

CEDEFOP

Nr. 2/1994

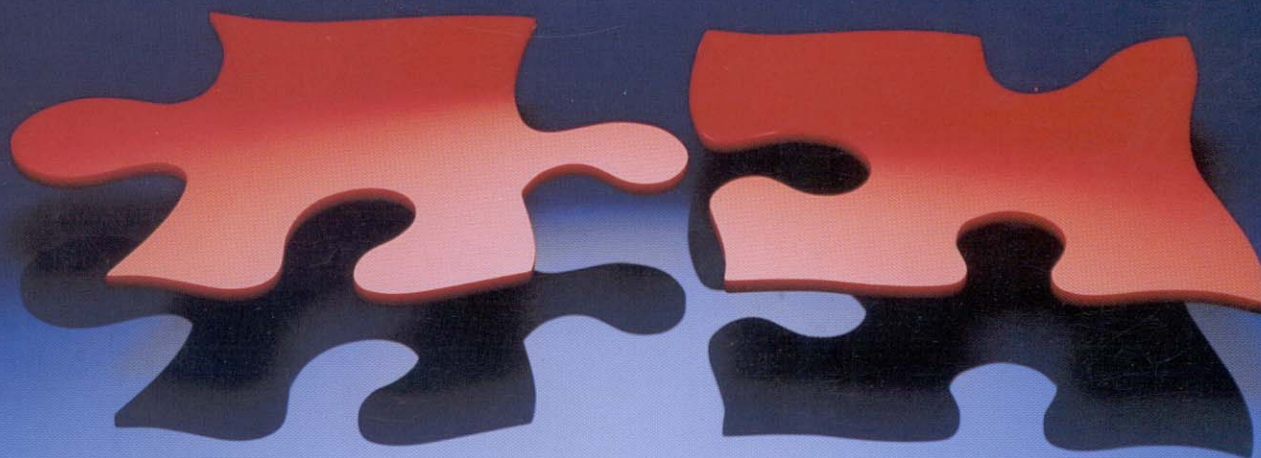
ISSN 0378-4959

BEROEPSOPLEIDING

EUROPEES TIJDSCHRIFT



Beroepsopleiding en arbeidsmarkt





**Europees Centrum
voor de Ontwikkeling
van de Beroepsopleiding**

Jean Monnet Huis
Bundesallee 22
D-10717 Berlijn
Tel.: 49-30+88 41 20
Telex: 184 163 eucen d
Fax: 49-30+88 41 22 22

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

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

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

Het werkprogramma van het CEDEFOP is opgebouwd rond twee hoofdlijnen, te weten

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

De uitvoering van het werkprogramma vindt plaats via

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

Hoofdredactie: Fernanda Oliveira Reis

Redactiecomité:

Voorzitter:

Jean François Germe

Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM), Frankrijk

Matéo Alaluf

Tina Bertzeletou

Keith Drake

Julio Sánchez Fierro

Gunnar Eliasson

Paolo Garonna

Eduardo Marçal Grilo

Alain d'Iribarne

Université Libre de Bruxelles (ULB), België
CEDEFOP

Manchester University, Groot-Brittannië

Asociación de Mutuas de Trabajo, Spanje

The Royal Institute of Technology (KTH), Zweden

Istituto nazionale di statistica (ISTAT), Italië

Fundação Calouste Gulbenkian, Portugal

Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail (LEST-CNRS), Frankrijk

CEDEFOP

CEDEFOP

Humboldt-Universität Berlin, Duitsland

CEDEFOP

Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Duitsland

Bernd Möhlmann

Fernanda Oliveira Reis

Arndt Sorge

Enrique Retuerto de la Torre

Reinhard Zedler

Vertegenwoordigster van de Raad van Bestuur:

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

Onder verantwoordelijkheid van:

Johan van Rens, directeur

Enrique Retuerto de la Torre, adjunct-directeur

Stavros Stavrou, adjunct-directeur

Realisatie en coördinatie:

Bernd Möhlmann

Barbara de Souza

Verantwoordelijk voor de vertalingen:

Agnes Heuer

Lay-out:

Zühlke Scholz & Partner

Werbeagentur GmbH, Berlijn

Technische productie DTP: Axel Hunstock, Berlijn

Sluitingsdatum kopij 28.06.1994

Overneming met bronvermelding toegestaan, behalve voor commerciële doeleinden.

Catalogus-nummer: HX-AA-94-002-NL-C

Printed in

the Federal Republic of Germany, 1995

De publikatie verschijnt drie maal per jaar in het Spaans, Deens, Duits, Grieks, Engels, Frans, Italiaans, Nederlands en het Portugees

Uitnodiging tot het inzenden van artikelen

Het redactiecomité wil het inzenden van artikelen bevorderen. De artikelen (5 à 10 bladzijden; 30 regels per bladzijde; 60 aanslagen per regel) kunnen opgestuurd worden naar het redactiecomité, dat beoordeelt of wel of niet tot publikatie wordt overgegaan en de auteurs van de

beslissing op de hoogte stelt. De manuscripten van de artikelen worden niet geretourneerd.

Er is momenteel een nummers in voorbereiding over "informele leerprocessen in het bedrijfsleven".



Redactioneel

Doordat de produktiviteit als gevolg van de concurrentiestrijd omhoog moet en de kosten verminderd moeten worden, is er een ander verband tussen economische groei en de ontwikkeling van de werkgelegenheid ontstaan. Verschillende landen van de Europese Unie bevinden zich vandaag de dag in de paradoxale situatie dat de werkloosheid toeneemt, hoewel er sprake is van economische groei. In deze tijd waarin de economieën wereldwijd steeds meer met elkaar verstrengeld raken en nationale benaderingen dan ook steeds gecompliceerder worden, is het een van de voornaamste taken van de landen in de Europese Unie om een oplossing te vinden voor de werkloosheidsproblematiek.

Tegen de achtergrond van de ingrijpende technologische en organisatorische ontwikkelingen van dit moment, blijken traditionele vormen van arbeidsmarktbeleid vrij weinig te kunnen uitrichten tegen de werkloosheid (zie het artikel van P. Skedinger over Zweden) en er met name niet voor te kunnen zorgen dat kansarme groepen aan de slag komen of weer door de arbeidsmarkt worden opgenomen (zie het artikel van H. Rainbird). Daar werk vandaag de dag een bepalende rol speelt in leerprocessen, betekent het niet hebben van werk steeds vaker dat mensen geen mogelijkheden hebben om te leren en aan kwalificaties te komen.

Aan de andere kant lijken een aantal landen, waaronder de grote concurrenten van de Europese Unie, de Verenigde Staten en Japan minder sterk geconfronteerd te worden met de paradox tussen economische groei en toenemende werkloosheid. In deze landen neemt de werkgelegenheid sterker toe dan in de Europese Unie, terwijl er dezelfde groeicijfers worden gerealiseerd. Hoewel er verschillende interpretaties aan dit feit worden gegeven (zie de interviews met C. Callieri en B. Trentin), is en blijft het niettemin een gegeven, waar Europa in het licht van de opening van de markten in de wereld niet omheen kan.

Kijken we naar de structuur van de huidige werkloosheid, dan zien we boven-

dien dat er enorme verschillen bestaan tussen de landen van de Europese Unie en dat met name het cijfer van de werkloosheid onder jongeren aanzienlijk uiteenloopt (zie in dit verband het artikel van E. Verdier en het artikel van L. Tanguy). De wijze waarop de arbeidsmarkten functioneren (zie het artikel van E. Verdier), de manier waarop de sociale partners tegen de opname van jongeren op de arbeidsmarkt aankijken (zie het artikel van R. Zedler), en de werkgelegenheidsinitiatieven van de overheid (zie het artikel van C. Borgomeo) zouden belangrijke verklaringen voor deze verschillen kunnen zijn.

De zwakke institutionele structuur van de arbeidsmarkt, het restrictieve en protectionistische beleid van de betrokken hoofdrolspelers, en, meer in het algemeen de starheid van de arbeidsmarkt worden vaak als oorzaken genoemd voor de hogere werkloosheidscijfers in verschillende landen van de Europese Unie (zie het interview met C. Callieri en het artikel van G. Eliasson). Er zijn echter steeds meer tekenen die erop wijzen dat de markten flexibeler worden en de deregulering toeneemt (zie de artikelen van H. Rainbird en F. Lefresne), hetgeen natuurlijk ook doorwerkt in de traditionele vormen van regulering in de maatschappij.

In een aantal landen, zoals Italië, lijken flexibele arbeidscontracten het op de arbeidsmarkt steeds meer te gaan winnen van vaste arbeidscontracten (zie het interview met B. Trentin). De traditionele trajecten, waarbij iemand éérst een initiële beroepsopleiding volgt en daarna een gespecialiseerde opleiding als hij/zij in de een of andere sector een vaste baan heeft, zouden dan ook wel eens op springen kunnen staan. Naar alle waarschijnlijkheid zijn wij vandaag de dag getuige van ingrijpende wijzigingen in het functioneren van de interne en externe arbeidsmarkten, waardoor de ideeën die in de maatschappij leven over diploma's, opleidingen en beroepen overhoop worden gehaald (zie het artikel van E. Verdier).

Uit de turbulenties op de arbeidsmarkt, die vooral negatieve gevolgen hebben



voor jongeren en groepen mensen met lage kwalificaties (zie met name de artikelen van H. Rainbird, A. Hasan, E. Verdier, en het interview met B. Trentin), blijkt wel hoe belangrijk opleidingen voor de inzetbaarheid van mensen zijn en hoe gewichtig het is dat de sociale partners opleidingen bij hun onderhandelingen hoog op de agenda plaatsen. Maakt men echter een analyse van het sociaal overleg in de landen van de Europese Unie, dan ziet men in het algemeen dat de vakbonden vooral op initiatieven van de werkgevers reageren en bij de onderhandelingen over dit punt niet zelf het voortouw nemen (zie het artikel van H. Rainbird).

Economisch en sociaal beleid en met name het onderwijs en de beroepsopleidingen alléén zijn niet voldoende om het werkloosheidsprobleem tot een oplossing te brengen. Maar dat beleid en het educatieve apparaat zullen er niettemin een bijdrage toe moeten leveren dat mensen op de arbeidsmarkt worden opgenomen en niet het risico lopen dat ze permanent aan de kant blijven staan.

Het probleem van vandaag de dag is dat er banen tot stand moeten worden gebracht en er manieren moeten worden gevonden om het werk en, dus ook de mogelijkheden om te leren, anders te verdelen. Maar het is evenzo belangrijk dat er een antwoord wordt gevonden op de vraag welk type onderwijs en welk type beroepsopleiding het beste in staat zijn om de bekwaamheid voort te brengen, waardoor mensen op de arbeidsmarkt kunnen concurreren en in kunnen spelen op werksituaties, die steeds complexer worden en steeds sneller veranderen.

In het licht van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, het aanwervingsbeleid van ondernemingen, en de verschillende vormen van arbeidsorganisatie zal opnieuw moeten worden nagedacht over de inhoud

en het karakter van de initiële opleidingen en de beroepsgerichte vervolgoopleidingen, en over de diplomering en financiering van deze vervolgoopleidingen (zie met name de interviews met C. Callieri en B. Trentin, en het artikel van A. Hasan). Maar functioneert de arbeidsmarkt "slecht", dan kan - zoals G. Eliasson in zijn artikel schrijft - zelfs het beste beroepsopleidingssysteem niet veel uitrichten.

Doordat de relatie tussen opleidingen en werk een nieuwe vorm moet krijgen en er een groeiende behoefte is aan vergelijkende analyses, zal er - zoals J. Rose en L. Tanguy met nadruk stellen - nog veel sociaal-wetenschappelijk onderzoek moeten worden gedaan. Daarbij zullen nieuwe vraagstellingen op de voorgrond komen te staan, zullen de traditionele scheidslijnen tussen de onderzoeksterreinen op de tocht komen te staan, zullen zich problemen op het punt van de methoden en concepten voordoen, en zal er meer dan ooit multidisciplinair te werk moeten worden gegaan.

In verband met de problemen van jongeren bij de overstap naar het werkende bestaan wijst J. Rose er met name op dat alle manieren waarop dat overstapproces georganiseerd is opnieuw onder de loep moeten worden genomen en "verankerd moeten worden in een theorie waarin de overstap naar het werkende bestaan gekoppeld wordt aan de manieren waarop de mobiliteit, socialisatieprocessen, en de arbeidsverhoudingen georganiseerd zijn." L. Tanguy onderstreept van haar kant dat er opnieuw moet worden stilgestaan bij de "instrumenten waarmee en de categorieën waarin gedacht wordt" en illustreert dit aan de hand van de dubbelzinnigheden in vergelijkingen tussen de manieren waarop de werkloosheid onder jongeren gemeten wordt en de cijfers op dit vlak.

Fernanda Oliveira Reis



Beroepsopleiding en arbeidsmarkt

Trends en uitdagingen

Doelmatig onderwijs en competentiemarkten 5

Gunnar Eliasson

Zonder passende bijscholing van het arbeidspotentieel is de toekomstige economische groei en de welvaart in gevaar.

Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en onderwijs- en scholingsbeleid 14

Abrar Hasan

We zitten nu met de erfenis van de onderwijsvoorzieningen uit het verleden: een laag opleidingsniveau bij een groot deel van het huidige arbeidspotentieel en grote aantallen onvoldoende gekwalificeerde volwassenen in de OESO-landen.

Ontwikkelingen op het gebied van de werkgelegenheid en de arbeidsmarkt: voor welke nieuwe uitdagingen staan het onderwijs en de beroepsopleiding in Europa ?

Vraaggesprek met Carlo Callieri, vice-voorzitter van de Confindustria 23

Concurrentie is de belangrijkste factor die tot vooruitgang leidt, terwijl een overmaat aan zekerheid de concurrentiekracht ondermijnt.

Vraaggesprek met Bruno Trentin, secretaris-generaal van de CGIL 26

Kijken we naar de beroepsopleiding, dan begint de financiële crisis van de verzorgingsstaat op het moment dat een groeiend aantal jongeren het middelbaar onderwijs voortijdig verlaat en de school geen gelijke tred houdt met de ontwikkelingen die zich in de afgelopen jaren in de maatschappij hebben voorgedaan.

Een blik in de richting van Zweden

Het Zweedse arbeidsmarktbeleid: een remedie tegen werkloosheid? 31

Per Skedinger

De programma's kunnen leiden tot hogere lonen en daarmee tot verdringing van reguliere werkgelegenheid.

Een persoonlijke rekening voor onderwijsinvesteringen: een Zweeds voorstel 36

Gunnar Eliasson

De doelmatigheid van het onderwijsstelsel is in hoge mate afhankelijk van een goed functionerende arbeidsmarkt en een sociaal zekerheidsstelsel, dat mensen stimuleert om in beweging te komen en persoonlijke risico's op de arbeidsmarkt te nemen.

Spanningen op de arbeidsmarkt voor jongeren

Beroepsopleidingen van jongeren in Frankrijk: een moeilijk te exploiteren rijkdom 41

Eric Verdier

De relatie tussen opleiding en werk moet structureel veranderen, omdat er anders geen passende "ruimte" tot stand komt waarin aan de investeringen in opleidingen een meerwaarde kan worden gegeven.



De overstap van Britse jongeren naar het werkende bestaan 52

Florence Lefresne

Door de huidige veranderingen binnen het productie-apparaat wordt het steeds moeilijker de grote hoeveelheid laag gekwalificeerde jongeren aan werk te helpen die op zeer jeugdige leeftijd op de arbeidsmarkt verschijnt.

Beleid, hoofdrolspelers

De maatregelen van de sociale partners voor de werkgelegenheid van jongeren: voorbeeld - de Bondsrepubliek 57

Reinhard Zedler

Van alle landen in de Europese Unie biedt de Bondsrepubliek jongeren nog de beste kansen op de arbeidsmarkt

Het beleid van de vakbonden met betrekking tot de scholing van laag gekwalificeerde werknemers: een vergelijkende analyse 63

Helen Rainbird

Op grond van wat gezegd is over het nieuwe punt op de agenda zou men de indruk kunnen krijgen dat de vakbonden vooral reageren op de initiatieven van de werkgevers en niet zozeer een eigen agenda op scholingsgebied opstellen.

