissional, até à regulamentação da capacidade e qualidade da formação. Este complexo método de cooperação, baseado numa tradição histórica de co-determinação, permitiu que a formação profissional modernizasse as suas estruturas e processos, de modo a enfrentar os desafios dos anos 70 e 80. O futuro do sistema dual estará dependente da sua capacidade de continuar a ser atraente para os jovens capazes e ambiciosos e da manutenção da sua capacidade de adaptação às condições em mutação do local de trabalho.

❑ **Vocational training in the Netherlands: Reform and innovation**

Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE)
Paris, OCDE, 1994, 220 p.
ISBN 92-64-14298-3
EN, FR

Nos Países Baixos, tem-se verificado recentemente um esforço cada vez maior de reduzir as diferenças entre o ensino geral e o profissional: o elemento profissional está a ser reforçado nos programas das universidades, e os programas e qualificações do sector profissional estão a ser cada vez mais reconhecidos como equivalentes aos das universidades. Seguindo uma panorâmica geral destas reformas e inovações das políticas, esta publicação centra a sua atenção no desenvolvimento ocorrido em quatro áreas de actividade económica que têm afectado as necessidades e procura de conhecimentos e competências: o turismo, a indústria gráfica, a tecnologia de instalação e maquinaria CNC e automação da produção flexível. Estes estudos-tipo sectoriais revelam que as alterações no ensino e na formação profissional são paralelas às mudanças nas estruturas da indústria. A estrutura nacional e sectorial que se encontra presentemente em elaboração, reforçará a integração das vias baseadas na escola e na empresa, harmonizando assim melhor a formação com as necessidades da indústria.





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

Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE)
Paris, OCDE, 1994, 170 p. (Part I), 300 p. (Part II)
ISBN 92-64-14241-X (en)
EN, FR

Este livro segue-se a um relatório inicial panorâmico, *The OECD Jobs Study: Facts, Analysis, Strategies*, que apresenta os elementos característicos do desemprego de hoje, analisa os factores fundamentais que o produziram e recomenda estratégias para incentivar a criação de empregos e preparar as pessoas para os novos empregos. Este relatório adicional oferece as bases empíricas e analíticas detalhadas dessa panorâmica. Debruça-se sobre os mercados de trabalho a analisa a forma como o desemprego tem sido afectado por factores como a gestão macro-económica, a concorrência dos países com baixo nível salarial, a mudança tecnológica mais rápida e a adaptação lenta a novos empregos e competências. A publicação da OCDE *Jobs Study: Evidence and Explanation* (volume I) defende a conclusão de que uma grande parte do desemprego constitui o resultado infeliz do fracasso das sociedades em se adaptarem a um mundo em rápida mudança e de concorrência global intensificada. Regras e regulamentos, práticas e políticas, e instituições concebidas para uma era já passada, resultaram em mercados de trabalho pouco flexíveis para o mundo de hoje. São investigadas a melhor forma de as políticas lidarem com a estruturação dos salários, abordagens mais activas do que passivas para a criação de novos postos de trabalho, melhoramento de conhecimentos e competências, concepção e gestão de sistemas de subsídios de desemprego e impostos. *Evidence and Explanations* (volume II) descreve diferentes padrões de funcionamento e necessidades de políticas em vários países da OCDE. Os futuros volumes desta série analisarão experiências individuais de países.

Nouvelles orientations des politiques du marché du travail: une démarche territoriale dans les pays nordiques

Paris, OCDE, 1994, 12 p. (Innovation & Emploi, n° 16)
EN, FR
OCDE - Programme Leed, Paul Paradis, 2, rue André Pascal, F-75775 Paris Cedex 16

O modelo nórdico simboliza uma estratégia activa dos poderes públicos destinada a fomentar o emprego e a prevenir o desemprego e a pobreza. À medida que as sociedades evoluem, alteram-se os conteúdos e o significado do modelo “nórdico”. Neste número são analisadas algumas das principais modificações das políticas nórdicas dos mercados de trabalho e as suas ligações com o desenvolvimento territorial local e regional, abordando-se ainda o desenvolvimento de parcerias entre diferentes actores dos sectores público e privado. O termo-chave “medida activa” reflecte ainda um objectivo fundamental dos poderes públicos, mas foi assumindo uma nova dimensão à medida que se alteraram os desafios. Trata-se de procurar um novo modelo de participação, mais directo, que atribua uma maior responsabilidade ao indivíduo. Esta reorientação pressupõe igualmente a adaptação dos serviços assegurados a nível local, os quais deveriam conceder maior importância aos contratos e ao aconselhamento e servir de catalisadores do desenvolvimento individual e local.

Financement et régulation de la formation professionnelle: une analyse comparée

Estudo realizado no âmbito do programa de estudos e de investigação do IPE (Institut international de planification de l'éducation): Développement des ressources humaines - Nouvelles tendances dans l'enseignement technique et professionnel
Atchoarena, D.
Paris, UNESCO: IPE, 1994, 105 p.
FR
IPE, 7-9 rue Eugène-Delacroix, F-75116 Paris

O financiamento da formação profissional, inicial ou contínua, insere-se num contexto global de crise financeira da educação. Face a esta situação, a tendência actual consiste em promover uma





redistribuição na qual as responsabilidades e encargos são partilhados entre os diferentes actores da formação (Estado, empresas, famílias, assalariados). A obra procura analisar, em primeiro lugar, os princípios e mecanismos que presidem ao financiamento da formação profissional. Numa segunda fase, procura-se abordar o modo como as políticas de financiamento visam, além da simples recolha de fundos, mobilizar os actores, mediante coacção ou incentivo, com vista a melhorar o funcionamento dos sistemas de formação profissional. A abordagem comparativa permite, não apenas identificar circunstâncias singulares, como também delinear as tendências relevantes em termos de convergência. A obra conclui com uma reflexão sobre as relações entre financiamento e qualidade da formação. A questão do financiamento remete, assim, inexoravelmente, para o papel do Estado na planificação e regulação, salientando a importância e a diversidade das formas de envolvimento dos outros actores do desenvolvimento, nomeadamente os parceiros sociais.

Unevoc INFO

Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO) Paris, UNESCO, setembro 1994, 8 p. (Unevoc Info nº 1)
ISSN 120-2544 (fr)
FR, EN

A Unesco publica este primeiro número do seu boletim de informação trimestral, no âmbito do Projecto Internacional para o Ensino Técnico e Profissional (UNEVOC). UNEVOC é um projecto internacional que visa desenvolver e melhorar o ensino técnico e profissional nos países membros da Unesco. Trata-se de um projecto que privilegia o intercâmbio de informação, a constituição de redes e outros métodos de cooperação internacional. Este boletim inclui informações sobre as actividades do UNEVOC (reuniões técnicas de grupos de trabalho, seminários de formação, estudo de casos, estudos comparativos e projectos de cooperação), bem como informações provenientes de outras fontes, relativas a inovações em matéria de ensino técnico e profissional. O primeiro número inclui uma descrição das grandes linhas da fase inicial do projecto UNEVOC, cuja história, mecanismos,

estrutura e sectores do programa são também apresentados, juntamente com uma descrição das actividades a desenvolver no futuro e das relativas ao período de 1992-1993.