Wet 44/86: Zeven jaar "enterprise creation" in Zuid-Italië - nieuwe mechanismen en opleidingen in het veld 70

Carlo Borgomeo

Het doel van wet 44/86: de oprichting van nieuwe ondernemingen gebruiken om de komst van nieuwe ondernemers te bevorderen.

Nieuws over wetenschappelijk onderzoek

Nieuwe vraagstukken in verband met de overstap naar het werkende bestaan 74

José Rose

Onderwijs - werk: stand van zaken in het onderzoek in Duitsland, Groot-Brittannië, en Italië 80

Lucie Tanguy

Huidige stand van zaken in het onderzoek op het gebied van de beroepsopleiding 86

Margarida Marques

Doodlopende wegen of snelwegen 87

J. M. Adams

Leesstof

Selectie uit de literatuur 90

Voor u gelezen 104

Binnengekomen bij de redactie 106

Doelmatig onderwijs en competentiemarkten

De produktietechnologieën in de ontwikkelde industriële wereld maken momenteel een langzaam veranderingsproces door. Deze overgang is van jaar tot jaar nauwelijks waarneembaar, maar vanuit een historisch perspectief bezien vinden er ingrijpende veranderingen plaats in de productie-organisatie van de inmiddels hoogontwikkelde industriële economieën. Wil deze overgang op succesvolle wijze verlopen, dan dienen het bedrijfsleven, de bevolking en de politieke vertegenwoordigers van de hoogontwikkelde landen over een grote hoeveelheid competenties op industrieel, maatschappelijk en politiek vlak te beschikken. Bij deze overgang vervult de arbeidsmarkt een doorslaggevende rol (zie figuur 1).

De oude, op machines en werktuigbouw gebaseerde technieken die aan de wieg

mensen en kleinschaligheid steeds bepalender worden voor de vervaardiging van produkten met een hoge toegevoegde waarde, die voor het succes van een economie noodzakelijk zijn. (Eliasson 1994). Deze overgang is mogelijk dank zij de ontwikkeling van baanbrekende technologieën, maar de hoogontwikkelde industrielanden worden ook in toenemende mate tot veranderingen gedwongen door de concurrentie van recent geïndustrialiseerde landen. Een buitengewoon dynamische rol in dit proces wordt gespeeld door de voormalige plan-economieën, die nu geliberaliseerd worden. Deze landen nemen snel de oude industriële technologieën over en maken het de rijke en hoge-lonenlanden onmogelijk om winst te behalen met eenvoudige produktiewerkzaamheden. Deze ontwikkeling zal waarschijnlijk doorgaan,



Gunnar Eliasson

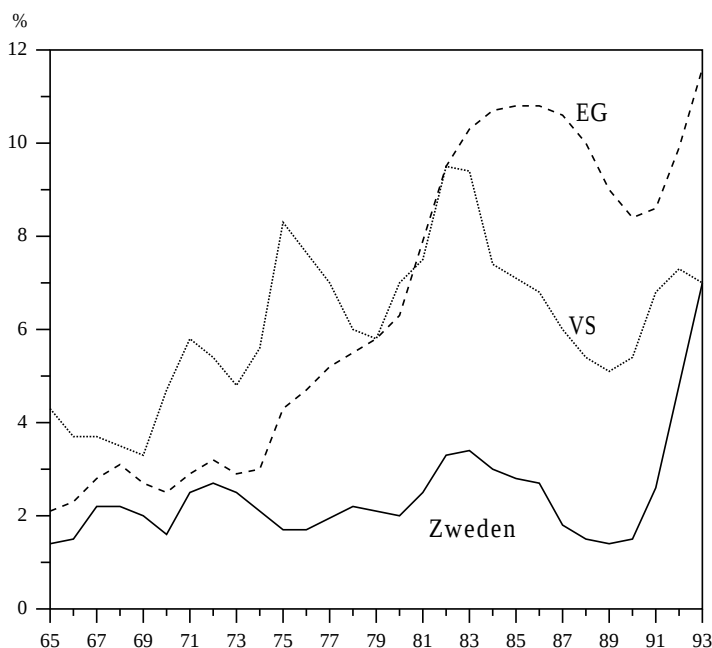
Professor
bedrijfseconomie
aan het Koninklijk
Technologisch
Instituut in

Stockholm. Daarvoor
directeur van het Instituut
van het bedrijfsleven voor
economisch en sociaal
onderzoek te Stockholm

De produktietechnologieën in de ontwikkelde industrielanden maken momenteel een langzaam veranderingsproces door, waardoor eenvoudige produktiewerkzaamheden met hoge arbeidskosten moeten worden afgestoten. De hoop is gevestigd op de ontwikkeling van nieuwe kleinschalig geproduceerde en competentie-intensieve produkten met een hoge toegevoegde waarde. Wat dit betreft staat Europa er met zijn hoge werkloosheid, inflexibele arbeidsmarktinstanties en tekortschietende mobiliteit er slechter voor dan de Verenigde Staten.

Onderwijs voorziet niet alleen in kennis en vaardigheden, maar vormt ook een selecterend traject naar de arbeidsmarkt toe. De mogelijkheden om op dit traject door te gaan, hangen af van de wijze waarop de arbeidsmarkten functioneren en de bereidheid van mensen om in beweging te komen en op zoek te gaan naar betere kansen. Het welvaartspeil van mensen en de efficiëntie van de economie hangen derhalve in hoge mate af van de vraag of de beleidsmakers erin slagen om een doelmatig onderwijs, een flexibele arbeidsmarkt en het sociale zekerheidsstelsel tot een stimulerend geheel te smeden.

Figuur 1 Geregistreerde werkloosheid in de periode 1965 -1993 in de Verenigde Staten, Europa en Zweden



Bron: OECD, Economic Outlook

stonen van de industriële revolutie, worden vervangen door een andere productie-organisatie, waarin competenties van

met het gevolg dat die industrietakken die eenvoudige produkten voortbrengen zich op andere markten moeten gaan richten



“De noodzakelijke bijstellingen en beleidsoplossingen moeten worden gezocht op micro-economisch niveau ... moet er toch ook weer meer aandacht komen voor de selectieprocessen die een overheersende rol op de arbeidsmarkt spelen en het belang van respectievelijk de interne en externe arbeidsmarkten ...”

en dure arbeidskrachten werk van een hoger niveau moeten gaan doen.

Dit doorlopende proces veroorzaakt in de rijke industrielanden werkloosheid en spanningen op de arbeidsmarkt, waardoor het onderwijs en het human capital op de voorgrond komen te staan. Zonder passende bijscholing van het arbeidspotentieel is, dat beginnen we nu duidelijk in te zien, de toekomstige economische groei en de welvaart in gevaar.

Dit artikel gaat in op bepaalde kenmerken van het human capital, die economisch en maatschappelijk een cruciale rol spelen bij het huidige overgangsproces in de hoogontwikkelde industrielanden. Wat het onderwijs betreft gaat het in de allereerste plaats om de beroepsopleiding, maar in onze ogen dient beroepsopleiding zeer ruim te worden opgevat en alle competenties te omvatten die uiteindelijk zullen worden gebruikt in een economie. We hebben het hier met andere woorden over het grootste gedeelte van het onderwijsstelsel.

Er is weinig onderzoek gedaan naar het type competenties dat gebruikt wordt in het productieproces. Om deze reden wordt voornamelijk verwezen naar Amerikaanse en Zweedse onderzoeken. De problematiek speelt echter in de gehele geïndustrialiseerde wereld, hoewel Europa de meeste moeite schijnt te hebben met het overgangsproces.

Onderwijs wordt steeds belangrijker

Economische vooruitgang, technologische veranderingen en de uitdaging van de concurrentie op de internationale markten vereisen een voortdurende bijstelling van de productie-organisatie. Naarmate het overgangsproces sneller verloopt, neemt de druk op de arbeidsmarkten van de hoogontwikkelde industrielanden, of liever gezegd, op de *competentiemarkten* van deze landen toe. Zowel persoonlijke als bedrijfsmatige en macro-economische prestaties hangen dan namelijk meer en meer af van de vraag:

1. hoe de allocatie van het schaarse human capital verloopt, en

2. hoe persoonlijke en organisatorische (bedrijfsgebonden) competenties worden verworven en geaccumuleerd.

Of er op deze beide punten doelmatigheid wordt bereikt, hangt af van de arbeidsmarktinstaties. In vergelijking met de arbeidsmarkten in de Verenigde Staten, lijken de Europese arbeidsmarkten sinds de oliecrisis in de jaren zeventig niet goed meer te hebben gefunctioneerd (zie figuur 1). Ook de Zweedse arbeidsmarkt, vermaard om haar mobiliteitsbeleid en omscholingsprogramma's, lijkt inmiddels blijvend op een niveau te zijn gekomen dat niet ver onder het Europese werkloosheidspercentage van twee cijfers ligt.

Het beleid van de Westerse industrielanden en met name van Europa staat hier voor een uitdaging, waaraan niet alleen maar met macro-economische denkwijzen het hoofd kan worden geboden. De noodzakelijke bijstellingen en beleidsoplossingen moeten worden gezocht op micro-economisch niveau en hoewel het human capital of de competenties hierbij een doorslaggevende rol zullen spelen, moet er toch ook weer meer aandacht komen voor de selectieprocessen die een overheersende rol op de arbeidsmarkt spelen en het belang van respectievelijk de interne en externe arbeidsmarkten (Eliasson 1991, 1992c). *De prestaties van de arbeidsmarkt en van het onderwijs moeten samen in één context worden gezien.*

Human capital is anders

Human capital onderscheidt zich op drie punten van andere vormen van kapitaal:

- ☐ Het is in hoge mate *heterogeen*.
- ☐ Het wordt *nooit volledig benut*.
- ☐ De economische waarde ervan is afhankelijk van de wijze waarop het wordt *benut*.

Deze drie kenmerken bepalen tevens de concurrentiekracht van het human capital en de flexibiliteit en overheersende rol ervan vergeleken met alle andere vormen van kapitaal. Mensen zijn in staat om zeer veel uiteenlopende taken te vervullen (heterogeniteit). Dit houdt echter ook in



dat het merendeel van de intellectuele capaciteiten van de mens het grootste deel van de tijd niet wordt benut en zijn of haar produktiviteit en verdiensten onder de eigen mogelijkheden blijven, wanneer hij of zij niet die baan heeft waarvoor zijn of haar intellectuele capaciteiten hem of haar het meest geschikt maken. De heterogeniteit en complexiteit (van het human capital) nemen met het opleidingsniveau en de verworven ervaring toe. Naarmate een economie sterker ontwikkeld is, zijn ook de eigenschappen van het human capital waarvan in een baan gebruik wordt gemaakt gevarieerder en moet er méér worden geïnvesteerd om werknemer en taak op elkaar aan te laten sluiten. Met andere woorden, *hoe verder een economie ontwikkeld is, hoe belangrijker het is voor de economische prestaties en het welzijn van de burgers dat de afstemmingsfunctie van de competentie markten goed functioneert.*

Het feit dat mensgebonden competenties bij individuen en bedrijven belangrijker zijn dan andere kapita Alvormen die in het productieproces worden gebruikt, brengt met zich mee dat de produktiviteit van alle gebruikte produktiemiddelen afhankelijk is van de competentie van degenen die ermee werken, of het daarbij nu gaat om de top van een bedrijf (Eliasson 1990b), de directeur van een fabriek of de vakman die een dure machine bedient. De markten moeten daarom zo worden georganiseerd dat er een doelmatige allocatie plaatsvindt van het essentiële kapitaal aan competenties van mensen. Bij het afzonderlijke individu is het aan de arbeidsmarkt om voor die doelmatige allocatie te zorgen en bij bedrijven of onderdelen daarvan is dit een zaak van het bedrijfsmanagement (Pelikan 1989, Eliasson 1991). De schadelijke gevolgen van een slechte allocatie kunnen op dit economische niveau desastreus zijn. Het is daarom niet alleen belangrijk dat er inzicht wordt verworven in de beloning en allocatie van vakmensen en leidinggevend, maar ook in de vraag hoe de beleidsmakers op centraal niveau, dat wil zeggen hoe degenen die de verantwoordelijkheid op zich hebben genomen om het Europese werkloosheidsprobleem op te lossen, rekening houden met het competentievraagstuk.

Slechte allocatie door de arbeidsmarkt

Een econoom uit de klassieke school zou het probleem van de hoge geregistreerde werkloosheid in Europa omschrijven als de klassieke problematiek van een arbeidsmarkt met gebrekkig functionerende prijsmechanismen. In deze optiek zou het werkloosheidsprobleem door de invoering van flexibelere lonen kunnen worden opgelost. Hoewel dit in banale zin waar zou kunnen zijn en de overgeorganiseerde Europese arbeidsmarkt instanties verantwoordelijk zijn voor een groot deel van de enorme geregistreerde werkloosheid, liggen de wortels van het probleem dieper. Momenteel krijgt een veel groter deel van het arbeidspotentieel met werkloosheid te maken dan vroeger, doordat de structurele veranderingen zich steeds sneller voltrekken. De slecht functionerende arbeidsmarkten van de meeste industrielanden zijn dan ook niet meer in staat om de steeds heterogener wordende competentie-eigenschappen van mensen op een lijn te brengen met de onduidelijke competentie-eisen. Doordat de functie-eisen steeds onduidelijker worden en voortdurend veranderen, gaat de afstemming op de arbeidsmarkt steeds vaker gepaard met grote investeringen in adaptieve scholing op de werkplek. Het rendement van die investeringen en daarmee ook van de plaatsingsmogelijkheden van het individu hangt zeer sterk af van eerder geleverde prestaties in het onderwijs (ontvanger-competentie). Dit brengt met zich mee dat het steeds moeilijker wordt om mensen met onvoldoende onderwijs aan een zodanige baan te helpen dat zij een inkomen kunnen verwerven dat in onze rijke westerse maatschappij als redelijk wordt beschouwd. Zoals ik verderop in dit artikel zal toelichten, vereist volledige werkgelegenheid zowel een gemotiveerd doorlopen onderwijstraject als een actieve zoektocht op de arbeidsmarkt door een ieder zelf, hetgeen mogelijk is haaks staat op de normale arbeidsovereenkomst van mensen in loondienst, die zo algemeen is in Europa. Het kan dan ook goed zijn dat de arbeidsmarkten van de industrielanden zonder ingrijpende reorganisaties niet langer in staat zijn om voor volledige werkgelegenheid te zorgen.

“...hoe verder een economie ontwikkeld is, hoe belangrijker het is voor de economische prestaties en het welzijn van de burgers dat de afstemmingsfunctie van de competentie markten goed functioneert.”

“Een econoom uit de klassieke school zou het probleem van de hoge geregistreerde werkloosheid in Europa omschrijven als de klassieke problematiek van een arbeidsmarkt met gebrekkig functionerende prijsmechanismen. ...de wortels van het probleem liggen dieper.”

“Doordat de functie-eisen steeds onduidelijker worden en voortdurend veranderen, gaat de afstemming op de arbeidsmarkt steeds vaker gepaard met grote investeringen in adaptieve scholing op de werkplek. Het rendement van die investeringen ... hangt zeer sterk af van eerder geleverde prestaties in het onderwijs (ontvanger-competentie).”



“... wordt de uitdaging voor Europa op het vlak van het arbeidsmarkt-beleid gereduceerd tot een keuze uit een “negatieve” beleidsoplossing van vrije en onbelemmerde loonvorming ofte wel een hoge permanente werkloosheid aan de ene kant en een “positieve” beleidsoplossing via het onderwijs aan de andere kant.”

“... blijft er slechts één oplossing over en dat is de Europese arbeidsmarkt-instanties zodanig te veranderen, dat ze het steeds complexer wordende afstemmingsproces soepeler laten verlopen in plaats van het te belemmeren. Om dit te bereiken moeten het onderwijs en de arbeidsmarkt op micro-niveau bij elkaar worden gebracht.”