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

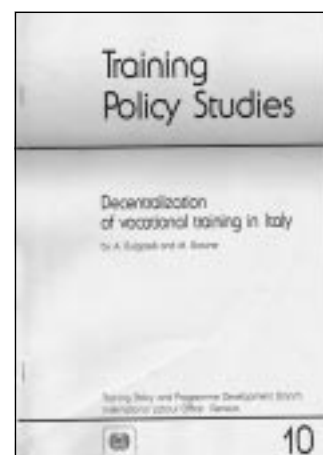
Zygmunt, C.; Rose, J.
Organização Internacional do Trabalho (OIT): Service d'élaboration des politiques et programmes de formation
Genève, BIT, 1994, 55 p. (Formation: Etudes de politique, 14)
ISBN 92-2-209307-0
FR

A primeira parte deste estudo visa delimitar e precisar quais são as políticas públicas de incentivo à formação profissional contínua nos países da OCDE. Por que são concebidas? Que razões justificam, no plano teórico, a sua existência? A segunda parte constitui a descrição das referidas políticas, tendo em vista estabelecer tipologias a partir das suas componentes. Como se elabora uma política de incentivo? Quais são os seus destinatários? A que meios faz apelo? Por último, são abordadas as modalidades de avaliação que, na prática, constituem um tema central, porquanto o funcionamento de um tal dispositivo deve pressupor uma avaliação, em virtude dos elevados montantes dos financiamentos necessários e dos objectivos políticos de desenvolvimento. Completam o relatório uma bibliografia, quadros sinópticos e alguns exemplos de fichas de apresentação das medidas de incentivo à formação.

Decentralization of vocational training in Italy

Bulgarelli, A.; Giovine, M.
Organização Internacional do Trabalho (OIT): Training Policy and Programme Development Branch
Geneva, ILO, 1994, 16 p. (Training Policy Studies, 10)
ISBN 92-2-109347-6
EN

Depois de uma breve introdução sobre a organização e a função da formação profissional em Itália, o presente relatório





analisa a forma como as Regiões responderam às necessidades em matéria de formação profissional, desempenhando um papel que lhes é atribuído pela Constituição italiana. As conclusões deste trabalho mostram que é necessário reformar a organização e as instituições, uma vez que cada Região criou o seu próprio sistema. Não obstante tratar-se de um aspecto positivo, é necessário desenvolver uma política de coordenação a fim de aumentar a eficácia das acções de formação profissional.

Formação de adultos:

Retraining adults in Germany

Johanson, R.
Organização Internacional do Trabalho (OIT): Training Policy and Programme Development Branch
Genebra, OIT, 1994, 29 p. (Training Policy Studies, 4)
ISBN 92-2-109310-7
EN

Ireland: adult training and retraining

Johanson, R.
Organização Internacional do Trabalho (OIT): Training Policy and Programme Development Branch
Genebra, OIT, 1994, 33 p. (Training Policy Studies, 2)
ISBN 92-2-109317-4
EN

Retraining adult workers in Sweden

Alfthan, T.; Jonzon, B.
Organização Internacional do Trabalho (OIT): Training Policy and Programme Development Branch
Genebra, OIT, 1994, 25 p. (Training Policy Studies, 3)
ISBN 92-2-109308-5
EN

Este conjunto de relatórios oferece uma panorâmica do sistema de formação e reciclagem de adultos, na Irlanda, Suécia e Alemanha, incidindo sobre a reciclagem de adultos para novas profissões, devido à reestruturação das economias nacionais. O seu objectivo subjacente é tirar conclusões e ensinamentos que possam ser relevantes para outros países confrontados com problemas de reestruturação se-

melhantes e que têm vindo a criar novos sistemas nacionais de formação e reciclagem de adultos. Cada relatório é completado por uma pequena bibliografia e estatísticas.

Introduction to public employment services

Ricca, S.
Organização Internacional do Trabalho (OIT)
Genebra, OIT, 1994, 150 p. (Training Policy Studies, 3)
ISBN 92-2-107106-5 (en)
EN, FR

Os vários temas abordados, dizem respeito às diferentes fases do desenvolvimento dos serviços de emprego, em relação às Convenções adoptadas desde 1919, às inúmeras funções técnicas tradicionais ou novas que estes serviços desempenham actualmente, aos estatutos e estruturas dos serviços de emprego, ao papel das organizações de trabalhadores e problemas colocados pela sua participação e à sua gestão interna.

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

Jackman, R.
Organização Internacional do Trabalho (BIT)
Genève, *in*: Revue Internationale du Travail, 3(133), 1994, p. 361-382
ISSN 0378-5599 (fr)
EN, FR

Analisando a evolução macroeconómica e a reestruturação da economia e do mercado de trabalho, após vários anos de transição, o autor defende que a quebra da produção pode ser explicada pelos choques da oferta, e não pela política desinflationista ou pela reestruturação. O desemprego - nomeadamente o de longa duração - aumentou fortemente em muitos países e as empresas privadas não recrutam o seu pessoal na massa de desempregados, mas sim directamente no sector público. A importância da reestruturação devia, pois, ser avaliada não em função do nível de emprego, mas das transformações na composição sectorial da produção. Depois de considerar as





diferentes soluções possíveis em matéria de determinação dos salários, o autor preconiza a gradual racionalização das empresas do Estado com efectivos plétóricos, a promoção do recrutamento pelo sector privado e da criação de novas empresas, bem como a adopção de uma política que favoreça a mobilidade, de modo a garantir a retoma do emprego.

**Europahandbuch Weiterbildung/
European Manual of Continuing Edu-
cation/ Manuel Européen de la Forma-
tion Continue**

Kaiser, A.; Feuchthofen, J. E.; Güttler, R.
Neuwied; Kriftel; Berlim, Luchterhand,
1994, várias páginas
ISBN 3-472-00569-6
DE

A ideia deste manual é facilitar o desenvolvimento dos contactos e da cooperação no domínio da formação profissional contínua, que têm tido lugar paralelamente ao processo de integração europeia. A apresentação em folhas soltas permite uma actualização regular. Fornece informações sobre a situação da formação contínua e os últimos melhoramentos ocorridos em todos os países europeus. Apresenta organizações que já se encontram a trabalhar nesta área, num contexto transnacional, sendo uma fonte de moradas útil para os interessados em colaborar com organizações dos sectores de formação contínua.

**Vers l'harmonisation ou le maintien
des spécificités. Enseignement supé-
rieur hors université en Belgique et
formations équivalentes en Europe**

Fédération Nationale de l'Enseignement
Supérieur Catholique (FNESUC); Comité
Européen pour l'Enseignement Catholique
(CEEC)
Bruxelles, FNESUC, 1993, 145 p. + ane-
xos
FR

FNESUC, rue Guimard 1, B-1040 Bruxelles

Nestas actas de um colóquio consagrado à dimensão europeia do ensino superior, os principais contributos visam extrair, da diversidade das situações de ensino, conteúdos europeus deste tipo de ensino relacionados com as expectativas e neces-

sidades das empresas, mas também em função de critérios de qualidade. Nos anexos, o leitor encontrará uma descrição das estruturas do ensino superior na Europa e algumas pistas sobre as prioridades de acção.