Dat gebrekkig functionerende prijsmechanismen op de arbeidsmarkt werkloosheid kunnen veroorzaken, staat buiten kijf. Op een goed functionerende arbeidsmarkt zouden jongeren die voor het eerst gaan werken, een heel laag salaris krijgen, omdat ze over het algemeen niet erg productief zijn. Vakbonden beschouwen die nieuwkomers echter soms als een bedreiging voor hun leden, die een positie te verdedigen hebben, en bedingen daarom hoge beginsalarissen voor nieuw in dienst genomen mensen. Hierdoor ontstaat er werkloosheid onder jonge mensen en, wat nog erger is, neigen werkgevers ertoe om de jongeren die ze in dienst nemen, snel productief te maken door ze eenvoudige taken te laten verrichten, zodat ze weinig mogelijkheden hebben om hun competenties te ontwikkelen (zie Eliasson 1992c).

Het gebruikelijke antwoord op de werkloosheid onder jongeren bestaat tot op heden uit het met overheidsgeld subsidiëren van banen voor jongeren en/of uit het verstrekken van uitkeringen, die vaak hoger liggen dan wat een jonge werknemer zou verdienen in zijn eerste jaar. Daarmee wordt jongeren de economische prikkel ontnomen om naar de beste kansen op de arbeidsmarkt te zoeken. Uit onderzoek is gebleken dat óók minimumlonen de werkloosheid bevorderen - hoewel dit effect niet erg groot is omdat de minimumlonen erg laag zijn en er in de praktijk maar weinig mensen zijn die een dergelijk salaris krijgen. De hoge jeugdlonen (van dit moment) (Hamermesh 1993) veroorzaken echter wel veel werkloosheid. De hoge beginsalarissen, waartoe een arbeidsmarkt met veel kartelvorming dwingt, vormen waarschijnlijk de belangrijkste oorzaak van de hoge jeugdwerkloosheid.

In de beleidsdiscussies wordt de uitdaging voor Europa op het vlak van het arbeidsmarktbeleid gereduceerd tot een keuze uit een “negatieve” beleidsoplossing van vrije en onbelemmerde loonvorming ofte wel een hoge permanente werkloosheid aan de ene kant en een “positieve” beleidsoplossing via het onderwijs aan de andere kant. Mocht de oplossing via het onderwijs niet werken, dan blijft Europa met een blijvend hoge werkloosheid en/of een steeds groter

wordende inkomenskloof zitten, aangezien een toenemend aantal mensen niet competent geacht zal worden om de nieuwe banen te vervullen. De positieve beleidsoplossing via het onderwijs is echter slechts een mogelijkheid en maakt duidelijk wat ik in dit artikel wil aantoonen, namelijk dat competenties noodzakelijk zijn, maar op zichzelf niet voldoende. Nodig is óók dat de arbeidsmarkt beter geïnformeerd en ingrijpend gereguleerd wordt. Potentiële werkgevers moeten competent zijn in het selecteren van werknemers die over de vereiste kwalificaties beschikken, en de arbeidsovereenkomsten moeten zodanig worden bijgesteld, dat erkend wordt dat er fouten kunnen zijn gemaakt en de verwachte inspanningen aan de aanbodkant ook kunnen worden afgedwongen. Verder hebben we er geen duidelijk beeld van wat competent zijn nu precies inhoudt. Op dit gebied heeft wetenschappelijk onderzoek helaas niet veel opgeleverd. De economische wetenschap en met name de arbeidsmarkttheorie - geïnspireerd door de theorie van het human capital - heeft lange tijd weinig aandacht besteed aan competentie van mensen *en de afstemmingscontext van de arbeidsmarkt*. Er zijn in feite zeer weinig systematische gegevens beschikbaar over de economische aspecten van de menselijke kennisvergaring. Dit is verbazingwekkend als we kijken naar de grote sommen die in de industrielanden in onderwijs worden geïnvesteerd.

Wanneer we het vraagstuk op deze manier formuleren, erkennen we impliciet ook dat onderwijs en scholing alleen niet voldoende zullen zijn om het Europese werkloosheidsprobleem tot een oplossing te brengen en kunnen we niet langer vasthouden aan het idee dat de werkloosheid zal verdwijnen als wij bereid zijn een hogere inflatie te accepteren. Aangezien het maatschappelijk en politiek niet aanvaardbaar is om de werkloosheid in Europa door loonaanpassingen terug te brengen, blijft er slechts één oplossing over en dat is de Europese arbeidsmarkt-instanties zodanig te veranderen, dat ze het steeds complexer wordende afstemmingsproces soepeler laten verlopen in plaats van het te belemmeren. Om dit te bereiken moeten het onderwijs en de arbeidsmarkt op micro-niveau bij elkaar worden gebracht.



Heterogeniteit en doelmatigheid van de arbeidsmarkt

Bij het op elkaar afstemmen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt gaat het om de benutting van de voorhanden zijnde mogelijkheden, en doordat die mogelijkheden benut worden, neemt de betekenis van de steeds heterogener wordende eigenschappen van het human capital en functies toe. Hoe geavanceerder de produktietechnologie, des te meer komt het aan op de manier waarop het traject van de schoolbanken naar de arbeidsmarkt georganiseerd is en des te hogere eisen worden er gesteld aan instanties, die voor de onderlinge afstemming van vraag en aanbod op de competentie-markten moeten zorgen. *De school is dan ook een steeds belangrijker pad naar de arbeidsmarkt* aan het worden. Maar voor een efficiënt georganiseerd traject naar een nieuwe kleinschalige, veel human capital vergende produktie, die het overheersende produktiemodel van een op machines en fabrieken gebaseerde arbeidsorganisatie verdringt, is het ook noodzakelijk dat de gebruikelijke *arbeids-overeenkomst van mensen in loondienst* verdwijnt en plaats maakt voor een vorm van arbeidsorganisatie, die meer gericht is op onderwijs en scholing on-the-job, die van cruciaal belang zijn voor het individu en voor de prestaties van de produktiesector en de economie. De reden hiervoor is niet alleen dat werknemers nieuwe kennis of vaardigheden moeten verwerven, maar dat onderwijs - met name in de latere beroepsgerichte stadia - een onlosmakelijk onderdeel moet gaan vormen van de signalerende en stimulerende componenten van de arbeidsmarkt, die ertoe bijdragen dat er een doelmatige afstemming van competenties en arbeidsplaatsen plaatsvindt. Vanuit dit oogpunt bezien zal het duidelijk zijn dat *door een slecht georganiseerde arbeidsmarkt zelfs het beste onderwijs- en scholingsstelsel ondoelmatig wordt*.

Onderwijs, een investering of een filterinstrument?

Alle analyses van het onderwijs worden bemoeilijkt door het klassieke probleem

dat er een onderscheid moet worden aangebracht tussen het onderwijs als *investering* in human capital en als *filterinstrument* waarmee mensen op de bij hen aanwezige talenten worden geselecteerd (Arrow 1973, Stiglitz 1972, Spence 1973). Dit is een zeer groot probleem, waarvoor de wetenschap volgens sommigen geen oplossing heeft. Er worden bewijzen naar voren gebracht, waaruit zou blijken dat het onderwijs alléén maar een filterinstrument is of juist helemaal niet (Griliches 1988). De waarheid ligt zoals zo vaak ergens tussen beide uitersten in, maar waar precies kan niet op objectieve gronden worden uitgemaakt, hoewel met behulp van hedendaagse econometrische methoden wél kan worden bepaald welke impact het door de gezinnen voortgebrachte maatschappelijke kapitaal en welke invloed het onderwijs heeft (Kazamaki Ottersten, Mellander, Meyerson en Nilson 1994). Het probleem hier is echter dat, wanneer de filterfunctie van het onderwijs belangrijker is en de investeringsfunctie onbelangrijker, men voor de oplossing van de maatschappelijke problemen van een ieder afzonderlijk en voor de oplossing van de groei- en werkloosheidsproblematiek in een economie veel méér zal moeten mikken op het individu en de arbeidsmarkt-instellingen.

Wat vooral moet worden benadrukt is dat *beleidsadviezen volledig worden ingegeven door het belang dat iemand respectievelijk hecht aan onderwijs als filterinstrument en als investering*. Wanneer het uitsorteren van talent de belangrijkste functie van het onderwijs is, dan is er veel minder onderwijs en scholing nodig, en omgekeerd. Wanneer het onderwijs méér als filterinstrument voor de oorspronkelijke talenten bij mensen heeft gewerkt dan als een instrument voor educatie, dan moeten de onderwijs- en de scholingsinstellingen in feite worden gereorganiseerd. De functies van de arbeidsmarkt krijgen daarbij meer betekenis dan het onderwijs, omdat het in kaart brengen van competenties, talenten en capaciteiten de voornaamste afstemmingstaak van de arbeidsmarkt is. Het probleem is echter dat wetenschappelijk onderzoek tot op heden niet veel meer dan veronderstellingen en argumentaties over dit moeilijk op een punt te brengen vraagstuk heeft kunnen aandragen.

“Bij het op elkaar afstemmen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt gaat het om de benutting van de voorhanden zijnde mogelijkheden, en doordat die mogelijkheden benut worden, neemt de betekenis van de steeds heterogener wordende eigenschappen van het human capital en functies toe.”

“...door een slecht georganiseerde arbeidsmarkt zelfs het beste onderwijs- en scholingsstelsel ondoelmatig wordt.”



“Veel belangrijker ... is dan ook dat er doelmatige arbeidsovereenkomsten worden ontwikkeld die het arbeidspotentieel de passende prikkels geven om te presteren en zich competent te tonen, en die bevorderlijk zijn voor de flexibiliteit.”

“Om werknemers met weinig capaciteiten er van te voren uit te halen, wordt van verschillende signalen of indicatoren gebruik gemaakt. Werkgevers willen immers niet het risico lopen dat werknemers met weinig capaciteiten ... met een contract voor lange tijd in dienst worden genomen.”

1) Een andere verklaring zijn de hoge werkloosheidsuitkeringen in vergelijking met die in de Verenigde Staten, waardoor het soms op de korte termijn onvoordelig is voor iemand om een baan aan te nemen. Doordat de uitkeringen in Europa te hoog zijn tegenover de geboden lonen, zal de werknemer er vaak voor kiezen om van de sociale zekerheid te leven. Dit is, als we naar de scholing en competentieontwikkeling kijken, voor jeugdige werknemers desastreus.

De arbeidsovereenkomst

Terwijl het wetenschappelijk onderzoek verstek moet laten gaan, proberen werknemers en werkgevers er in het afstemmingsproces op de arbeidsmarkt zelf uit te komen. Veel belangrijker dan onderzoek is dan ook dat er doelmatige arbeidsovereenkomsten worden ontwikkeld die het arbeidspotentieel de passende prikkels geven om te presteren en zich competent te tonen, en die bevorderlijk zijn voor de flexibiliteit. Elke industriële structuur heeft zijn eigen optimale vormen van arbeidsovereenkomsten. In de afgelopen honderd jaar is de *gebruikelijke arbeidsovereenkomst van mensen in loondienst*, die in de pas liep met de grootschalige fabrieksmatige productie en de geringe behoefte aan flexibel beschikbare competenties van mensen, het overheersende arbeidscontract op de arbeidsmarkt van de industrielanden geworden. Dit contract zou echter weleens niet het juiste contract kunnen zijn voor het toekomstige industriële landschap van industrielanden die succes willen hebben, omdat daarvoor in de plaats van de schaalvoordelen van de nu gebruikelijke contracten flexibelere contract-specificaties nodig zijn. Dit punt speelt in het bijzonder wanneer jongeren de arbeidsmarkt opgaan en met name wanneer werknemers hun baan kwijtraaken en opnieuw deel moeten gaan nemen aan het afstemmingsproces tussen competenties en arbeidsplaatsen.

Wanneer het niet is toegestaan om flexibele arbeidsovereenkomsten af te sluiten, wordt het van groot belang voor de werkgever dat de competenties en talenten van mensen uitgefilterd worden, vóórdat ze in dienst worden genomen. Om werknemers met weinig capaciteiten er van te voren uit te halen, wordt van verschillende *signalen* of indicatoren gebruik gemaakt. Werkgevers willen immers niet het risico lopen dat werknemers met weinig capaciteiten (de zogenaamde “prullen” zie Greenwald 1986) met een contract voor lange tijd in dienst worden genomen. Daarom beschouwen werkgevers nieuwe werknemers over het algemeen als “nader te bekijken objecten” (Hirschleifer 1971), wier prestaties geruime tijd gevolgd moeten worden voordat er een overeenkomst voor onbepaalde tijd wordt aangeboden. Wanneer de arbeidswetge-

ving en -regelgeving flexibiliteit in de contracten verbiedt, zal de werkloosheid overeenkomstig hoger uitvallen. Dit is een van de belangrijke verklaringen¹⁾ voor het verschil in werkloosheidscijfers tussen de VS en Europa (zie figuur 1). Maar al deze negatieve effecten treffen niet alle groepen even hard. Is er minder informatie op de arbeidsmarkt te krijgen, dan vermindert dit de doelmatigheid en dit pakt paradoxaal genoeg slecht uit voor de werknemers met weinig capaciteiten. Indien er weinig informatie op de arbeidsmarkt voorhanden is, blijft een groter aantal mensen langer op de “lijst van nader te bekijken objecten” van de werkgever staan. Wordt de doelmatigheid van het afstemmingsproces kunstmatig laag gehouden, dan vinden minder werknemers met weinig capaciteiten het kleine aantal banen waarvoor ze geschikt zouden zijn.

Eisen voor het onderwijs en de tweede keer dat competenties van mensen op de markt komen

Naast de werknemer met weinig capaciteiten en de jonge nieuwkomer op de arbeidsmarkt, is de werkloze die op zoek is naar een nieuwe baan, het meest kwetsbaar. De werkloze draagt alleen al door het feit dat hij/zij werkloos is geworden een stigma, aangezien algemeen bekend is dat werkgevers bij ontslagen hun slechtste werknemers het eerst proberen kwijt te raken. Verder kan de werkloze ook te lijden hebben onder het stigma dat de scholings- en arbeidsbemiddelingsprogramma's van de overheid, waaraan hij of zij eventueel heeft deelgenomen, vaak geassocieerd worden met “moeilijke gevallen”. Wordt ook hier weer meer belang gehecht aan de signaal- en filterfunctie dan aan de investeringen die gedaan zijn om de bekwaamheid verder te ontwikkelen, dan kan een dergelijk stigma weleens alles gaan overheersen en kunnen ook goede scholingsprogramma's geen effect meer sorteren. Bij de bestrijding van de werkloosheid zullen contractvormen die flexibiliteit bieden dan ook steeds belangrijker worden. De gebruikelijke arbeidsovereenkomst van mensen in loondienst, die korte tijd na indienstneming nog slechts beperkte ontslag-



mogelijkheden biedt, kan in tijden van snelle structurele veranderingen en spanningen op de arbeidsmarkt, negatieve effecten hebben op de werkgelegenheid. Flexibeler arbeidsovereenkomsten met bepaalde kenmerken van freelance-werk of het werk als zelfstandige - die wijd verspreid zijn bij vrije beroepsbeoefenaren - zouden daarentegen wonderen kunnen doen.

Een werkomgeving die steeds abstracter wordt, vereist steeds meer denkvaardigheden. Abstract kunnen denken en probleemoplossend vermogen worden voor steeds meer banen van belang (Eliasson 1992a). Toch zullen de eisen die op school of in een eerste baan aan het denkvermogen worden gesteld, nooit een belemmering vormen voor de gemiddelde mens (Kazamaki Ottersten 1994). Hier komen desalniettemin twee complicerende factoren in beeld. Door het steeds dynamischer en kleinschaliger wordende industriële landschap kan geen enkele werknemer er meer vanuit gaan dat hij of zij gedurende het hele leven dezelfde baan houdt. De kans dat hij of zij weer de arbeidsmarkt op zal moeten om naar een nieuwe baan te zoeken, zal toeneemen. Bij die gelegenheid zal van de inmiddels 35-jarige een veel hoger competentieniveau worden geëist dan van een nieuwkomer. Wanneer iemand niet in staat is geweest om voortdurend on-the-job bij te leren, zal dit een ernstige handicap voor hem of haar worden en kan zijn of haar probleem met het bijleren onoverkomelijk worden. Daarom zullen regelingen zoals de individuele rekening voor onderwijsinvesteringen, waarop ik in een afzonderlijk artikel (elders in dit nummer) terugkom, een onmisbaar onderdeel moeten gaan vormen van de toekomstige stelsels voor de sociale zekerheid, zodat mensen in staat worden gesteld om, nog vóórdat de situatie op de arbeidsmarkt verslechtert, initiatieven te ontplooiën en te financieren die de ontwikkeling van hun competentie ten goede komen.