**Training for work, funding pilot
study: International comparisons**

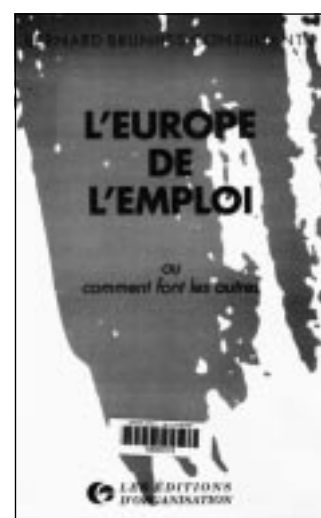
Green, A.; Mace, J.; Steedman, H.
Londres, Instituto Nacional de Investiga-
ção Económica e Social (NIESR), 1994,
não paginado
EN
*NIESR, 2 Dean Trench Street,
Smith Square,
UK-London SW1P 3HE*

Este relatório debruça-se sobre cinco países: EUA, Reino Unido, França, Alemanha antes da unificação e Suécia. As áreas consideradas mais detalhadamente são a organização e o financiamento da formação providenciada pelo Estado, a experiência de trabalho e a procura de emprego, em que medida o Estado contrata os fornecedores destes serviços e quais os métodos utilizados, a forma como o financiamento se encontra relacionado com os resultados, a estrutura de qualquer sistema de financiamento diferenciado e provas do sucesso dos resultados e financiamentos diferenciados na consecução dos objectivos.

**L'Europe de l'emploi ou comment font
les autres**

Bernhard Brunhes Consultants
Paris, Les Editions d'Organisation, 1994,
296 p.
ISBN 2-7081-1681-9
FR

Este livro constitui o resultado de um amplo inquérito realizado em seis países da União Europeia, envolvendo cerca de 60 empresas, organizações sindicais e profissionais e organismos de investigação. Quais são as perspectivas das grandes empresas? Continuam a recrutar mão-de-obra? Segundo que critérios? Quais são as suas opções em termos de localização das actividades? De que modo são geridas as competências e carreiras? Face às mudanças da concorrência internacional, às transformações tecnológicas e mutações a nível do consumo, certas empresas e





países procuram novas soluções: em termos de flexibilidade, da polivalência dos assalariados, mas também dos novos ritmos de trabalho e de uma certa partilha do emprego. A actual crise transforma as modalidades de gestão do emprego: assiste-se à emergência de novos modelos, ao delinear de uma nova conjuntura em termos de trabalho e de emprego, na Alemanha, na Itália, em França, no Reino Unido, em Espanha e nos Países Baixos. Esta obra propõe uma nova análise do emprego na Europa. Inclui alguns capítulos que abordam a situação e o debate colectivo sobre o emprego em cada um dos países citados e, por último, apresenta doze estudos de casos.

Productivité, qualité et compétences, une comparaison européenne

Mason, G.; ARK, B. V.; Wagner, K.
Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications (CEREQ)
Paris, *in*: Formation emploi, 47, La Documentation française, 1994, p. 3-21
ISSN 0759-6340
FR

Este artigo apresenta um estudo comparado dos desempenhos na indústria de confeitaria, em quatro países europeus, revelando a existência de grandes disparidades internacionais. Estas não parecem associadas à modernidade ou ao grau de utilização do equipamento, mas ao nível das competências da mão-de-obra ligada à escolha estratégica dos produtos. Os autores reafirmam, como conclusão, a necessidade de um maior desenvolvimento das competências de nível intermédio, na Grã-Bretanha.

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 p.
ISBN 0-7146-4151-0 (edição de bolso)
ISBN 0-7146-4630-X (edição normal)
EN

A economia europeia enfrenta uma crise de competitividade. Por um lado, as pressões da concorrência são intensas; a Europa encontra-se esmagada entre as eco-

nomias asiáticas de baixos salários, os elevados índices de inovação e produtividade no Japão e nos EUA, e o crescente poder das Economias Asiáticas Recentemente Industrializadas. Por outro lado, o aumento do desemprego e as necessidades não satisfeitas constituem uma importante agenda de trabalhos a nível interno visando o crescimento da produtividade. Embora as novas tecnologias de informação e comunicação tenham um papel importante a desempenhar na promoção desta competitividade, a experiência internacional demonstra que estas tecnologias requerem novas formas de organização, caso se pretenda que sejam utilizadas com eficácia. Isto tem importantes implicações para a organização e produção, I&D e desenvolvimento de recursos humanos, não só na indústria de manufactura, mas também nos serviços. Afecta igualmente as relações entre as empresas e entre o sector produtivo e a ciência, a tecnologia e os sistemas educativos. Em todos os sectores, a ênfase é colocada na integração. Este livro analisa a experiência de 13 empresas europeias líderes, obtida nos sectores da indústria de manufactura, serviços e saúde. Mostra como a organização tem sido a chave do crescimento da sua produtividade. Mostra igualmente que, não obstante a Europa tenha muito a aprender com o Japão e os EUA, existe uma abordagem europeia distinta, relativamente aos conhecimentos sobre as organizações. Esta tem importantes implicações na política estratégica, nas próprias instituições, mas também no governo, tanto a nível nacional, como local. Também aqui, conforme demonstram os estudos-tipo, a Europa possui conhecimentos técnicos consideráveis, a partir dos quais o sector produtivo se pode desenvolver.

Berufliche Bildung in der Schweiz

Wettstein, E.
Deutschschweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz (DBK)
Luzern, DBK, 1994, 53 p.
ISBN 3-905406-05-5
DE, EN, FR, ES, IT

Esta brochura de informação apresenta uma descrição dos sistemas educativos e de formação profissional, incluindo a formação contínua, na Suíça. Contém uma lista de endereços úteis.





União Europeia: políticas, programas, actores

Proposta de decisão do Parlamento Europeu e do Conselho, que estabelece um "Ano Europeu da Educação e da Formação ao Longo da Vida" (1996)

Comissão Europeia

Luxemburgo, in: Jornal Oficial das Comunidades Europeias, C 287, 7.09.1994, p. 18-20

ISSN 0378-6986 (en)

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

Esta proposta constitui o seguimento do "Livro Branco sobre o crescimento, competitividade e emprego" e prevê acções que deveriam: a) aumentar a consciencialização da aprendizagem ao longo da vida, como factor-chave do crescimento do emprego; b) melhorar a cooperação entre os estabelecimentos de ensino e formação e as empresas, especialmente as PME's; c) introduzir uma dimensão europeia no ensino e na formação; d) confirmar a importância do ensino e da formação para se atingir a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Comunicação da Comissão ao Conselho e ao Parlamento Europeu relativa à coordenação entre a Comunidade e os Estados-membros no domínio das acções de educação e formação nos PVD

Comissão Europeia

COM (94) 399 final, 26.09.1994, 25 p.

Luxemburgo, in: Jornal Oficial das Comunidades Europeias

ISBN 92-77-80684-2 (en)

ISSN 0254-1475 (en)

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

Esta comunicação oferece uma panorâmica qualitativa dos sistemas de educação e formação nos países em vias de desenvolvimento. Salienta o papel da educação no desenvolvimento humano. Sublinha a prioridade máxima que deve ser dada à escolaridade básica, o valor do apoio a longo prazo à educação nos países relevantes, e a necessidade de se apoiar o planeamento, a administração e a reforma do ensino. Para além disso, é colocada uma ênfase especial no seguimen-

te: intercâmbios de informação entre os países; reuniões periódicas de peritos; um relatório anual de progressos; e uma maior consulta com outros actores importantes, na área da educação e da formação.

Competitiveness, growth and job creation - what contribution can education and training make? Reports from the 1993 Cumberland Lodge Conference

Comissão Europeia: Direcção-Geral XXII - Educação, Formação e Juventude (DG XXII)

Bruxelas, Comissão Europeia: DG XXII, 1994, 89 p.

EN/FR (versão mista)

European Commission, DG XXII,

200 rue de Loi,

B-1049 Bruxelles

Esta conferência tornou-se um evento anual, no âmbito do Acompanhamento do Projecto Europeu das Necessidades de Competências, que foi criado em 1990, em resposta ao pedido do Parlamento Europeu de um intercâmbio de informação, a nível de toda a Europa, sobre a falta de pessoal especializado e os requisitos futuros, em termos de pessoal especializado. As comunicações tratam as seguintes questões: o desafio que consiste em providenciar recursos humanos para os anos 90, a criação das competências de que a UE necessita, a política de formação e de reciclagem e os seus efeitos na aquisição de competências; as necessidades de competências, criadas pela reestruturação industrial; competências e qualificações para combater o desemprego e a exclusão social e económica; transparência nas previsões sobre o mercado de trabalho, de modo a facilitar a decisões sobre formação. A conferência de 1993 apontou para a necessidade de antecipação, num mundo em rápida mudança e mostrou formas de a organizar. A conferência de 1994 debateu o papel que os recursos humanos poderão ter de desempenhar num modelo de desenvolvimento europeu, modelo esse que deveria ser adequado à cultura, tradição e princípios europeus e, ao mesmo tempo, contribuir para o bem-estar dos seus povos e para a coesão económica e social.





La coopération en éducation dans l'Union européenne. 1976-1994

Comissão Europeia: Direcção-Geral XXII - Educação, Formação, Juventude (DG XXII)

Luxemburgo, Etudes n° 5, Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, 1994, 84 p.

ISBN 92-826-6006-0 (fr)

EN, FR

Commission européenne, DG XXII, 200, rue de la Loi, B-1049 Bruxelles

O presente relatório tem como objectivo apresentar um balanço de quase duas décadas de cooperação no domínio da educação, entre os Estados-Membros e as instituições comunitárias, fornecendo referências históricas e uma análise do estado da cooperação actualmente desenvolvida, volvidos muitos anos de acções e trabalho intensivos. Em anexo, são referenciados os principais textos legislativos e documentos que, desde 1976, se encontram na base das acções e programas comunitários no domínio da educação, formação e juventude.

How to improve the possibilities of involving all young people in working and social life. Conferência da UE, 17-19 de Novembro de 1993, Snekkersten, Dinamarca

Copenhaga, Ministério da Educação da Dinamarca, 1994, Volume 1: Conference Report, 54 p., Volume 2: Country Papers, 51 p.

ISBN 87-603-0440-5 (Volume 1)

ISBN 87-603-0442-1 (Volume 2)

EN

De 17 a 19 de Novembro de 1993, teve lugar na Dinamarca uma Conferência da UE sobre "Como melhorar as possibilidades de integrar todos os jovens na vida profissional e social". Os antecedentes desta conferência são o facto de que, dos 20 milhões de desempregados da UE, um em três desempregados tem menos de 25 anos de idade. O objectivo da conferência para além do intercâmbio mútuo de experiências entre os Estados-membros consistia em elaborar propostas específicas sobre o que a educação, por si própria, e em interacção com outros sectores, poderia fazer, para canalizar todos os jovens para a vida profissional e social. Participaram nesta conferência peritos

nesta matéria, dos Estados-membros, da OCDE, do Conselho da Europa e da Comissão Europeia. Num volume separado, são apresentados relatórios sucintos (Relatórios dos Países), elaborados por peritos dos vários Estados-membros, sobre a situação dos jovens nos diferentes países.

Towards a European curriculum

Ministério do Emprego

Sheffield, Ministério do Emprego, 1994, não paginado.

EN

Disponível:

Accrington and Rosendale College,

Sandy Lane,

UK-Accrington BB5 2 AW

São consideradas as questões em torno do desenvolvimento de um curriculum mais europeizado, assente no facto de o mercado de trabalho necessitar de ser cada vez mais flexível, requerendo, assim, o conhecimento de outras culturas.

A curriculum for Europe

Further Education Unit (FEU)

Londres, FEU, 1994, não paginado

ISBN 1-85338-355-4

EN

Este relatório explora a forma como as mudanças actuais e as previstas deveriam influenciar o conteúdo dos currículos. São analisadas algumas questões-chave, que afectam as qualificações, a orientação, os intercâmbios e os estudos internacionais, a aprendizagem de línguas e a igualdade de oportunidades. O principal resultado do relatório consiste em definir aquilo a que o aluno europeu tem direito, oferecendo uma resposta à pergunta: "O que é que o aluno europeu necessita exactamente em termos de curriculum escolar e como é que isso lhe deveria ser transmitido?".

The UK approach. Competitiveness and employment

Employment Department Group

Sheffield, Employment Department Group, 1994, 16 p.

EN, FR

Employment Department,

Moorfoot,

UK-Sheffield S1 4PQ



Na cimeira económica dos países do G7, reunidos em Tóquio, em 1993, os Chefes de Governo manifestaram o desejo de que, numa conferência sobre o emprego, fossem exploradas diferentes estratégias para fazer face a uma elevada taxa de desemprego. Este trabalho introduz as ideias apresentadas pelo Reino Unido, tendo em vista a preparação dessa conferência, bem como os trabalhos de acompanhamento do Livro Branco da Comissão Europeia, sobre crescimento, competitividade e emprego.

Decisão do Conselho, de 6 de Dezembro de 1994, que estabelece um programa de acção para a execução de uma política de formação profissional da Comunidade Europeia

Luxemburgo, *in*: Jornal Oficial das Comunidades Europeias, L340, de 29.12.1994, Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, p. 8-24
DA, DE, EN, ES, FR, GR, IT, NL, PT

Propositions 1995-1999. Socrates, Leonardo, Jeunesse pour l'Europe III

Comissão Europeia: Direcção-Geral XXII - Educação, Formação e Juventude (DG XXII)
Bruxelas, Comissão Europeia: DG XXII, 1994, 13 p.
DE, EN, FR
Commission européenne, DG XXII, 200, rue de la Loi, B-1049 Bruxelles

Este guia apresenta uma breve descrição dos três programas comunitários que a Comissão Europeia propõe para 1995-1999: "Sócrates", "Juventude para a Europa III" e "Leonardo". O primeiro surge na continuidade dos programas ERASMUS e LINGUA mas, pela primeira vez, todos os níveis de ensino são objecto de acções comunitárias. A proposta "Juventude para a Europa III" integra, num mesmo programa, todas as acções até hoje desenvolvidas tendo em vista os jovens: "Juventude para a Europa II", os Projectos de Iniciativa Jovens, até agora apoiados no âmbito do Programa PETRA, as actividades para a juventude, do Programa TEMPUS e as várias acções prioritárias do Programa Juventude. A proposta Leonardo visa racionalizar e desenvolver o impacto da acção comunitária no domínio

da formação profissional, garantindo a continuidade da acção comunitária que tem, actualmente, por base quatro programas: PETRA, FORCE, EUROTECNET e COMETT.

Novas iniciativas comunitárias:

□ **Adapt et Emploi - deux initiatives communautaires pour de développement des ressources humaines**

Comissão Europeia: Direcção-Geral do Emprego, das Relações Industriais e dos Assuntos Sociais (DG V)
Bruxelas, Comissão Europeia: DG V, 1994, 15 p. (Initiatives, nº 1)
DE, EN, FR
Commission européenne, DG V, Unité V/ B/4 du Fonds social européen, Initiatives communautaires, 200, rue de la Loi, B-1049 Bruxelles

Este guia apresenta as duas novas iniciativas adoptadas pela Comissão Europeia, no âmbito dos Fundos Estruturais.