De tweede factor houdt verband met het onderwijs zelf en de overstap naar de arbeidsmarkt. Voor een gemiddeld iemand die op school normaal heeft gepresteerd, zullen zich meestal geen problemen voordoen. Scholing en de leerprocessen die on-the-job plaatsvinden zijn een cumulatief proces, waarin het vermogen om te

leren groeit. Slechte prestaties in eerdere stadia op school leiden tot een cumulatieve ontwikkeling van het gebrek aan die communicatieve vaardigheden die nodig zijn om voortdurend bij te kunnen leren. Voor mensen die met dit probleem te kampen hebben, kunnen de toegangseisen van de arbeidsmarkt te hoog zijn. Om dit te voorkomen, moet op school discipline worden bijgebracht en moet de individuele ontwikkeling van competenties sterk worden gestimuleerd. Dit is vanzelfsprekend vooral een kwestie van het belonen van verworven vaardigheden en competenties.

Economische vooruitgang brengt organisatorische veranderingen met zich mee en vereist een doelmatige sociale verzekering

Het sluiten van vrije en flexibele arbeidsovereenkomsten veroorzaakt twee soorten problemen. *Ten eerste* loopt een werknemer ernstige risico's wanneer hij of zij een contract heeft dat een snel en ongemotiveerd ontslag mogelijk maakt. Dit houdt in dat er andere verzekeringsregelingen moeten worden ontwikkeld. *Ten tweede* zullen er naast normale werknemers die gewoon toegang hebben tot een dergelijke verzekeringsmarkt, ook werknemers zijn die niet in staat zijn om de premies op te brengen die nodig zijn om zich in te dekken tegen de risico's die ze op de arbeidsmarkt lopen. Op dit punt is vanzelfsprekend een belangrijke taak voor de overheid weggelegd, die een laatste vangnet zal moeten bieden. Er is echter geen enkele rationele reden waarom de overheid de gehele markt van de werkloosheidsverzekeringen op zich zou moeten nemen of in zijn geheel zou moeten beheersen. Wetenschappelijk onderzoek en ervaringen wijzen juist in tegenovergestelde richting.

De problemen waarmee de arbeidsmarkt in de rijke industrielanden geconfronteerd worden, hebben te maken met het feit dat politici niet bereid zijn geweest om op de risico's van een verslechterende arbeidsmarkt te wijzen, maar daarentegen alles hebben gezet op uitgebreide sociale verzekeringen en een arbeidsmarkt-

“Een werkomgeving die steeds abstracter wordt, vereist steeds meer denkvaardigheden.”

“Wanneer iemand niet in staat is geweest om voortdurend on-the-job bij te leren, zal dit een ernstige handicap voor hem of haar worden en kan zijn of haar probleem met het bijleren onoverkomelijk worden.”

De arbeidsmarktrisico's die verbonden zijn aan vrije en flexibele arbeidsovereenkomsten brengen met zich mee dat er andere verzekeringsregelingen moeten worden ontwikkeld.

Hier is een belangrijke taak voor de overheid weggelegd, die een laatste vangnet zal moeten bieden “... daar er ook werknemers zijn die niet in staat zijn om de premies op te brengen die nodig zijn om zich in te dekken tegen de risico's die ze op de arbeidsmarkt lopen.”



“Wetgeving die ogenschijnlijk arbeidsplaatsen veiligstelt, veroorzaakt een stijging van de werkloosheid en een aanzienlijke toename van de langdurige werkloosheid ...”

wetgeving hebben uitgevaardigd, waardoor werkgevers tot arbeidsplaatsgaranties worden gedwongen en zo de rol van aanvullende verzekeraar moeten spelen. Dit heeft niet alleen een nadelige invloed op de doelmatigheid van de arbeidsmarkt en jaagt niet alleen de directe en indirecte kosten van de verzekeringen in de hoogte, maar heeft in de afgelopen twintig jaar met zijn snelle technologische en structurele veranderingen óók tot buitengewoon oneerlijke verhoudingen geleid. Werknemers met een baan worden beschermd, terwijl de mensen aan de zijlijn (jongeren en werklozen) aan hun lot worden overgelaten (Lindbeck en Snower

1988). Een arbeidsplaatsgarantie heeft veel waarde in grote, succesvolle bedrijven, maar betekent vrijwel niets in een klein bedrijf dat in financiële moeilijkheden verkeert. Wetgeving die ogenschijnlijk arbeidsplaatsen veiligstelt, veroorzaakt een stijging van de werkloosheid en een aanzienlijke toename van de langdurige werkloosheid (zo blijkt uit een onderzoek van de OESO). Dergelijke indirecte gevolgen van het arbeidsmarktbeleid (zie het artikel van Per Skedinger elders in dit nummer) kunnen samen weleens de positieve effecten van het arbeidsmarktbeleid tenietdoen, of zelfs tot negatieve netto-effecten leiden.

Literatuur

Arrow, K.J., 1973, Higher Education as a Filter, *Journal of Public Economics*, Vol.2, pp. 193-216.

Carlsson, B., 1980, The Content of Productivity Growth in Swedish Manufacturing; in *The Firms in the Market Economy; IUI 40 years 1939-1979*, IUI, Stockholm.

Carlsson, B., 1989, the Evolution of Manufacturing Technology and its Impact on Industrial Structure: An international Study, *Small Business Economy*, Vol. 1, No. 1, pp 21-37.

Carlsson, B., 1991, Productivity Analysis: A Micro-to-Macro Perspective; in E. Deiaco, E. Hörnell, en G. Vickery (eds.), *Technology and Investment - Crucial Issues for the 1990s*, Pinter, London.



Carlsson, B., 1992, *Industrial Dynamics and the Role of Small Plants in Swedish Manufacturing Industry 1968-1988*, Working Paper, No. 348, IUI, Stockholm.

Day, R.H., Eliasson, G., en Wihlborg, C. (eds.), 1993, *The Markets for Innovation, Ownership and Control*, IUI Stockholm en Noord-Holland, Amsterdam.

Eliasson, G., 1983, On the Optimal Rate of Structural Adjustment; in G. Eliasson, M. Sharefkin en B.-C. Ysander (eds.), *Policy Making in a Disorderly World Economy*, Conference Reports 1983:1, IUI, Stockholm.

Eliasson, G., 1986a, On the Stability of Economic Organizational Forms and the Importance of Human Capital: A proposition about the Endogenous Market Induced Disintegration of the Non-Market Sector; in R.H. Day, en G. Eliasson (eds.), *The Dynamics of Market Economies*, IUI Stockholm en Noord-Holland, Amsterdam.

Eliasson, G., 1986b, Kompetens, kommunikation och kunskapsuppbbyggnad - sammanfattning och arbetshypotes för industripolitiken; in G. Eliasson, B. Carlsson et al., *Kunskap, information och tjänster* (The manufacturing firm is an information processor and service producer), IUI, Stockholm.

Eliasson, G., 1987, *Technological Competition and Trade in the Experimentally Organized Economy*, Research Report No. 32, IUI Stockholm.

Eliasson, G., 1988, *The International Firm: A Vehicle for Overcoming Barriers to Trade and a Global Intelligence Organization Diffusing the Notion of a Nation*, Booklet No. 295, IUI Stockholm.

Eliasson, G., 1990a, The Knowledge Based Information Economy; in G. Eliasson et al., *The Knowledge Based Information Economy*, IUI Stockholm.

Eliasson, G., 1990b, The Firm as a Competent Team, *Journal of Economic Behaviour and Organization*, Vol. 13, No. 3, pp. 175-298.

Eliasson, G., 1991, Financial Institutions in a European Market for Executive Competence; in C. Wihlborg, M. Fratianni, en T.D. Willetts (eds.), *Financial Regulation and Monetary Arrangements after 1992*, Elsevier Science B.V., Amsterdam.

Eliasson, G., 1992a, Business Competence, Organizational Learning and Economic Growth - Establishing the Smith-Schumpeter-Wicksell (SSW) Connection; in F.M. Scherer en M. Perlman (eds.), *Entrepreneurship, Technological Innovation, and Economic Growth*, Studies in the Schumpeterian Tradition, University of Michigan Press, Ann Arbor.

Eliasson, G., 1992b, A Note: On Privatization, Contract Technology and Economic Growth; in R.H. Day, G. Eliasson, en C.G. Wihlborg (1993).

Eliasson, G., 1992c, *The Markets for Learning and Educational Services - a micro explanation of the role of education and competence development in macro economic growth*, Working Paper, No. 350b, IUI, Stockholm. Wordt gepubliceerd door de OECD.

Eliasson, G., 1994, The Theory of the Firm and the Theory of Economic Growth; in L. Magnusson (ed), *Evolutionary and Neo-Schumpeterian Approach to Economics*, Kluwer Academic Publisher, Boston/Dordrecht/London.

Eliasson, G., en Taymaz, E., 1992, *The Limits of Policy Making: An Analysis of the Consequences of Boundedly Rational Government Using the Swedish Micro-to-Macro Model (MOSES)*, Working Paper No. 333, IUI, Stockholm.

Greenwald, B.G., 1986, Adverse Selection in the Labour Market, *Review of Economic Studies*, Vol. 53, February.

Griliches, Z., 1988, *Technology, Education and Productivity*, Basil and Blackwell, New York.

Hamermesh, D.S., 1993, *Labour Demand*, Princeton University Press.

Hirschleifer, J., 1971, The Private and Social Value of Information and the Reward of Inventive Activity, *American Economic Review*, Vol. LXI, No. 4, pp. 561-574.

Kazamaki Ottersten, E., 1994, Trends op het Gebied van werving in Zweedse bedrijven, *Beroepsopleiding*, CEDEFOP 1, 1994.

Kazamaki Ottersten, E., Mellander, E., Meyerson, E., en Nilson, J., 1994, *Pitfalls in the Measurement of the Return to Education: An Assessment Using Swedish Data*, IUI Working Paper, No. 414, Stockholm.

Lindbeck, A., en Snower, D., 1988, *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*, MIT Press, Cambridge.

Marsden, D., 1994, Industrial Change, 'Competencies', and Labour Markets, *Beroepsopleiding*, CEDEFOP 1, 1994.

North, D., en Thomas, P., 1973, *The Rise of the Western World*, Cambridge University Press, Cambridge.

Pelikan, P., 1989, Evolution, Economic Competence, and the Market for Corporate Control, *Journal of Economic Behaviour and Organization*, Vol. 12, No. 3 (Dec.), pp. 279-359.

Schumpeter, J.A., 1942, *Capitalism, Socialism and Democracy*, Harper & Row, New York.

Spence, A.M., 1973, Job Market Signalling, *Quarterly Journal of Economics*, Vol. LXXXVII, pp. 355-375.

Steedman, H., 1994, Assessment, Certification and Recognition of Occupational Skills and Competencies: Issues and Questions, *Beroepsopleiding*, CEDEFOP 1, 1994.

Stiglitz, J.E., 1972, *Education as a Screening Device and the Distribution of Income* (mimeo), Yale University



Abrar Hasan

Hoofd van de Afdeling Onderwijs en Scholing bij de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling. Daarvoor hoofd van de centrale analyse-afdeling en hoofdredacteur van de jaarlijkse "Employment Outlook" van de OESO.



In dit artikel worden de structurele veranderingen op de arbeidsmarkten van de OESO-landen beschreven en wordt bekeken wat de gevolgen daarvan zijn voor het onderwijs- en scholingsbeleid. Er wordt ingegaan op de onrust op de arbeidsmarkt, de groeiende werkloosheid en de veranderingen in de inhoud van het werk en de vaardigheden, die deels het gevolg zijn van wijzigingen in het ondernemingsbeleid. De onderwijs- en scholingsstelsels komen daardoor steeds meer onder druk te staan: zowel de inhoud van het onderwijs en de scholing als de structuur moeten diepgaand gewijzigd worden. In verband met deze grootscheepse veranderingen is een systeem voor levenslang leren nodig, dat aan de behoeften van alle leeftijdsgroepen tegemoet komt. Binnen dat systeem moeten de verschillende onderdelen van het onderwijs- en scholingssysteem beter met elkaar in evenwicht gebracht worden en binnen ieder onderdeel moet de bevordering van het vermogen om te leren een centrale plaats krijgen. Er is zowel nauwere samenwerking nodig tussen de overheid en de verschillende belangengroeperingen in de marktsector, als een grotere samenhang tussen onderwijs en scholing, arbeidsmarkt en sociaal beleid.

Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en onderwijs- en scholingsbeleid¹⁾

A. Inleiding

Onderwijs- en scholingsstelsels vormen maatschappelijke antwoorden op verschillende economische en sociale doelstellingen. Ze weerspiegelen de invloed van gevestigde waarden, die vaak gebonden zijn aan nationale, maar ook aan regionale en plaatselijke omstandigheden, hetgeen ook blijkt uit de uiteenlopende onderwijs- en scholingsstelsels in de verschillende OESO-landen. Hoewel er de laatste decennia al veel vooruitgang is geboekt, staan de onderwijs- en scholingsstelsels van alle OESO-landen momenteel onder druk. Ze moeten namelijk veranderen en inspelen op de zich wijzigende vraag en prioriteiten op sociaal en economisch vlak.

De druk komt momenteel van verschillende kanten. Doel van dit artikel is een licht te werpen op de pressie die van de veranderingen op de arbeidsmarkten in de OESO-landen uitgaat. In deel B wordt aandacht besteed aan een aantal contextuele factoren die van grote invloed zijn op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. In deel C wordt ingegaan op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt zelf en in deel D worden de gevolgen daarvan voor het onderwijs- en scholingsbeleid in kaart gebracht. In deel E, ten slotte, enkele conclusies.

B. Een aantal contextuele factoren

Veranderingen op de arbeidsmarkt staan niet los van andere contextuele processen. Voorbeelden van dergelijke processen zijn de stijging van het economisch en sociaal peil sinds de Tweede Wereld-

oorlog, de al eerder ingezette demografische veranderingen, de globalisering van de economie, en de technologische vooruitgang. In dit deel wordt een beknopt beeld geschetst van de bevolkings-samenstelling en wordt ingegaan op de globalisering van de economie en de technologische ontwikkeling, aangezien met name deze factoren van grote invloed zijn voor het human resources development.

De demografische ontwikkeling in de OESO-landen laat een vergrijzing van de bevolking zien. Dit blijkt ook uit de bevolkingsprognoses van Eurostat, dat, uitgaand van de situatie in 1990, verschillende scenario's voor 2020 met elkaar vergelijkt. In alle scenario's neemt het percentage in de leeftijdsgroep van 0 tot 20 af (met 25 tot 20 procent), terwijl het aantal ouderen (60 jaar en ouder) blijft stijgen (met 20 tot 25 à 26 procent) [Eurostat (1991)]. De beroepsbevolking, die bestaat uit de leeftijdsgroep van 15 tot 65 jaar, groeit veel langzamer (een half procent per jaar begin jaren negentig) dan de ruim één procent in het begin van de jaren zeventig. Daarnaast is er een trendmatige groei van het participatiepercentage - het percentage van de beroepsbevolking dat ook daadwerkelijk werkt - van 68 in 1973 tot 71 in 1993. Achter deze ontwikkeling gaan echter twee tegengestelde tendensen schuil: het participatiepercentage van vrouwen stijgt over het algemeen, terwijl dat van mannen daalt.