- **ADAPT** constitui uma nova iniciativa comunitária, especificamente concebida com vista a promover a adaptação da mão-de-obra à mudança das necessidades do mercado de trabalho, que contempla quatro objectivos interdependentes: 1) acelerar a adaptação da mão-de-obra à mudança industrial; 2) aumentar a competitividade da indústria, dos serviços e do comércio; 3) prevenir o desemprego, melhorando as qualificações da mão-de-obra e reforçando a sua flexibilidade e mobilidade; 4) antecipar e acelerar a criação de novos empregos e actividades, em especial no seio das PME.

- **EMPLOI** (Emprego e desenvolvimento dos recursos humanos) é uma nova iniciativa comunitária orientada para os grupos que enfrentam dificuldades específicas no mercado de emprego. Esta iniciativa possui três vertentes interdependentes: Emploi-NOW e Emploi-HORIZON, que constituíam duas iniciativas distintas no anterior período de programação dos Fundos Estruturais (1991-1994), e uma nova vertente: Emploi-YOUTHSTART

- Emploi-NOW tem por objectivo a promoção da igualdade de oportunidades para as mulheres no domínio do emprego, mediante acções-piloto inovadoras e transnacionais cujo modelo seja susceptível de transferência.





- Emploi-HORIZON prossegue, igualmente, uma iniciativa lançada no anterior período de programação e tem como objectivo alargar as perspectivas de empregos estáveis para deficientes e outros grupos desfavorecidos que possuam capacidade para ocupar um posto de trabalho.
- YOUTHSTART visa promover a integração de jovens com menos de 20 anos no mercado de trabalho e, em particular, de jovens sem qualquer qualificação ou formação de base.

□ **Initiative communautaire ADAPT. Guide pratique du candidat à l'usage des chefs de projets**

Comissão Europeia: Direcção-Geral do Emprego, das Relações Industriais e dos Assuntos Sociais (DG V)
Bruxelas, Comissão Europeia: DG V, 1994, 16 p.

DE, EN, ES, FR, PT

Commission européenne, DG V, Unité V/B/4 du Fonds social européen, Initiatives communautaires, 200, rue de la Loi, B-1049 Bruxelles



□ **Initiative communautaire EMPLOI. Guide pratique du candidat à l'usage des chefs de projets**

Comissão Europeia: Direcção-Geral do Emprego, das Relações Industriais e dos Assuntos Sociais (DG V)
Bruxelas, Comissão Europeia: DG V, 1994, 24 p.

DE, EN, ES, FR, PT

Commission européenne, DG V, Unité V/B/4 du Fonds social européen, Initiatives communautaires, 200, rue de la Loi, B-1049 Bruxelles



Quality in educational training

Van der Berghe, W.

Ministry of the Flemish Community:
Department of Education
Wetteren, Tilkon, 1994, 50 p.

EN

Tilkon Consultancy, Kerkwegel 12a, B-9230 Wetteren

O autor deste relatório tem como objectivo apresentar um resumo das experiências internacionais, no que diz respeito à

adaptação dos conceitos de qualidade nos domínios do ensino e da formação, abrangendo tanto a formação contínua como a formação inicial. São também descritas as infra-estruturas e normas de qualidade dos diferentes sistemas de formação. O relatório serve ainda como pano de fundo para as actividades exercidas no âmbito do programa de acção europeu COMETT.

Jahresbericht 1993 - Deutsche Koordinierungsstelle EUROTECNET

Nationale Koordinierungsstelle (NADU) EUROTECNET im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Bona; Berlim, BIBB, 1994, 202 págs.

DE

BIBB,

Fehrbelliner Platz 3,

D-10707 Berlin

O programa EUROTECNET destina-se a fomentar as inovações no domínio da formação profissional inicial e contínua, a fim de dar resposta às transformações tecnológicas e suas repercussões em matéria de emprego, trabalho e inovações necessárias. O presente relatório anual mostra o papel de interveniente da República Federal da Alemanha neste programa comunitário, sendo apresentados os 34 projectos oficiais. A par disso, o volume informa sobre as demais actividades levadas a cabo na República Federal da Alemanha, sob a participação do Departamento Nacional de Coordenação, no período de 1993/94, sobre o qual incidiu o relatório.

Relatório Intercalar do Programa Force - Programa de Acção para o Desenvolvimento da Formação Profissional Contínua na Comunidade Europeia

Comissão Europeia

COM (94) 418 final, 13.10.1994, 23 p.

Luxemburgo, Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias

ISBN 92-77-80870-5 (pt)

ISSN 0254-1475 (en)

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

Este relatório está dividido em duas partes: a) apresenta os progressos feitos na implementação das actividades decididas aquando da criação do programa FORCE; b) contém as principais conclusões e recomendações da avaliação externa in-



tercalar do programa FORCE. É de notar que os termos de referência para esta avaliação excluíam o terceiro convite do programa FORCE para apresentação de propostas e a implementação do Inquérito Estatístico, bem como os relatórios sobre a implementação da estrutura de directrizes comum.

FORCE. Catalogue des produits/Catalog of products/Produktkatalog. 1991-1994

Comissão Europeia: Direcção-Geral XXII - Educação, Formação e Juventude (DG XXII)

Luxemburgo, Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, 1994, sem paginação

ISBN 92-826-8051-7

versão multilingue: DE/EN/FR

Este catálogo apresenta os resultados dos projectos-piloto e dos projectos de qualificação contratados em 1991 e implementados no âmbito de parcerias transnacionais do Programa FORCE. Os diferentes produtos são apresentados sob a forma de fichas e incluem instrumentos e cursos de formação, relatórios de projectos, bem como materiais de estudo e de investigação.

FORCE. Tableau de bord de la formation professionnelle continue

Comissão Europeia: Direcção-Geral XXII - Educação, Formação e Juventude (DG XXII)

Luxemburgo, Serviço das Publicações Oficiais das Comissões Europeias, 1994, 176 p.

ISBN 92-826-8713-9

FR

Este guia, um trabalho de síntese realizado no âmbito do Programa FORCE, constitui o resultado da recolha dos dados disponíveis, efectuada, a nível comunitário, no início da década de 90, no domínio da formação profissional contínua de assalariados de empresas. O relatório salienta a necessidade de melhorar os sistemas de dados existentes, definir um espaço homogéneo de leitura dos diferentes dados nacionais, estabelecer uma maior complementaridade entre os sistemas de informação nacionais e, em suma, criar uma arquitectura comum de recolha

e análise de dados, a fim de promover uma maior cooperação entre os Estados-Membros.

The role of the social partners in continuing vocational training of workers. Brussels, 29th - 30th November 1993

Flemish Government, Administration of external relations of the Flemish Community; Ministry of the Flemish Community, Administration of Employment; Flemish Employment and Vocational Training Service, FORCE NCU Brussels, VDAB, 1994, 53 p.

DE, EN, FR, NL

VDAB,

Keizerslaan 11,

B-1000 Brussels

O presente relatório de conferência centra-se no papel dos parceiros sociais na formação profissional contínua dos trabalhadores, tanto no plano nacional como comunitário, no âmbito do programa de acção europeu FORCE. O seu papel é descrito, por um lado, através da avaliação de alguns projectos ligados à formação profissional que contaram com a participação dos parceiros sociais e, por outro, através da descrição das actividades em vários Estados-Membros.