Economisch-historici zijn van mening dat de informatietechnologie een structurele omwenteling met zich meebrengt die even ingrijpend is als de omwenteling die door de generator ontketend werd [Paul David (1989)]. Maar informatietechnologie is niet de enige technologie die een ommekeer teweeg kan brengen: andere potentieel revolutionaire technologieën zijn de



biotechnologie, de materiaaltechnologie, de ruimtevaarttechnologie en de nucleaire technologie. Het is met name de op eenstapeling van technologische veranderingen, de interactie tussen een aantal nieuwe technologieën, die tot een zogenoemde paradigmatische verschuiving, ofte wel een overgang naar nieuwe technologische patronen, kan leiden [OESO (1988, hoofdstuk 1 en 1992a, hoofdstuk 1)].

Een andere factor die meespeelt, is de globalisering van de economie, die zelf ook weer een opeenstapeling van verschillende factoren is. Het begrip globalisering is vrij breed, maar we beperken ons hier tot het proces waarbij de economische activiteit op plaatselijk, regionaal en nationaal niveau steeds meer een reactie is op economische prikkels op mondiaal niveau. In het ondernemingsbeleid, en niet alleen van grote multinationals, wordt steeds vaker rekening gehouden met markten op mondiaal niveau. Hoewel er weinig precieze gegevens zijn over de omvang van dit globaliseringsproces, wijst de informatie die wel beschikbaar is, zowel op kwalitatieve veranderingen als op een versneld tempo van het globaliseringsproces [OESO (1994a)].

C. Belangrijkste ontwikkelingen op de arbeidsmarkten in de OESO

Ondernemingsbeleid en veranderingen in het karakter van de vereiste vaardigheden

De werkelijke invloed van deze beide structurele factoren hangt voor een groot deel af van het gekozen ondernemingsbeleid. Deze keuze is medebepalend voor het niveau en de inhoud van de vereiste vaardigheden en competentie. In onlangs verschenen OESO-studies wordt benadrukt hoe belangrijk verspreidingsprocessen zijn bij de benutting van de maatschappelijke en economische voordelen van nieuwe technologieën en de beperking van de negatieve gevolgen [OESO (1988, 1991, 1992a)]. Deze verspreidingsprocessen worden voor een groot deel bepaald door het ondernemingsbeleid en de manier waarop arbeids-

markten, zowel intern in bedrijven als extern, georganiseerd zijn. Uit recent OESO-onderzoek is gebleken dat nieuwe technologieën niet zozeer de gang van zaken dicteren, maar juist nieuwe mogelijkheden scheppen voor de arbeidsorganisatie en human resources development. De human resources worden een nieuwe concurrentiefactor voor bedrijven, met name voor bedrijven die op de wereldmarkt opereren. De grotere vraag naar betere kwaliteit en de kortere levensduur van producten en diensten noopt tot een meer geïntegreerd beleid op het punt van nieuwe technologieën, arbeidsorganisatie en scholing. Om de nieuwe technologieën volledig te kunnen benutten moet het tayloristische organisatiemodel worden losgelaten, omdat het te rigide is.

De noodzakelijke veranderingen in de managementfilosofie brengen ook grote gevolgen met zich mee voor de organisatie- en vaardigheidsstructuur. Er treedt een verschuiving op van de bekende piramidestructuur naar steeds hogere en bredere vaardigheden. Nauw omschreven beroepencategorieën worden vervangen door bredere beroepenclassificaties, waardoor werknemers geprikkeld worden om zich on-the-job bij te scholen. Bij een dergelijke arbeidsorganisatie is het belangrijk dat iemand goed in teamverband kan werken, initiatief ontplooit, creatief is, problemen kan oplossen en openstaat voor vernieuwing. Er is minder routine-werk en laaggeschoolde en ongeschoolde arbeid, terwijl veelzijdigheid en klant-gerichte vaardigheden hoog aangeslagen worden. Er worden hogere eisen aan de lees-, schrijf- en rekenvaardigheid van de werknemers gesteld. Onderzoek naar de invloed van moderne automatiseringstechnologieën op de vaardigheidseisen bevestigt de stelling dat "complexiteit, verantwoordelijkheid, abstracties en onderlinge wisselwerking in de meeste beroepen aan betekenis hebben gewonnen" [Hirschorn (1984)].

Er zijn enkele aanwijzingen gevonden dat er een verband bestaat tussen de vaardigheden en competentie van werknemers en het functioneren van een onderneming. Uit een aantal case studies van bedrijven die met vergelijkbare technologieën dezelfde producten maken, is gebleken dat in ondernemingen waar de werknemers over verschillende vaardig-

"Uit recent OESO-onderzoek is gebleken dat nieuwe technologieën niet zozeer de gang van zaken dicteren, maar juist nieuwe mogelijkheden scheppen voor de arbeidsorganisatie en human resources development."

"Er treedt een verschuiving op van de bekende piramidestructuur naar steeds hogere en bredere vaardigheden. Nauw omschreven beroepencategorieën worden vervangen door bredere beroepenclassificaties, waardoor werknemers geprikkeld worden om zich on-the-job bij te scholen."

1) Dit artikel geeft de mening van de auteur weer en is niet representatief voor de OESO of de regeringen van de aangesloten landen.



“De meeste nieuwe banen in de jaren tachtig zijn in de dienstensector ontstaan, en wel in het bank- en verzekeringswezen, dienstverlening aan bedrijven, en in de zorgsector.”

“De werkgelegenheid heeft vandaag de dag steeds vaker een vorm die afwijkt van dat wat men vaak als “de norm” omschrijft.”

Een toename van part-time werk en werk als zelfstandige.

“Al deze veranderingen in het karakter van de werkgelegenheid, die in sommige gevallen het gevolg zijn van nieuwe trends en in sommige gevallen van eerdere ontwikkelingen, hebben de arbeidsmarkt nogal in beroering gebracht.”

heidsniveaus beschikken, de produktiviteit hoger is [OESO (1994c, hoofdstuk 7)]. Er zijn ook aanwijzingen gevonden dat grote produktiviteitsverschillen tussen vergelijkbare bedrijven in diverse landen terug te voeren zijn op machinestoringen, slecht onderhoud, slecht produktiebeheer en een gebrekkige diagnose van storingen, die op hun beurt weer duidelijk verband houden met de technische vaardigheden van voormannen en operators. Human resources zijn daarnaast ook van cruciaal belang voor de invoering van een “arbeidsorganisatie die op buitengewoon hoge prestaties gericht is”. Brown e.a. (1993) bijvoorbeeld stellen dat een dergelijke arbeidsorganisatie staat of valt met scholing en het vermogen van werknemers om verschillende taken uit te voeren.

Veranderingen in het karakter van de werkgelegenheid

De belangrijkste trend op dit moment op werkgelegenheidsgebied is de verschuiving die zich tussen de sectoren voordoet. Langzaam maar zeker neemt de dienstensector een steeds grotere plaats in, maar daarbij moet wel worden aangetekend dat de grenzen tussen de produktie- en de dienstensector aan het vervagen zijn. Het aandeel van de dienstensector op de totale werkgelegenheid is gestegen van minder dan 50 procent in 1950 tot ongeveer 65 procent in 1992. De meeste nieuwe banen in de jaren tachtig zijn in de dienstensector ontstaan, en wel in het bank- en verzekeringswezen, dienstverlening aan bedrijven, en in de zorgsector.

Verder is de gemiddelde bedrijfsgrootte aan verandering onderhevig. Hoewel het aantal kleine bedrijven (met minder dan 100 werknemers) in de marktsector aanzienlijk van land tot land kan verschillen, variërend van maar liefst 71 procent in Italië tot slechts 43 procent in de Verenigde Staten, is er in een aantal OESO-landen een stijging te zien. Uit recent onderzoek [OESO (1994b)] is gebleken dat er in het begin van de jaren negentig iets meer kleine bedrijven waren dan eind jaren tachtig. Wanneer we verder in de tijd terugkijken [zie Loveman en Sengenberger (1991)], zien we dat het percentage kleinere bedrijven zich als een “V” door de tijd beweegt met een terugval eind jaren zestig/begin jaren zeventig, die zich nu aan het herstellen is.

De werkgelegenheid heeft vandaag de dag ook steeds vaker een vorm die afwijkt van dat wat men vaak als “de norm” omschrijft. Het percentage part-timers verschilt aanzienlijk in de afzonderlijke OESO-landen, variërend van slechts 6 à 7 procent in Spanje en Portugal tot ongeveer 27 procent in Noorwegen in 1993. In sommige landen zoals Australië en Canada is het percentage de afgelopen twintig jaar explosief gestegen, terwijl zich in de meeste andere landen een geringere, doch op de lange termijn gezien gestage stijging voordeed. [OESO (1994h, tabel D, statistische bijlage)].

Het aantal zelfstandigen vertoont ook een stijgende lijn. In twaalf van de twintig landen waarover cijfers beschikbaar zijn, is het percentage zelfstandigen sneller gestegen dan de totale werkgelegenheid in de jaren tachtig buiten de landbouwsector, waarmee een eind is gekomen aan een langdurige neergaande trend. Ruim 10 procent van de werkende bevolking in de helft van alle lidstaten is zelfstandige [OESO (1992b, tabel 4.2)].

Er wordt recentelijk in politieke discussies over de werkloosheid veel gesproken over tijdelijk werk. Ook op dit punt verschillen de percentages weer aanzienlijk per lidstaat, variërend van 3 procent in Luxemburg tot 32 procent in Spanje [OESO (1993, tabel 1.10)]. Het percentage is gedurende de jaren tachtig in de meeste landen vrij stabiel gebleven, met uitzondering van Frankrijk en Spanje, waar een sterke stijging optrad na een versoepeling van de wetgeving inzake de arbeidsovereenkomsten [OESO (1993, hoofdstuk 1 en 3)].

Hogere drempel bij de vraag naar kwalificaties en competentie

Al deze veranderingen in het karakter van de werkgelegenheid, die in sommige gevallen het gevolg zijn van nieuwe trends en in sommige gevallen van eerdere ontwikkelingen, hebben de arbeidsmarkt nogal in beroering gebracht. Dit blijkt o.a. ook uit de bewegingen op de arbeidsmarkt (ofte wel het aantal werknemers dat wordt aangenomen en het aantal dat weer wordt afgestoten, gemeten over een bepaalde periode), de wisselingen in het aantal banen (ofte wel alle nieuwe ba-



nen en het verlies aan banen gemeten over een bepaalde periode), en het aantal malen dat iemand van baan wisselt gedurende zijn of haar loopbaan. Hoewel de landen op dit punt onderling enorm verschillen, kan gezegd worden dat het percentage bewegingen op de arbeidsmarkt hoog is, variërend van 80 procent per jaar in het bedrijfsleven in de Verenigde Staten tot ongeveer 25 procent in Japan en Italië [OESO (1986, tabel II.3)]. Ook het percentage wisselingen in het aantal banen is hoog: het jaarcijfer ligt doorgaans gemiddeld op ten minste 20 procent van de totale werkgelegenheid [OESO (1994b)]. Met andere woorden: per jaar komt of gaat gemiddeld één op de vijf banen. De gemiddelde werknemer zal, ten slotte, verschillende malen van baan (en vaak ook van bedrijf) veranderen tijdens zijn of haar loopbaan. Voor de meeste landen zijn hierover geen schattingen beschikbaar, maar in de Verenigde Staten ligt dit cijfer maar liefst bij negen maal [Hall (1982)] en in Canada zelfs bij tien maal [Hasan en De Broucker (1994)].

Beroep en vaardigheden

De hierboven geschetste ontwikkelingen brengen veranderende vaardigheidseisen met zich mee. Gegevens over het aantal mensen in de verschillende beroepen geven weliswaar geen precies beeld van de veranderde vaardigheidseisen, maar ze geven wel aan waar zich veranderingen in de vaardigheidsstructuren voordoen. Wanneer we werk ruwweg opsplitsen in witte-boordenwerk en blauwe-boordenwerk, dan blijkt dat het percentage witte-boordenbanen in alle landen gestegen is. Gemiddeld was 60 procent van de werknemers in de OESO-landen in 1991 werkzaam in een witte-boordenbaan tegenover 54 procent in 1981 [OESO (1994b, tabel 2.3)]. Dat vaardigheden aan het veranderen zijn, wordt ook bevestigd door veranderingen in de werkgelegenheid voor witte-boordenwerkers. In alle acht OESO-landen waarover gegevens beschikbaar waren, legde de grote groep mensen met een vrij hoge opleiding in de jaren tachtig een steeds groter beslag op de werkgelegenheid.

Uit een meer diepgaand onderzoek in de Verenigde Staten [Johnston en Packer (1987)] blijkt ook dat voor nieuwe banen

steeds hogere vaardigheidseisen gesteld worden. Als de banen gerangschikt worden naar vaardigheidseisen, "valt slechts 27 procent van alle nieuwe banen in de twee laagste vaardigheidscategorieën, terwijl voor 40 procent van de bestaande banen beperkte vaardigheden voldoende zijn. Daartegenover valt 41 procent van de nieuwe banen in de drie hoogste vaardigheidsklassen, terwijl dat slechts voor 24 procent van de bestaande banen geldt." Deze conclusies worden bevestigd door onderzoeken uit Australië en Duitsland. [OESO (1994b)].

Werkloosheid en drempelkwalificaties

De huidige discussies over de problemen op de arbeidsmarkt worden beheerst door ongerustheid over het zichtbaar toeneemende structurele karakter van de werkloosheid en de langdurige werkloosheid [OESO (1994a)]. Zo blijkt dat degenen die de tweede fase van het middelbaar onderwijs niet hebben afgemaakt of niet langs een andere weg beroepskwalificaties hebben verworven, tevens het grootste risico lopen werkloos te worden. Mensen die geen diploma van de tweede fase van het middelbaar onderwijs hebben en over geen beroepskwalificaties beschikken, lopen gemiddeld een derde tot ruim twee keer zoveel kans om werkloos te worden [OESO (1994c)]. Bovendien is uit onderzoeken over tijdreeksen in een kleiner aantal landen gebleken dat de kans op werkloosheid voor de minst geschoolden, in landen met veel laag geschoolden, in de jaren zeventig en tachtig opvallend gestegen is [OESO (1994c)]. Uit deze gegevens kan opgemaakt worden dat er een verschuiving is opgetreden op het vlak van de kwalificatie-eisen, een verschuiving die ten koste is gegaan van ongeschoolde werknemers en op een lijn ligt met het verdwijnen van laag geschoold werk. De hieruit voortvloeiende stijging van het minimumvaardigheidsniveau treft vooral en ook het zwaarst de laagst geschoolden.

Loonverschillen en drempelkwalificaties

De algemene conclusie uit recent onderzoek naar de invloed van onderwijs en kwalificaties op de loonstructuur in twaalf

"...dat het percentage witte-boordenbanen in alle landen gestegen is."

"Mensen die geen diploma van de tweede fase van het middelbaar onderwijs hebben en over geen beroepskwalificaties beschikken, lopen gemiddeld een derde tot ruim twee keer zoveel kans om werkloos te worden..."



***“...dat de curve leeftijd/
loon steiler verloopt bij
werknemers die goed
geschoold aan hun loop-
baan beginnen.
... dat er een verband
bestaat tussen deelname
aan verdere scholing en
hoger loon.”***

***“Uit de gegevens blijkt dat
er een steeds sterker
verband aan het ontstaan
is tussen een laag
opleidingsniveau en hoge
werkloosheidscijfers.”***

***“...dat er relatief minder
ongeschoold werk is.
Tegelijkertijd stijgt het
opleidings-, vaardigheids-
en competentieniveau dat
werkgevers van jonge, aan
te werven werknemers
eisen.”***

OESO-landen is dat de loonverschillen zowel tussen als binnen groepen groter worden [OESO (1994c)]. Los van bepaalde, in de loop der jaren zo gegroeide en in omvang variërende loonverschillen tussen mensen met verschillende opleidingsniveaus, is er nu een duidelijke trend in de richting van steeds groter wordende verschillen in gemiddeld loon tussen hoger en laag geschoolde werknemers. Over het algemeen kan men zeggen dat mensen zonder kwalificaties altijd slechter af zijn dan alle andere groepen. Dit is in alle landen het geval, los van het daar aanwezige onderwijs- en scholingsstelsel of de percentages werknemers in de verschillende opleidingscategorieën. Uit de gegevens blijkt onder andere ook dat de curve leeftijd/loon steiler verloopt bij werknemers die goed geschoold aan hun loopbaan beginnen. Verder komt uit al het onderzoek naar voren dat er een verband bestaat tussen deelname aan verdere scholing en hoger loon.

Startkwalificaties en de tendensen in de richting van een tweedeling op de arbeidsmarkt

Uit nauwkeurigere gegevens over een kleinere groep OESO-landen blijkt dat werknemers die in de jaren negentig zonder enige kwalificatie de arbeidsmarkt betreden, een flinke achterstand hebben aan het begin van hun loopbaan en dat die achterstand blijft bestaan [OESO (1994c)]. Uit een analyse van de gegevens van vijf landen komt naar voren dat werknemers zonder startkwalificaties ook minder snel in aanmerking komen voor aanvullende bedrijfsscholing. Uit aanvullende gegevens uit de Verenigde Staten blijkt dat die kloof in het scholingsaanbod in de loop van de jaren tachtig nog groter is geworden. Academisch geschoolde werknemers die in 1983 op de arbeidsmarkt zijn gekomen, maakten ruim driemaal meer kans op deelname aan officiële scholingsprogramma's van hun bedrijf. In 1991 was die kans al ruim vier maal groter. Die verschillen zijn in de loop der tijd alleen maar groter geworden, ook voor informele scholing binnen het bedrijf. Uit de gegevens blijkt dat er een steeds sterker verband aan het ontstaan is tussen een laag opleidingsniveau en hoge werkloosheidscijfers. Zelfs wanneer er rekening wordt gehouden met het feit

dat het aandeel van de verschillende opleidingsniveaus op de beroepsbevolking veranderd is, blijft dit verband aantoonbaar.

D. Gevolgen voor het onderwijs- en scholingsbeleid

Deze veranderingen op de arbeidsmarkt hebben gevolgen voor het niveau, de aard en de samenstelling van de door het bedrijfsleven vereiste vaardigheden en kwalificaties. Bovendien roepen de scheve verhoudingen op het gebied van de onderwijs- en scholingskansen vragen op over de eerlijkheid van het systeem. Onderwijs- en scholingsstelsels zijn duidelijk aan verandering toe. Voor een dergelijke omvangrijke hervormingsoperatie is echter een strategisch raamwerk nodig. In de tweede helft van deel D wordt ingegaan op de elementen die hierbij een rol kunnen spelen.

Kwalificatieniveau

De hierboven gepresenteerde gegevens bevestigen dat er relatief minder ongeschoold werk is. Tegelijkertijd stijgt het opleidings-, vaardigheids- en competentieniveau dat werkgevers van jonge, aan te werven werknemers eisen. Beide stellingen worden door verschillende gegevens bevestigd. In alle landen is er een direct verband aangetroffen tussen een laag opleidingsniveau en hoge werkloosheidscijfers. Vooral het contrast tussen degenen die hun middelbare opleiding niet afmaken of niet op een andere wijze vergelijkbare kwalificaties verwerven, en degenen die dat wel doen, is groot.

Tegenover de vraag naar hogere drempelkwalificaties staat dat de meerderheid van de jongeren in de meeste OESO-landen - en hun aantal groeit - een middelbare opleiding afmaakt [OESO (1994c)]. Toch slagen velen hier nog steeds niet in, zodat ze niet of nauwelijks voorbereid de arbeidsmarkt betreden. Maar zelfs voor degenen die de tweede fase van het middelbaar onderwijs voltooien of eenzelfde niveau bereiken via een beroepsopleiding of het leerlingwezen, is de toetreding tot het arbeidsproces vaak geen eenvoudige zaak. Ook zij krijgen vaak te maken met



langdurige en veelvuldige perioden van werkloosheid of moeten buitengewoon vaak van werkgever veranderen.

Het karakter van kwalificaties en competentie

In hoeverre bedrijven het tayloristische organisatiemodel loslaten en overgaan op flexibele specialisatie, is nog onduidelijk. Wat wel duidelijk is, is dat er ernstige beperkingen kleven aan een arbeidsorganisatie die gericht is op massaproductie van een paar gestandaardiseerde producten of diensten. De uitgangspunten waarmee meer ontwikkelde bedrijven zichzelf een nieuwe weg proberen te bannen, zijn inmiddels een stuk duidelijker geworden en staan opgesomd in OESO (1992a, hoofdstuk 4). Probleemoplossende vaardigheden, het kunnen werken in teamverband, het tot een minimum kunnen beperken van defecten aan machines, en het snel kunnen aanpassen van producten en diensten aan de vraag worden hoog aangeslagen. Het accent ligt niet langer op het verrichten van beperkte routinehandelingen, maar op het vermogen tot aanpassingen en innovaties, op het oplossen van problemen zodra die zich voordoen, of het nu om het onderhoud van machines gaat, of om het reageren op de constant veranderende vraag naar diensten. Aangezien de vorm van producten en diensten steeds sneller veranderen, is een flexibel arbeidspotentieel dat zich nieuwe vaardigheden eigen kan maken en bij het werk nieuwe competenties verwerft, zeer waardevol. De beschikbaarheid van dergelijke werknemers is ook een belangrijk punt voor bedrijven die zich in het buitenland willen vestigen. Bij het berekenen van de nettokosten/baten geeft niet langer de beschikbaarheid van goedkope arbeidskrachten die routinewerk kunnen verrichten de doorslag, maar het voorhanden zijn van geschoolde en gemotiveerde werknemers die goed overweg kunnen met snelle veranderingen in produktontwerp of dienstenpakket.

De onderdelen van het onderwijs- en scholingsstelsel

De hierboven genoemde onderzoeksresultaten geven ongeveer aan waar de

grootste hiaten zitten in de onderwijs- en scholingstrajecten. Vanuit verschillende oogpunten moet er een hoge prioriteit worden gegeven aan volwassenen. We zitten nu met de erfenis van de onderwijsvoorzieningen uit het verleden: een laag opleidingsniveau bij een groot deel van het huidige arbeidspotentieel en grote aantallen onvoldoende gekwalificeerde volwassenen in de OESO. In de helft van alle OESO-landen is ten minste twee vijfde van de beroepsbevolking onder de tweede fase van het middelbaar onderwijs blijven steken. Deze laagst gekwalificeerde volwassenen beschikken vaak niet over elementaire taalvaardigheden. Uit een diepgaand onderzoek naar analfabetisme onder volwassenen in Canada is gebleken dat 30 procent van de volwassenen tussen de 20 en 65 jaar die geen volledig middelbaar onderwijs hebben gehad, "niet voldoende kunnen lezen om zich in het dagelijks leven te redden", terwijl een derde van hen "helemaal niet kan lezen" [OESO (1992c)]. In de Verenigde Staten heeft naar schatting circa een vijfde van alle volwassenen tussen de 20 en 65 jaar "ernstige leesproblemen".

Ook uit andere onderzoeken blijkt hoe belangrijk volwasseneneducatie is. Ongeveer 80 procent van het arbeidspotentieel in de OESO-landen in 2005 maakt nu ook al deel uit van het arbeidspotentieel. De demografische ontwikkelingen geven aan dat het percentage jongeren in het arbeidspotentieel over zijn hoogtepunt heen is en de komende twintig jaar verder zal dalen. De generatie die nu begint met werken, zal naar verwachting in de loop van het werkende bestaan minstens zes keer van baan veranderen. Bovendien raken vaardigheden door de technologische ontwikkelingen steeds sneller verouderd. Al deze factoren brengen met zich mee dat vaardigheden en competenties in een wereld vol verandering voortdurend bijgesteld moeten worden.

Ongelijke scholingsmogelijkheden

Uit arbeidsmarktgegevens blijkt dat degenen die een degelijk initieel opleidingsniveau hebben, wat scholingsmogelijkheden betreft, duidelijk in het voordeel zijn. De voorzieningen voor aanvullend onderwijs en aanvullende scholing in de meeste OESO-landen en de deelname aan

"Probleemoplossende vaardigheden, het kunnen werken in teamverband, het tot een minimum kunnen beperken van defecten aan machines, en het snel kunnen aanpassen van producten en diensten aan de vraag worden hoog aangeslagen. Het accent ligt ... op het vermogen tot aanpassingen en innovaties, op het oplossen van problemen zodra die zich voordoen, of het nu om het onderhoud van machines gaat, of om het reageren op de constant veranderende vraag naar diensten."

"De voorzieningen voor aanvullend onderwijs en aanvullende scholing in de meeste OESO-landen en de deelname aan aanvullende onderwijs- en scholingsmaatregelen vergroten die kloof tussen de werknemers vandaag de dag nog. Ze bieden de mensen die met een laag opleidingsniveau de arbeidsmarkt opgaan niet zozeer de mogelijkheid om hun achterstand weg te werken."



“Aangezien kennis steeds belangrijker wordt voor een gestage verhoging van het economisch en sociaal peil, is het duidelijk dat men tijdens het beroepsleven voortdurend zal moeten blijven leren. Er is dan ook een beleid voor levenslang leren nodig.”

***“Investeren in de vaardigheden en competentie van volwassenen is een zaak van werkgevers, vakbonden, onderwijs- en scholingsinstellingen, de overheid en ieder individu tezamen.
... Het is aan de overheid ervoor te zorgen dat de noodzakelijke wetgeving, voorzieningen en prikkels voor een vruchtbare samenwerking op dit gebied aanwezig zijn.”***

aanvullende onderwijs- en scholingsmaatregelen vergroten die kloof tussen de werknemers vandaag de dag nog. Ze bieden de mensen die met een laag opleidingsniveau de arbeidsmarkt opgaan niet zozeer de mogelijkheid om hun achterstand weg te werken. Degenen die een laag opleidingsniveau hebben, worden bij toetreding tot de arbeidsmarkt niet alleen geconfronteerd met grotere werkloosheid en lage lonen, maar hun achterstand wordt in de loop der tijd zelfs steeds groter. De scholingsmogelijkheden in het bedrijfsleven zijn bovendien sterk afhankelijk van de grootte van het bedrijf. In kleine en middelgrote ondernemingen, die het merendeel van de werknemers in dienst hebben, wordt relatief weinig aan scholing gedaan. Een ander aspect is dat de scholingsmogelijkheden maar beperkt toegankelijk zijn voor vrouwen en voor mensen uit groepen die weinig kansen op de arbeidsmarkt hebben.

De noodzaak van een beleidsrespons

Nu het onderwijs- en scholingsstelsel steeds meer onder druk staat, moet het beleid volledig herzien worden. Het is tijd voor een strategische in plaats van een versnipperde aanpak. Bij de herstructurering van het stelsel moet echter rekening gehouden worden met het feit dat de meeste OESO-landen met een begrotingstekort te kampen hebben, dat - en daar is iedereen het over eens - teruggedrongen moet worden. Er zal dus waarschijnlijk niet zoveel overheidsgeld voor onderwijs en scholing beschikbaar zijn. De voorhanden zijnde middelen zullen dan ook beter benut moeten worden en daarnaast zal er gezocht moeten worden naar aanvullende financieringsmogelijkheden in de marktsector.

Levenslang leren

De hierboven aangegeven ontwikkelingen brengen met zich mee dat de opleidingsbehoeften steeds diverser worden. Van oudsher was het onderwijs- en scholingsstelsel altijd op jongeren gericht. Aangezien kennis steeds belangrijker wordt voor een gestage verhoging van het economisch en sociaal peil, is het duidelijk dat men tijdens het beroepsleven voortdurend zal moeten blijven leren. Er is dan ook

een beleid voor levenslang leren nodig. Bij de uitvoering van dat beleid moet vooral gekeken worden naar de hiaten in de onderwijs- en scholingsvoorzieningen. Het initiële onderwijs moet de basis leveren voor verdere leerprocessen. Uit gegevens is gebleken dat het in de OESO-landen geboden initiële onderwijs, zowel wat de kwaliteit als de kwantiteit betreft, vooral voor kansarme groepen ernstig tekort schiet. Bovendien verloopt ook de overgang van school naar werk lang niet altijd zonder problemen. Voor veel jonge mensen is dit een moeizaam proces, waarbij zij nogal eens werkloos worden en te maken krijgen met een arbeidsmarkt, die geen mogelijkheden biedt voor de overstap van een stabiele baan naar een andere stabiele baan en de ontwikkeling van vaardigheden niet bevordert. Bovendien zijn de trajecten van de algemeen vormende en universitaire opleidingen aan de ene kant en van de beroepsgerichte opleidingen aan de andere kant van oudsher van elkaar gescheiden. Het grootste probleem hier is de status die de beroepsopleidingen en de banen waarvoor ze opleiden in de publieke opinie hebben. Voorts heeft slechts een beperkte groep volwassenen de mogelijkheid om in vaardigheden te investeren. Er zijn geen duidelijke prikkels om vaardigheden te verwerven, omdat zowel de overheid als de markt op dit gebied tekort schiet.

In een raamwerk voor levenslang leren moet er een beter evenwicht worden gevonden tussen de prioriteiten voor de verschillende onderdelen van het onderwijs- en scholingsstelsel. Hierboven zijn al verschillende redenen genoemd waarom de behoefte van volwassenen aan leerprocessen een hogere prioriteit zouden moeten krijgen. Dit is echter niet alleen een kwestie van er meer overheids-geld voor uittrekken. Investeren in de vaardigheden en competentie van volwassenen is een zaak van werkgevers, vakbonden, onderwijs- en scholingsinstellingen, de overheid en ieder individu tezamen. Deze partijen moeten nieuwe samenwerkingsverbanden aangaan om ervoor te zorgen dat er voldoende gedaan wordt aan de ontwikkeling van - de juiste - vaardigheden. Het is aan de overheid ervoor te zorgen dat de noodzakelijke wetgeving, voorzieningen en prikkels voor een vruchtbare samenwerking op dit gebied aanwezig zijn.



Een van de belangrijke taken van de overheid is ervoor te zorgen dat de scholingsmarkt goed functioneert. Veel factoren staan een optimale investering in vaardigheden in de weg. Een daarvan is de onzekerheid over het rendement ervan. Werkgevers lopen altijd het risico dat door hen geschoolde werknemers "weggekaapt" worden door andere werkgevers. Het is voor hen vaak goedkoper reeds geschoolde werknemers te werven dan zelf mensen te scholen. De ontwikkeling van een objectief systeem voor de beoordeling van kwalificaties en competentie, voor de toekenning van diploma's en de erkenning daarvan is een onmisbaar element in dit geheel. Een ander probleem is dat de baten van bedrijfs-scholing vaak niet direct in de boekhouding terug te vinden zijn. Voor het individu dat scholing volgt, heeft het vraagstuk van een behoorlijk rendement van de investeringen in scholing te maken met de overdraagbaarheid van de verworven vaardigheden. Die overdraagbaarheid is ten dele een kwestie van financiering door werkgevers en werknemers gezamenlijk en deels een kwestie van een goed functionerend systeem voor de beoordeling, diplomering en erkenning van de gevolgde scholing.

E. Conclusies

Onderwijs- en scholingsstelsels hebben verscheidene doelstellingen. Een van die doelstellingen, het tegemoet komen aan de vraag op de arbeidsmarkt, is de afgelopen jaren in het licht van de hoge werkloosheid en andere problemen op de arbeidsmarkt in de OESO-landen, steeds belangrijker geworden. Hierdoor zijn de onderwijs- en scholingsstelsels onder druk komen te staan.

Deze stelsels hebben reeds enorme veranderingen ondergaan in de naoorlogse periode. Een van de belangrijkste ontwikkelingen was de bevordering van de deelname aan het onderwijs. De groei van het hoger onderwijs is bijvoorbeeld een belangrijk instrument geweest in de strijd voor sociale gelijkheid. Een ander kenmerk was dat er nadruk werd gelegd op de kwaliteit van het onderwijs. Beide doelen konden door de snelle economische expansie tot het begin van de jaren

zeventig tegelijk nagestreefd worden. Maar vanaf het midden van de jaren zeventig kwamen de overheidsuitgaven steeds meer onder druk te staan, waardoor het accent verschoof naar de allocatie en het gebruik van de middelen voor het onderwijs.