FORCE: De voortgezette heropvoeding in België

van de Poele, L.; Oosterlinck, L.

Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB); Force-agentschap; Rijks Universiteit Gent (RUG) Brussel, VDAB, 1993, 151 p.

NL

VDAB,

Keizerslaan 11,

B-1000 Brussels

Este relatório sobre a formação profissional contínua na Flandres foi redigido com o apoio da Comunidade Europeia e compreende duas partes: a primeira inclui uma descrição global da formação profissional contínua na Flandres, juntamente com o respectivo enquadramento legal e financeiro, a oferta em termos de formação e os formadores. A segunda parte inventaria as medidas a adoptar, na Flandres, de acordo com os objectivos prioritários do programa de acção europeu FORCE.





Berufliche Weiterbildung in Deutschland. Strukturen und Entwicklungen

Alt, C.; Sauter, E.; Tillmann, H.
 Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
 Berlin; Bonn, BIBB, 1994, 222 págs.
 ISBN 3-7639-0513-8
 DE

Com base numa decisão do Conselho Europeu sobre o programa de acção comunitária FORCE, é apresentado pela primeira vez um relatório europeu sobre o estado actual dos sistemas de formação contínua na Europa e suas perspectivas. Além dos relatórios de autoria dos vários Estados-membros, subordinados a uma estrutura comum, prevê-se ainda a elaboração de um relatório-síntese a nível europeu. O presente volume constitui o contributo alemão para uma série de relatórios a serem emitidos com periodicidade no futuro sobre a formação contínua no espaço europeu. No seu relatório sobre a formação profissional em todo o território nacional, a República Federal da Alemanha informa sobre os 16 anos de experiência adquirida neste campo, um relatório que tem tido mérito comprovado como base de planeamento comum por parte de organismos estatais e parceiros sociais.

Berufliche Weiterbildung in Unternehmen

Bechthold S.; Grünewald U.
 Bonn; Berlin, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), 1994, 8 págs.
 DE
 BIBB, Fehrbelliner Platz 3, D-10707 Berlin

Através do seu programa de acção comunitária FORCE (Formation Continue en Europe), a Comissão Europeia pretende apoiar os esforços desenvolvidos pelas empresas com vista a intensificar e melhorar o trabalho de formação contínua. O desenvolvimento de medidas de incentivo eficazes pressupõem informações fiáveis sobre o comportamento empresarial no domínio da formação contínua. Uma vez que estas informações ainda não estão disponíveis, estão a ser efectuadas sondagens junto de empresas sediadas em todos os Estados-membros da União Europeia. Relativamente à República Federal da Alemanha estas são levadas a cabo pelo Serviço Federal de Estatística em colaboração com o Instituto Federal

de Formação Profissional. A brochura informa sobre os resultados obtidos na sondagem deste estudo, apresentada sob a forma escrita e realizada em finais de 1993, com a finalidade de tirar as primeiras conclusões sobre a natureza e o âmbito das acções de formação contínua a cargo de empresas alemãs. Os resultados transmitidos referem-se a respostas sobre a matéria, fornecidas por cerca de 9.300 empresas com 10 ou mais empregados, com actividades nos sectores da indústria de produção, comércio, gastronomia, bem como bancos e seguros.

HORIZON. Eine Gemeinschaftsinitiative zur beruflichen Integration von Behinderten, Benachteiligten und Migranten

Nationale Koordinierungsstelle HORIZON
 Bonn, 1994, sem paginação
 Versão multilingue: DE/EN/FR
Nationale Koordinierungsstelle HORIZON im Europabüro des paritätischen Wohlfahrtsverbandes,
Endenicher Str. 125,
D-53115 Bonn

Este dossier apresenta um resumo dos contributos dos vários intervenientes na sessão Horizon - iniciativa comunitária destinada a promover a inserção profissional de pessoas deficientes, de grupos desfavorecidos e de migrantes. Os debates centraram-se em torno da cooperação transnacional, bem como das políticas de inserção profissional e social.

IRIS annual report 1993

Comissão Europeia
 Bruxelas, CREW, 1994, 32 p.
 EN, FR
IRIS Unit, CREW, 21 Rue de la Tourelle,
B-1040 Brussels

Este relatório analisa os desenvolvimentos de 1993, que marcaram o fim da primeira fase e preparação da segunda fase da IRIS - uma rede europeia de projectos de formação para as mulheres - (1994-1998). As actividades mais importantes do ano, foram a adopção, pelo Parlamento Europeu, de uma resolução sobre a IRIS, um seminário dirigido aos parceiros sociais, um debate destinado a aumentar a consciencialização sobre a questão da formação das mulheres, dirigido a altos



funcionários europeus, um seminário sobre parcerias, e o intercâmbio de visitas entre os membros da IRIS.

PETRA. Ausbildung für Europa 2002

Tagungsreader, Biehler-Baudisch (Hrsg.)
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Berlin, BIBB, 1994, 86 págs.
ISBN 3-88555-569-7 (de)
DE, EN

No âmbito do programa PETRA cooperaram projectos da Dinamarca, Alemanha, Grã-Bretanha e Luxemburgo, no domínio da formação profissional ambiental. Os responsáveis por estes projectos reuniram-se em Março de 1994, em Borken, na Academia Europeia do Ambiente, tendo-se debruçado sobre aspectos e perspectivas da formação profissional no domínio ambiental. A presente brochura relata as experiências adquiridas nos projectos por altura da passagem da fase de desenvolvimento à fase de disseminação. Nela são apresentados os vários projectos, reproduzidas as comunicações proferidas durante o encontro e descritos os resultados dos debates realizados nos grupos de trabalho. Num anexo é feita uma apresentação detalhada sobre o módulo "Os Electrotécnicos e o Ambiente".

Manuel européen des conseillers d'orientation

Comissão Europeia: Direcção-Geral XXII - Educação, Formação, Juventude (DG XXII) - PETRA
Luxemburgo, Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, 1994, 409 p.
ISBN 92-826-7990-X (en)
EN (em publicação nos outros idiomas da UE)

Trata-se de um manual dirigido a todos os que prestam aconselhamento a jovens, apresentando, para cada Estado-Membro, uma breve descrição dos sistemas de formação inicial (ensino e formação profissional), assim como uma descrição do mundo do trabalho. Inclui uma recensão das fontes de informação e bancos de dados a nível comunitário, das instituições e serviços de aconselhamento, bem como dos principais guias que fornecem um repertório das diversas fileiras de formação.

Catalogue des centres nationaux de ressources d'orientation

Comissão Europeia: Direcção-Geral XXII - Educação, Formação, Juventude (DG XXII)
Bruxelas, Comissão das Comunidades Europeias: DG XXII, 1994, 101 p.
DE, EN, FR
Commission des Communautés européennes, DG XXII, 200, rue de la Loi, B-1049 Bruxelles

O presente relatório faz o balanço da criação dos Centros nacionais de recursos, no âmbito da acção III do Programa PETRA, uma acção especificamente consagrada à orientação profissional. A cada Centro, classificado por país, corresponde uma ficha onde figuram: a estrutura, os temas de informação do Centro e respectivos meios de divulgação, a cooperação transnacional existente e o programa de actividades 1993/94.

Durchführung von EC-Bildungsprogrammen in Deutschland

Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (BMBW)
Bad Honnef, K.H. Bock Verlag, 1994, 166 págs.+ anexo (Studien Bildung Wissenschaft, Band 120)
ISBN 3-87066-731-1
DE

O presente estudo examina a fundo a multiplicidade de programas e formas de organização, iniciadas e fomentadas pela União Europeia. A República Federal da Alemanha dispõe de uma eficiente estrutura para desenvolver programas no domínio da formação geral e da formação profissional. A federação e os Estados federados esforçam-se, em conjunto, por assegurar a participação de organismos alemães nas acções comunitárias e dela tirar o maior proveito possível. Com base no presente estudo e através da cooperação diária no processo de realização e preparação das acções desenvolvidas pela União Europeia surgem novas parcerias entre os Estados federados, a federação e a União Europeia, bem como entre instituições de formação e entidades responsáveis pela execução a nível nacional e europeu.





Evaluation of the Euroqualification Programme

Homs O.

Centre d'Iniciatives i Recerques Europees a la Mediterrania (CIREM)

Barcelona, CIREM, 1993, 31 p.

EN

CIREM, c/ Bruc, 114, Ir, 2a,

E-08009 Barcelona

Este relatório examina a gestão e a coesão externa do Programa EUROQUALIFICATION, uma iniciativa conjunta de 13 organizações nacionais que se ocupam de formação profissional de adultos e qualificações, nos Estados-membros da UE. Oferece uma avaliação aprofundada do progresso das actividades e desenvolvimento do programa em Espanha e Portugal. O relatório é baseado na análise dos documentos produzidos até agora e em entrevistas a especialistas responsáveis pelo programa e a outras organizações associadas.

Les entreprises face à l'Europe. Euro-techniciens

Dupeyron, A.

Réseau d'Appui et de Capitalisation des INnovations Européennes (RACINE)

Paris, Racine éditions, La documentation française, 1994, 124 p.

FR

RACINE, 18, rue Friant, F-75014 Paris

EUROCOPTER, uma *holding* internacional, forma, pela via da alternância, Eurotécnicos que poderão exercer as suas competências na Alemanha, em França e em Portugal. Após uma apresentação da

empresa e da sua estratégia industrial, esta obra descreve a sua política e o seu plano de formação e analisa, em especial, o Projecto Eurotechniciens, a sua dimensão de mobilidade europeia, a organização pedagógica, o dispositivo de acompanhamento e a certificação da formação. São também analisados o apoio aos programas europeus e a vertente da cooperação transnacional. Os resultados são apresentados em termos da implementação de sinergias.

Rencontres européennes de l'éducation en entreprise. Charleville Mézières, 5-6 May 1994

Stages Européens en Alternance dans les Métiers (SESAM)

Paris, SESAM, 1994, 18 p. + anexo

DE, EN, FR

SESAM, 6, rue de Braque, F-75003 Paris

Este colóquio europeu foi organizado pelo SESAM (Stages Européens en Alternance dans les Métiers), uma acção iniciada pelo Ministério francês do Comércio e do Artesanato, em 1989, tendo como objectivo favorecer a inserção profissional dos jovens trabalhadores europeus do sector do artesanato, preparando-os para as transformações que deveriam acompanhar a realização do mercado interno. Este resumo apresenta uma síntese dos principais debates sobre os incentivos à aprendizagem e à mobilidade profissional no sector do artesanato e nas PME europeias, bem como sobre o diálogo de intercâmbio entre os parceiros dos sistemas educativos e dos meios profissionais na UE.





Da parte dos Estados-Membros

D **Institutionen-Handbuch Arbeitsmarkt und Beruf**

Gaworek-Behringer, M.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (InstDokAB)

Nürnberg, InstDokAB, 1994, várias páginas
DE

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), Regensburger Strasse 104, D-90327 Nürnberg

Todas as instituições incluídas neste manual encontram-se associadas ao mercado de trabalho ou a questões de investigação ocupacional. Incluem instituições políticas, científicas e de investigação, administrativas e profissionais, ministérios e sindicatos, etc. Cada entrada contém informação sobre o tipo de organização, as suas actividades, parcerias, pessoal, ano da fundação, nome do(s) director(es), bem como o endereço e os números de telefone e de telefax.

DK **Technology-supported Learning (Distance Learning). Report N° 1252**

Copenhaga, Ministério da Educação da Dinamarca, 1994, 156 p.

ISBN 87-603-0415-4

EN

*Undervinningsministeries forlag,
Frederiksholms Kanal 25F,
DK-1220 Kobenhaven K*

Em 1992, o Ministério da Educação da Dinamarca criou um comité especializado, com o objectivo de estudar o impacto das novas tecnologias sobre o sistema educativo e a organização dos cursos. O relatório principal do Livro Branco de Julho de 1993 foi traduzido para inglês. O Livro Branco descreve vários modelos de planeamento da educação e prática de ensino, com o apoio da tecnologia. Trata as questões económicas, tanto dos dispositivos de ensino tradicionais, como dos que são presentemente apoiados pela tecnologia, e apresenta projecções para um período de dez anos. Finalmente, o relatório salienta a importância de se

adaptar a organização interna da instituição, de se desenvolverem novas estruturas de colaboração e por último, mas não menos importante, a necessidade de se mudar a organização pedagógica dos cursos, de modo a preencher os requisitos específicos da aprendizagem apoiada por meios tecnológicos.

F **Regional policy and innovation: A French-style dual system?**

Bertrand, O.; Durand Drouhin, M.; Romani, C.

Centre d'Études et de Recherches sur l'Emploi et les Qualifications (CEREQ)

Marselha, in: Training and Employment, 17, 1994, p. 1-4

ISSN 1156-2366

EN

Para algumas pessoas, o sistema dual constitui um modelo, para outras, uma estrutura específica da sociedade alemã, mas, qualquer que seja o caso, o seu exemplo trouxe a formação em alternância na escola e na empresa, para o fórum do debate francês sobre a relação entre a formação e o emprego. Em 1988, no contexto da recente descentralização, a região Rhône-Alpes optou por promover uma política original para o desenvolvimento da formação em alternância, baseada na estreita cooperação entre os ramos profissionais e o sistema educativo nacional. Embora o seu impacto quantitativo ainda continue a ser limitado, esta "aprendizagem cooperativa" demonstra, apesar de tudo, a viabilidade de abordagens inovadoras sobre a relação entre a formação e o emprego. Todavia, o estabelecimento de regras claras para os vários parceiros, continua a constituir um obstáculo à sua expansão contínua.

New directions for vocational education in France?

Centre d'Études et de Recherches sur l'Emploi et les Qualifications (CEREQ)

Marselha, in: Training and Employment, 15, 1994, p. 1-4

ISSN 1156-2366

EN

Training & Employment





Na óptica do estrangeiro, o sistema francês de formação profissional levanta geralmente um certo número de questões, especialmente relacionadas com a utilização confusa e inconsistente dos termos “técnico” e “tecnológico” e “profissional”; a importância dada aos diplomas, mesmo que eles não conduzam a um reconhecimento bem implantado nos campos profissionais a que dizem respeito; e, devido à crise existente no emprego juvenil, a proliferação de organismos envolvidos, e de medidas propostas. Estas diferentes questões surgem como parte do mesmo sistema, quando analisadas no contexto das opções de políticas educativas das últimas décadas.

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
Paris, La Documentation française, 1994, 319 p.
ISBN 2-11-003096-8
FR

Este trabalho faz um balanço das reflexões e práticas das profissões ligadas à formação, desde 1971, e propõe uma leitura comentada das principais referências bibliográficas. Os inúmeros contributos que o integram encontram-se organizados em cinco partes: a primeira situa o contexto de emergência das profissões da formação, a segunda analisa o seu desenvolvimento e a sua evolução; a terceira parte fornece algumas indicações sobre as abordagens, métodos e instrumentos ao serviço dos formadores; na quarta, propõe-se uma abordagem categorial e institucional; por último, são dadas algumas pistas sobre os formadores a nível europeu.