De hierboven geschetste ontwikkelingen maken een ingrijpende hervorming van de onderwijs- en scholingsstelsels noodzakelijk. De tijd is rijp voor een systeem voor levenslang leren, waarmee een antwoord kan worden gegeven op de vele uiteenlopende behoeften aan leerprocessen en de diverse methoden om daarin te voorzien. Binnen dit raamwerk verdienen drie punten bijzondere aandacht. Er moet iets gedaan worden aan de nog steeds bestaande tekortkomingen van het middelbaar onderwijs, die deels terug te voeren zijn op slechte vooropleidingen, met name voor kansarme groepen. Een ander belangrijk probleem wordt gevormd door de overstap van school naar werk. Om dit probleem aan te pakken moet onder andere gewerkt worden aan de opheffing van de strikte scheiding tussen beroepsopleidingen en algemeen vormende opleidingen, aan de verbetering van de economische en maatschappelijke status van het beroepsonderwijs, aan de hervorming van de curricula vanuit het oogpunt van een kwaliteitsverbetering en een grotere relevantie van het onderwijs, en aan een nauwere samenwerking tussen werkgevers en bonden om het onderwijs- en scholingsstelsel beter op de praktijk te laten aansluiten. En last but not least zal er zeer veel prioriteit moeten worden gegeven aan voortdurende bij- en nascholingsprocessen voor de volwassen bevolking. Daar zijn nieuwe voorzieningen voor nodig en een beter functionerende markt voor scholingsinvesteringen. In het hoger onderwijs zal een hervorming nodig zijn die niet onderdoet voor de veranderingsprocessen in de jaren vijftig en zestig, toen men de verplichting op zich nam om de eerste fase van het middelbaar onderwijs voor iedereen toegankelijk te maken.

"Voor het individu dat scholing volgt, heeft het vraagstuk van een behoorlijk rendement van de investeringen in scholing te maken met de overdraagbaarheid van de verworven vaardigheden. Die overdraagbaarheid is ten dele een kwestie van financiering door werkgevers en werknemers gezamenlijk en deels een kwestie van een goed functionerend systeem voor de beoordeling, diplomering en erkenning van de gevolgde scholing."

"...verdienen drie punten bijzondere aandacht. Er moet iets gedaan worden aan de nog steeds bestaande tekortkomingen van het middelbaar onderwijs..."

"Een ander belangrijk probleem wordt gevormd door de overstap van school naar werk."

... En last but not least zal er zeer veel prioriteit moeten worden gegeven aan voortdurende bij- en nascholingsprocessen voor de volwassen bevolking."



Literatuur

Brown, E. Reich, M.D. en Stern D. (1993), "Becoming High-Performance Work Organisation: The Role of Security, Employee Involvement and Training", *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 24, No. 2, blz. 97-111.

David, P. (1989), "Computer & Dynamo - the modern productivity paradox", rapport ten behoeve van het Technology/Economy Programma, OESO, Parijs.

Hall, R.E. (1982), "The Importance of Lifetime Jobs in the US Economy", *American Economic Review*, september, blz. 716-725.

Hasan, A. en de Broucker, P. (1984), *Employment, Unemployment and Non-Participation in Canadian Labour Markets*, Economic Council of Canada, Ottawa, Canada.

Hirschorn, L. (1984), *Beyond Mechanisation*, Cambridge, Mass: MIT Press.

Johnston, W.B. en Packer, A.H. (1987), *Workforce 2000: Work and Workers for the Twenty-First Century*, Indianapolis, Hudson Institute.

Loveman, G. en Sengenberger W. (1991), "The Re-emergence of Small-scale Production: An International Comparison", *Small Business Economics*, Vol. 31, No. 1, blz. 1-37.

OESO, (1986), *Flexibility in the Labour Market: The Current Debate*, Parijs.

OESO, (1988), *New Technologies for the 1990s: A Socio-economic Strategy*, Parijs.

OESO (1991), *Technology in a Changing World*, Parijs.

OESO, (1992), *Technology and the Economy: The Key Relationships*, Parijs.

OESO, (1992), *Employment Outlook*, juli, Parijs.

OESO, (1992), *Adult Illiteracy and Economic Performance*, CERI, Parijs.

OESO, (1993), *Employment Outlook*, juli, Parijs.

OESO, (1994a), *The OECD Jobs Study: Facts, Analysis, Strategies*, Parijs.

EUROSTAT, (1992), *Two Long Term Population Scenarios for the European Community*, Luxemburg, november.

OESO, (1994b), *Employment Outlook*, juli, Parijs.

OESO, (1994c), *The OECD Jobs Study: Evidence and Explanations*. Hoofdstuk 7: "Skills and Competences", Parijs.



Voor welke nieuwe uitdagingen staan het onderwijs en de beroepsopleiding in Europa?

Op het gebied van de werkgelegenheid en de arbeidsmarkt doen zich momenteel in Europa ingrijpende veranderingen voor, waaraan in de discussies over het onderwijs en de beroepsopleiding niet voorbij kan worden gegaan. Aangezien de sociale partners in hun werk rekening zullen moeten houden met de uitdagingen die deze veranderingsprocessen met zich meebrengen, wilden wij te weten komen hoe de sociale partners de belangrijkste ontwikkelingen van dit moment en de toekomst van het onderwijs en de beroepsopleiding zien en welke nieuwe koers ze in dit verband willen gaan varen.

Vraaggesprek met Carlo Callieri, vice-voorzitter van de Confindustria¹⁾

van Fernanda Oliveira Reis (CEDEFOP)

FOR: Door de globalisering van de markten wordt het interessant om de ontwikkelingen in Europa af te zetten tegen de ontwikkelingen die zich bij haar voornaamste concurrenten in de wereld voordoen. Als we die vergelijking maken, dan constateren we dat de groei in de Europese Unie minder effect op de werkgelegenheid heeft dan in landen als de Verenigde Staten en Japan. Wat is hier volgens u de verklaring voor?

In de tweede plaats hebben zich op het punt van de technologieën en markten voor grote communicatie- en informatienetwerken in de Verenigde



CC: Een eerste verklaring heeft te maken met de presentie van de verschillende hoofdrolspelers op economisch gebied. In de Europese Unie bedraagt het aandeel van de overheid in de economie gemiddeld 50%, terwijl dat cijfer in de Verenigde Staten bij de 40% ligt en in Japan tussen de 25 en 30 procent schommelt. De eerste constatering die we kunnen doen is dan ook dat de marktsector bepalend is voor de groei in het algemeen en de groei van de werkgelegenheid in het bijzonder en dat de overheidssector niet zoveel groei genereert.

Staten veel belangrijkere veranderingsprocessen voltrokken dan in Europa, en dit is een factor geweest die tot een toename van de werkgelegenheid heeft geleid. Ik ben ervan overtuigd dat het besluit om een einde te maken aan het monopolie van Bell en de ontwikkeling van de netwerken die daarop volgden een van de

Carlo Callieri

afgestudeerd in de rechten aan de Universiteit van Rome. Vanaf 1967 leidinggevende functies bij meerdere bedrijven van het FIAT-concern. In 1977 verantwoordelijk voor de industriële poot van uitgeverij La Stampa. In 1978 benoeming tot deskundige van het Ministerie van Werkgelegenheid (voor arbeidskosten en loonafspraken). In 1979 benoeming tot hoofd personeel en organisatie bij FIAT-Automobielfabrieken. In 1984 lid van de Raad van Bestuur van het Rizzoli/

Corriere della Sera-concern. In 1986 verantwoordelijk voor de sector Industriële Componenten bij FIAT en in 1987 directeur-generaal van verschillende maatschappijen binnen het concern en het onderzoekscentrum van FIAT. Sinds 1990 onder de Raad van Bestuur als hoofddirecteur belast met beleidsontwikkeling van het concern. Sinds juni 1992 vice-voorzitter van de Confindustria.

CEDEFOP



“In Europa houdt men er, ik zou haast zeggen, ‘protectionistische’ ideeën over de arbeidsmarkt op na, terwijl men in de Verenigde Staten een pragmatischer beeld van de arbeidsmarkt heeft en ik denk dat de vraag naar en het aanbod aan arbeid, vanuit een pragmatisch oogpunt, beter op elkaar kunnen worden afgestemd.”

verklaringen vormt voor de groei en de concurrentiekracht van de Verenigde Staten. Het is dan ook absoluut noodzakelijk dat Europa vooruitgang boekt met de ontwikkeling van een infrastructuur voor Europese netwerken.

Een derde punt heeft te maken met de manier waarop de arbeidsmarkt functioneert. In Europa houdt men er, ik zou haast zeggen, “protectionistische” ideeën over de arbeidsmarkt op na, terwijl men in de Verenigde Staten een pragmatischer beeld van de arbeidsmarkt heeft en ik denk dat de vraag naar en het aanbod aan arbeid, vanuit een pragmatisch oogpunt, beter op elkaar kunnen worden afgestemd. Door die “protectionistische” houding treden er namelijk stoornissen in het functioneren van de arbeidsmarkt op en doen zich verdringingsmechanismen voor, aangezien productieprocessen naar buiten worden verplaatst.

FOR: Maar leidt dat “pragmatisme”, waar u het net over had, er niet toe dat onstabiele arbeidsplaatsen voor laaggeschoolden of ongeschoolden de norm worden?

CC: In het begin kunnen er inderdaad arbeidsplaatsen voor laaggeschoolden of ongeschoolden door ontstaan. Maar als de markten opengaan voor nieuwe producten en nieuwe diensten, dan zullen de ondernemingen onder invloed van de concurrentie ongetwijfeld gaan groeien, zullen de werknemers zich kwalificeren, en zal er dus een gekwalificeerder aanbod beschikbaar komen. We zien die ontwikkeling in de dienstverlenende sector, waar de kwaliteit van de dienstverlening bepalend is voor de vraag of men het wel of niet redt.

Op het gebied van de telematica, bijvoorbeeld, hadden we aanvankelijk te maken met een aanbod, waarvan je niet bepaald kon zeggen dat het hooggekwalificeerd was. Wanneer we bijvoorbeeld naar telexdiensten en faxpost kijken, dan zien we iets vrij simpels, waarvoor geen buitengewoon geavanceerde technologieën

nodig zijn, maar een goede organisatie, goede netwerken, en een op maat gesneden systeem van lijnen die ook 's nachts beschikbaar zijn. Door de concurrentie zal men echter steeds méér moeten bieden en zal men naar nieuwe kwalificatie-eisen toegroeien, en daarbij zal dan met name de eis zijn dat men geïntegreerde producten moet kunnen aanbieden.

FOR: Welke rol is er, volgens u, vanuit het oogpunt van een actief arbeidsmarktbeleid voor het onderwijs en de beroepsopleiding weggelegd?

CC: Europa heeft een achterstand die het absoluut zal moeten inlopen om de concurrentie aan te kunnen. Die achterstand heeft vooral met een bepaalde “cultuur” te maken. We zullen af moeten van het idee dat we in de allereerste plaats zekerheid nodig hebben en dat concurrentie een probleem is. Ik denk dat concurrentie de belangrijkste factor is die tot vooruitgang leidt, terwijl een overmaat aan zekerheid de concurrentiekracht ondermijnt.

Hét instrument waardoor we kunnen concurreren is kennis en dan heb ik het over de verschillende vormen van kennis, zoals algemene kennis, specifieke kennis, technische kennis, enzovoorts en als het de voornaamste taak van het onderwijs is om die kennis aan te dragen, dan is het ook aan het onderwijs, om mensen de elementen mee te geven die nodig zijn voor die concurrentiestrijd.

FOR: Maar kunnen we die verantwoordelijkheid voor de stimulering van het concurrentievermogen wel alleen bij het onderwijs leggen? Het onderwijs functioneert toch volgens eigen regels...

CC: Het onderwijs zal die verantwoordelijkheid stellig moeten delen met de overheid enerzijds en het bedrijfsleven anderzijds.

1) De Confindustria vormt de koepel van de werkgeversorganisaties in Italië.



FOR: Hoe, wanneer en waar moet het bedrijfsleven, volgens u, invloed uitoefenen op het onderwijs en de beroepsopleiding?

CC: Wij zijn de afnemers van onderwijs en beroepsopleidingen en zeker niet de minst belangrijke. Voor mij gaat het bij dit vraagstuk, met andere woorden, gewoon om leveranciers en afnemers. En vanuit dat oogpunt moet éérst vastgesteld worden waaraan behoefte is en dient er vervolgens voor gezorgd te worden dat in die behoefte wordt voorzien.

FOR: In dit verband hoort men vaak het argument dat het risico van té nauwe banden tussen het onderwijs en het bedrijfsleven is dat er alleen maar gekeken wordt naar de behoefte van dit moment en de korte termijn, terwijl mensen toch vooral zouden moeten leren hoe ze moeten omgaan met situaties die steeds complexer worden en steeds sneller veranderen...

CC: Ik ben van mening dat het onderwijs mensen een brede algemene vorming moet meegeven, die veel verder reikt dan de traditionele onderwijsvakken. Mensen zouden weet moeten hebben van analysemethoden, statistieken, causale verbanden, enzovoorts.

Daarnaast zal men ook rekening moeten houden met de nieuwe behoeften die momenteel door ons concurrentiemodel en de technologische en organisatorische ontwikkelingen op de voorgrond komen te staan. Een van de voornaamste doelstellingen waarnaar organisaties in de huidige tijd streven, is kwaliteit. Kenmerkend voor de nieuwe vormen van arbeidsorganisatie is bovendien dat de taakomschrijvingen op doelstellingen en niet op bepaalde handelingen gericht zijn en ervan uitgaan dat mensen verschillende methoden kunnen toepassen en bijvoorbeeld over probleemoplossend vermogen beschikken. Daardoor doen zich ingrijpende veranderingen voor in de aard van onze behoeften en in de tijd dat bepaalde behoeften van belang zijn. Het is ge-

woon niet meer voldoende dat men over kennis beschikt en die met ervaring aanvult.

FOR: Welke verantwoordelijkheid moeten, volgens u, de overheid, het bedrijfsleven en de mensen zelf krijgen, als het om de financiering van de beroepsopleidingen gaat?

CC: Wat betreft de opleidingen voor jongeren, zou ik hier bij wijze van voorbeeld willen verwijzen naar de medewerking die het bedrijfsleven verleent aan de leer-arbeidsovereenkomsten voor jongeren. Deze leer-arbeidsovereenkomsten maken deel uit van het pakket maatregelen waarmee wij in Italië de overstap van jongeren naar het werkende bestaan willen vergemakkelijken. Een andere maatregel is gericht op de bevordering van het leerlingwezen dat in het verleden van grote betekenis was, maar dat recentelijk terrein verloren heeft. Er liggen bovendien nog een aantal voorstellen voor maatregelen voor jongeren op tafel. Deze voorstellen zullen door de regering in behandeling worden genomen, daar wij van mening zijn dat jongeren onmisbaar zijn voor onze concurrentiekracht.

Kijken we naar de beroepsgerichte opleidingen na de initiële fase, dan zien we dat het bedrijfsleven daar aanzienlijke bedragen in investeert. Maar we mogen niet uit het oog verliezen dat een onderneming een economisch doel heeft en moet produceren en concurreren. De mensen zelf hebben hier dus ook een stuk verantwoordelijkheid, want zij kunnen zich op de interne en externe arbeidsmarkten ook niet aan de concurrentiestrijd onttrekken.

De nationale en Europese overheden hebben eveneens verantwoordelijkheden, in die zin dat ze een passend beleid zullen moeten voeren. Wanneer we op het gebied van de markten en munteenheden één Europa opbouwen, dan is het op zijn minst net zo belangrijk dat er ook op politiek gebied één Europa komt, dat een bijdrage kan leveren aan een nieuw evenwicht in de wereld.

“...dat het onderwijs mensen een brede algemene vorming moet meegeven, die veel verder reikt dan de traditionele onderwijsvakken. Mensen zouden weet moeten hebben van analysemethoden, statistieken, causale verbanden, enzovoorts.”

“Kenmerkend voor de nieuwe vormen van arbeidsorganisatie is ... dat de taakomschrijvingen op doelstellingen en niet op bepaalde handelingen gericht zijn en ervan uitgaan dat mensen verschillende methoden kunnen toepassen en bijvoorbeeld over probleemoplossend vermogen beschikken. Daardoor doen zich ingrijpende veranderingen voor in de aard van onze behoeften en in de tijd dat bepaalde behoeften van belang zijn.”