De la compétence: essai sur un attracteur étrange

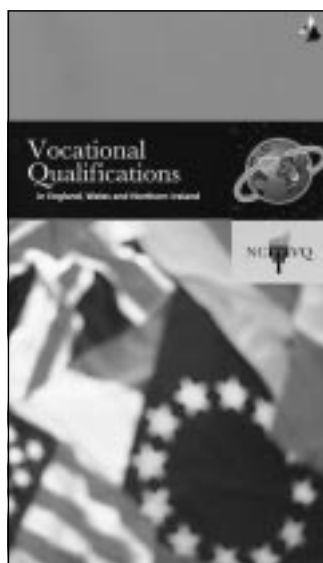
Le Boterf, G.
Paris, Editions d'Organisation,
1994, 176 p.
ISBN 2-7081-1753-X
FR

O conceito de competência é um atrator estranho: a dificuldade da sua definição aumenta com a necessidade de o utilizar. Esta obra pretende ser um ensaio sobre a noção de competência, um conceito em vias de construção, que se torna omnipresente na empresa. A reflexão teórica do autor aborda vários aspectos: o que é a competência? Trata-se de um saber-agir distinto dos saber-fazer que a constituem? Existe uma dinâmica cognitiva específica da competência? Qual é o papel das representações na construção da competência? O que é a competência colectiva? Existe uma ergonomia da utilização das competências? Por quem e de que modo pode ser reconhecida?

UK Vocational qualification in England, Wales and Northern Ireland

National Council for Vocational Qualifications (NCVQ)
London, NCVQ, 1994, 13 p.
DE, EN, FR
*NCVQ Communications Division,
222 Euston Road,
UK-London NW1 2BZ*

O NCVQ (Conselho Nacional para as Qualificações Profissionais) publica este dossier de informação sobre a reforma do sistema de qualificações em Inglaterra, no País de Gales e na Irlanda do Norte. São aqui apresentadas as reformas recentemente adoptadas, no que diz respeito às NVQ (Qualificações Profissionais Nacionais) e às GNVQ (Qualificações Profissionais Gerais Nacionais).





Bilan de Compétences: 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 p.
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.
Berlin; New York, Walter de Gruyter, 1995,
314 p.
ISBN 3-11-013989-8
EN

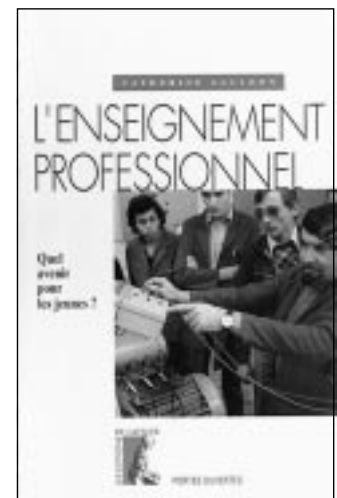
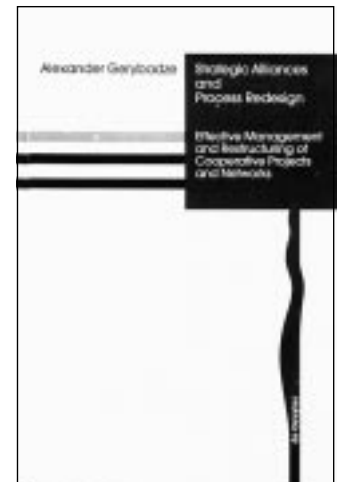
Développer et intégrer la formation en entreprise

Sonntag, M.
Rueil-Malmaison,
Editions Liaisons (EL),
1994, 224 p.
ISBN 2-87880-106-7
ISSN 1158-470X
FR

L'enseignement professionnel. Quel avenir pour les jeunes?

Agulhon, C.
Paris, Les Editions de l'Atelier/Les Editions
Ouvrières, 1994, 272 p.
ISBN 2-7082-3113-8
FR

Títulos recebidos na redacção





Membros da rede de documentação do CEDEFOP

<p>B</p> <p>VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding) ICODOC (Intercommunautair Documentatiecentrum voor Beroepsopleiding) Frédéric Geers FOREM (Office communautaire et régional de la formation professionnelle et de l'emploi) CIDOC (Centre intercommunautaire de documentation pour la formation professionnelle) Jean-Pierre Grandjean Bd. de l'Empereur 11, B-1000 Bruxelles Tel. 322+502 50 01; Fax 322+502 54 74</p>	<p>F</p>  <p>Centre INFFO (Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente) Christine Merllié Tour Europe Cedex 07 F-92049 Paris la Défense Tel. 331+41252222 Fax 331+47737420</p>	<p>L</p> <p>Chambre des Métiers du G.-D. de Luxembourg 2, Circuit de la Foire internationale Ted Mathgen B.P. 1604 (Kirchberg) L-1016 Luxembourg Tel. 352+4267671 Fax 352+426787</p>
<p>D</p>  <p>BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung) Referat K4 Bernd Christopher Klaus-Detlef R. Breuer Fehrbelliner Platz 3, D-10702 Berlin Tel. 4930+864 32 230 (B. Christopher) 4930+864 32 445 (K.-D. Breuer) Fax 4930+864 32 607</p>	<p>GR</p>  <p>OEEK (Organization for Vocational Education and Training) Catherine Georgopoulou 1, Ilioupoleos Street 17236 Ymittos GR-Athens Tel. 301+925 05 93 Fax 301+925 44 84</p>	<p>NL</p>  <p>C.I.B.B. (Centrum Innovatie Beroeps- onderwijs Bedrijfsleven) Gerry Spronk Postbus 1585 NL-5200 BP 's-Hertogenbosch Tel. 3173+124011 Fax 3173+123425</p>
<p>DK</p>  <p>SEL (Statens Erhvervspædagogiske Læreruddannelse) Søren Nielsen Merete Heins Rigensgade 13, DK-1316 København K Tel. 4533+144114 ext. 317/301 Fax 4533+144214</p>	<p>I</p>  <p>ISFOL (Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori) Alfredo Tamborlini Colombo Conti Via Morgagni 33, I-00161 Roma Tel. 396+445901 Fax 396+8845883</p>	<p>P</p>  <p>SICT (Serviço de Informação Científica e Técnica) Maria Odete Lopes dos Santos Fatima Hora Praça de Londres, 2-1º Andar P-1091 Lisboa Codex Tel. 3511+8496628, Fax 3511+806171</p>
<p>E</p>  <p>INEM (Instituto Nacional de Empleo) Ministerio de Trabajo y Seguridad Social Isaias Largo María Luz de las Cuevas Condesa de Venadito, 9 E-28027 Madrid Tel. 341+585 95 80; Fax 341+377 58 87</p>	<p>IRL</p>  <p>FAS - The Training and Employment Authority Margaret Carey P.O. Box 456 27-33, Upper Baggot Street IRL-Dublin 4 Tel. 3531+6685777; Fax 3531+6609093</p>	<p>UK</p>  <p>IPD (Institute of Personnel and Development) Simon Rex IPD House, Camp Road UK-London SW19 4UX Tel. 44181+946 91 00 Fax 44181+947 25 70</p>