“Kijken we naar de beroepsgerichte opleidingen na de initiële fase, dan zien we dat het bedrijfsleven daar aanzienlijke bedragen in investeert. Maar we mogen niet uit het oog verliezen dat een onderneming een economisch doel heeft en moet produceren en concurreren.”



Bruno Trentin

afgestudeerd in de rechten in Padua. In 1962 lid van het Nationaal Parlement; in 1966 vertrek als parlementariër wegens onverenigbaarheid van deze functie met andere bezigheden. Vanaf 1949 werkzaam bij het Bureau voor economisch onderzoek van de CGIL. In 1958 verkiezing tot vice-secretaris van de CGIL. In 1962 benoeming tot secretaris-generaal van de FIOM, een functie die hij combineert met de functie van secretaris-generaal van de Federazione unitaria dei Metalmeccanici (F.L.M.). In 1977, verkiezing tot nationaal secretaris van de CGIL. Op 29 november 1988 verkiezing tot secretaris-generaal van de Confederazione Generale Italiana del Lavoro, een functie die hij tot op heden bekleedt.



Vraaggesprek met Bruno Trentin, Secretaris-Generaal van de CGIL¹⁾

van Fernanda Oliveira-Reis (CEDEFOP)

dat er zich bij de vrij instabiele vormen van arbeid een stijging heeft voorgedaan. Hoewel in de Amerikaanse statistieken - tenminste als je naar het federale niveau kijkt - geen duidelijk onderscheid wordt gemaakt tussen deeltijdbanen, arbeidscontracten voor bepaalde tijd en andere vormen van arbeid, is het toch duidelijk dat de Amerikaanse regering ervoor gekozen heeft om de ontwikkelings- en rationalisatieprocessen in verband met de technologische veranderingen in de dienstverlenende sector af te remmen en op die manier de werkgelegenheid, in al haar verschillende gedaanten te stimuleren.

De sterke groei van de werkgelegenheid in de Verenigde Staten is dus vooral een uitvloeisel van het toegenomen aantal instabiele arbeidsplaatsen, die de werknemers geen zekerheid bieden, hen dwingen om zeer snel van werkgever te veranderen en hen telkens opnieuw gedurende bepaalde tijd tot werkloosheid veroordelen, en die in het algemeen baseren op rechtstreekse onderhandelingen tussen werkgever en werknemer en dus niet onder collectieve arbeidsovereenkomsten vallen. Hierdoor is het aantal banen in de dienstverlening inderdaad enorm gegroeid, terwijl aan de andere kant de produktiviteit in de produktiesector gedaald is, met als gevolg dat de "uitstoot" uit de produktiesector ten dele is opgevangen.

Ik ben evenwel van mening dat we vraagtekens moeten zetten bij dit soort groei, die er in de afgelopen tien jaar toe geleid heeft dat werknemers met een arbeidscontract voor onbepaalde tijd een daling van hun salaris met zo'n 15% hebben moeten slikken en er een streep is gehaald door allerlei verworvenheden op sociaal vlak. Het modale gezinsinkomen mag daarbij dan wel niet gedaald zijn, maar dat is meer te danken aan het feit dat andere gezinsleden baantjes hebben kunnen vinden in de dienstensector.

En vandaag de dag wordt er in de Verenigde Staten niet alleen nagedacht over

FOR: Hoe komt het, volgens u, dat de effecten van de groei op de werkgelegenheid in Europa lager uitvallen dan bijvoorbeeld in de Verenigde Staten of Japan?

BT: We hebben hier in de eerste plaats met een statistisch probleem te maken, dat we niet moeten onderschatten. We beschikken noch voor de landen van de Europese Unie, noch voor andere industrielanden over statistieken die met elkaar in de pas lopen. De criteria waarmee de werkgelegenheid en de werkloosheid gemeten worden, lopen sterk uiteen en die verschillen hebben waarschijnlijk meer te maken met de classificaties, dan met de verschijnselen die in kaart moeten worden gebracht. Maar het ligt natuurlijk niet enkel en alleen aan de statistieken.

In de Verenigde Staten heeft het bestaande verband tussen de toename van het bruto nationaal produkt en de groei van de werkgelegenheid te maken met het feit

1) De CGIL is een van de drie grote vakbondsfederaties in Italië.



“polarisering” die zich op het punt van de salarissen voltrekt, maar ook over de enorme “verspilling” die het een en ander met zich meebrengt. Men zit er namelijk met een inefficiënte dienstensector die de gemeenschap veel geld kost en met zeer lage kapitaalinvesteringen per werknemer. Daarom wordt er in de Verenigde Staten vandaag de dag ook weer gesproken over de wederopbouw van een nationaal systeem voor de gezondheidszorg, dat de werkenden garanties biedt en dat het mogelijk maakt om te bezuinigen op de enorme bedragen die momenteel onder invloed van de chaotische concurrentieverhoudingen en concurrentiestrijd verspilld worden.

Kijken we naar de Europese Unie en de verschillen tussen de landen onderling, dan kunnen we zeggen dat Italië relatief succesvol is, doordat er allerlei arbeidsvormen ingang hebben gevonden die afwijken van de arbeidsvormen die in grote ondernemingen de overhand hebben. In Italië kunnen we niet zoals in Japan van een tweeledige arbeidsmarkt spreken, maar hebben we te maken met een vermengeling van stabiele arbeidsplaatsen en arbeidsplaatsen die vaak de vorm hebben van eenmansbedrijven of familiebedrijven, die opdrachten uitvoeren van grote en middelgrote ondernemingen. In dat geval kan je soms ook moeilijk zeggen of het om werknemers of kleine zelfstandigen gaat.

Waar ik hier met nadruk op wil wijzen is, dat het thuiswerk in de afgelopen twintig jaar een ander gezicht, een andere gedaante, en tegelijkertijd ook een andere kwaliteit heeft gekregen. Twintig jaar geleden kwam thuiswerk vooral voor in traditionele bedrijfstakken, zoals de textiel en de confectie. Tegenwoordig treffen we in bijna alle bedrijfstakken, met inbegrip van de mechanische industrie, de chemie, enzovoorts, thuiswerk aan.

Wij worden met andere woorden geconfronteerd met een verandering van de arbeidsmarkt en de arbeidsverhoudingen, die niet de dimensie van de veranderingsprocessen in de Verenigde Staten heeft en die zich niet uitsluitend in de dienstensector afspeelt, maar die veel meer aansluit op netwerken van bedrijven, waarin met een kleine kern van vaste medewerkers gewerkt wordt en een veel

groter aantal mensen een arbeidscontract voor bepaalde tijd heeft. En die laatste groep wisselt in het werkende bestaan dikwijls van bedrijfstak en van branche.

Ik ben er trouwens van overtuigd dat de verschillen tussen de landen van de Europese Unie onderling veel kleiner zouden uitvallen, als we over statistieken over de “informele vormen van arbeid”, dat wil zeggen over het “zwartwerk” zouden beschikken.

FOR: Hoe stellen de vakbonden zich op tegenover deze ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en met name tegenover de trend om collectieve onderhandelingen uit de weg te gaan, een trend die u in de Verenigde Staten signaleert maar die zich toch ook - zij het in mindere mate - in Europa voordoet?

BT: We moeten allereerst een onderscheid maken tussen de mogelijkheden van de vakbonden om te onderhandelen, die in de Verenigde Staten drastisch en in bijna alle andere landen aanzienlijk afgenomen zijn enerzijds en het vraagstuk van de sociale zekerheid anderzijds. Dat sociale zekerheidsstelsel kan alleen veilig gesteld worden door een wetgeving, waarin de universele rechten van de werknemer erkend worden en waaraan door collectieve onderhandelingen gestalte wordt gegeven.

In de Verenigde Staten vinden de onderhandelingen over het systeem van sociale zekerheid in het bedrijfsleven plaats en daarbij valt het grote aantal mensen dat in de dienstverlenende sector werkzaam is buiten de boot, terwijl de dienstverlenende sector in de afgelopen jaren juist de sector was waar de werkgelegenheid is toegenomen. Toen de crisis in de productiesector toesloeg en de produktiviteit begon te dalen, leidde dit tot verlagingen van de lonen en werden meteen een reeks clausules geschrapt die de kern vormden van het systeem van “social welfare” in de Verenigde Staten.

Dat systeem van sociale voorzieningen voor de werkenden en hun gezinnen, dat er van bedrijf tot bedrijf anders uitzag, is in de afgelopen tien à vijftien jaar ondermijnd en daarom denkt de Amerikaanse

“De sterke groei van de werkgelegenheid in de Verenigde Staten is dus vooral een uitvloeisel van het toegenomen aantal instabiele arbeidsplaatsen, die de werknemers geen zekerheid bieden, hen dwingen om zeer snel van werkgever te veranderen en hen telkens opnieuw gedurende bepaalde tijd tot werkloosheid veroordelen, en die ... niet onder collectieve arbeidsovereenkomsten vallen.”

In Italië “worden we ... geconfronteerd met een verandering van de arbeidsmarkt en de arbeidsverhoudingen, die ... veel meer aansluit op netwerken van bedrijven, waarin met een kleine kern van vaste medewerkers gewerkt wordt en een veel groter aantal mensen een arbeidscontract voor bepaalde tijd heeft.”

“Ik ben er ... van overtuigd dat de verschillen tussen de landen van de Europese Unie onderling veel kleiner zouden uitvallen, als we over statistieken over de “informele vormen van arbeid”, dat wil zeggen over het “zwartwerk” zouden beschikken.”



“Hoewel we in Europa nationale systemen op het gebied van de sociale zekerheid hebben, is er namelijk een groeiend aantal werkenden, dat niet meer onder die systemen valt, aangezien ze niet aan de voorwaarden voldoen die daarvoor van oudsher gelden.”

“Ik denk ... dat dat onderscheid tussen gewone arbeidsverhoudingen en afwijkende arbeidsverhoudingen in de komende jaren zal gaan verdwijnen, temeer daar bij het merendeel van de arbeidsplaatsen sprake zal zijn van afwijkende arbeidsverhoudingen.”

“...dat de beroepsopleiding, zelfs als er sprake is van deregulering, buitengewoon veel gewicht in de schaal legt.”

overheid momenteel opnieuw en in geheel andere termen na over het vraagstuk van de sociale zekerheid. En ik denk dat de Verenigde Staten daarmee vooruit lopen op het denkproces dat ook in Europa over deze kwestie zal moeten plaatsvinden. Hoewel we in Europa nationale systemen op het gebied van de sociale zekerheid hebben, is er namelijk een groeiend aantal werkenden, dat niet meer onder die systemen valt, aangezien ze niet aan de voorwaarden voldoen die daarvoor van oudsher gelden. De vraag is dan ook hoe we ervoor kunnen zorgen dat het groeiende aantal werkenden dat in een atypische arbeidsverhouding werkzaam is en een groot aantal malen in hun werkende bestaan van baan zal moeten veranderen, dezelfde rechten krijgt als de andere werkenden.

In dat verband zullen we moeten nadenken over geheel nieuwe financieringscriteria voor de sociale voorzieningen. Wanneer we namelijk dezelfde rechten willen geven aan een part-timer, een seizoenarbeider die slechts een halfjaar werkt en iemand die telkens arbeidscontracten voor bepaalde tijd krijgt om bepaalde diensten te verrichten, dan voldoet het systeem van sociale premies natuurlijk niet meer.

In de Verenigde Staten zoekt men naar een oplossing voor dit probleem en worden momenteel onder andere de voors en tegens bestudeerd van het idee om een soort van “strippenkaart” te introduceren, die iedere werkende in wat voor arbeidsverhouding dan ook het recht geeft om een beroep te doen op de sociale zekerheid, of het daarbij nu gaat om pensioenuitkeringen of voorzieningen in de gezondheidszorg. Een dergelijk systeem, dat op iedereen van toepassing is, zou gefinancierd moeten worden uit belastingen en niet uit sociale premies, die in Europa - met uitzondering van Engeland - op de voorgrond staan.

Naar mijn mening zal Europa met een soortgelijk probleem geconfronteerd worden, als de atypische arbeidsverhoudingen zowel in de vraag naar arbeid als in het arbeidsaanbod steeds meer de overhand zullen krijgen. Ik denk trouwens dat dat onderscheid tussen gewone arbeidsverhoudingen en afwijkende arbeidsverhoudingen in de komende jaren zal

gaan verdwijnen, temeer daar bij het merendeel van de arbeidsplaatsen sprake zal zijn van afwijkende arbeidsverhoudingen. Dergelijke arbeidsverhoudingen vormen niet alleen een afspiegeling van de ontwikkelingen op technologisch gebied en in de arbeidsorganisatie en van de toenemende specialisatie, maar geven ook de aspiraties van de komende generaties weer.

Maar laat ik weer terugkeren naar de kwestie van het collectief overleg en de koerswijziging van de vakbonden in verband met de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

De vakbonden dreigen de vaste grond onder hun voeten inderdaad kwijt te raken in een samenleving die compleet aan het veranderen is. Kijk alleen maar naar de veranderende sociale samenstelling van de werkende bevolking en de uiteenlopende prioriteiten en behoeften die bij die zeer heterogene bevolking leven. Maar wij kunnen niet accepteren dat alles wordt opgebouwd rond iedere werknemer afzonderlijk. Ik geloof, bijvoorbeeld, niet aan een systeem voor permanente beroepseducatie dat enkel en alleen door het individu wordt gedragen. Er is een collectieve dimensie nodig en dit geldt des te meer als we ervan uitgaan dat er veel mobiliteit zal zijn en dat er dus nieuwe eisen zullen worden gesteld aan de basisopleidingen en aan de bij- en nascholingsprocessen die elkaar in een steeds sneller tempo zullen moeten afwisselen.

De grote vraag waarvoor zelfs een “verzorgingsstaat” staat is dat de beroepsopleiding in al haar gedaanten opnieuw gedefinieerd moet worden. Dat is een van de belangrijkste prioriteiten voor de huidige samenleving. Zelfs in de Verenigde Staten zie je namelijk in de statistieken dat de kortingen op de salarissen kleiner zijn uitgevallen bij mensen met middelbare school dan bij mensen die geen middelbaar onderwijs hebben genoten, dat de mensen met een universitaire opleiding er maar zeer weinig op achteruit zijn gegaan, en dat mensen die een beroepsopleiding hebben afgemaakt er op vooruit zijn gegaan. Daaruit blijkt wel dat de beroepsopleiding, zelfs als er sprake is van deregulering, buitengewoon veel gewicht in de schaal legt.



FOR: Hoe moet de beroepsopleiding er, volgens u, vanuit het oogpunt van een actief arbeidsmarktbeleid uitzien?

BT: In de eerste plaats zullen we aan alle werkenden en met name aan jongeren een basisopleiding moeten geven, waardoor ze de overstap naar de arbeidsmarkt kunnen maken, en die opleiding moet losstaan van het specifieke werk dat ze zullen gaan doen. Dit brengt met zich mee dat er vrij radicale hervormingen doorgevoerd zullen moeten worden in het onderwijssysteem en in de beroepsopleidingen. Een van de maatregelen in dit verband zou de verlenging van de leerplicht in een aantal landen - en met name in Italië - kunnen zijn, op voorwaarde dat door die verlenging diploma's worden behaald die men op de arbeidsmarkt erkent. Er zou trouwens ook moeten worden nagedacht over de invoering van diploma's die "in de loop van het beroepsleven" worden verworven en die - veel meer dan nu het geval is - te gelde kunnen worden gemaakt in het onderwijs en op de arbeidsmarkt. In het middelbaar onderwijs zou een diploma moeten worden ingevoerd dat nieuwe mogelijkheden voor de overstap naar de arbeidsmarkt biedt en dat als vertrekpunt dient voor verdere specialistische opleidingen. En de overheid zou die specialistische opleidingen in het bedrijfsleven moeten stimuleren, door een deel van de kosten op zich te nemen. Wanneer we een dergelijke keuze maken, zal de verhouding tussen het onderwijs en het bedrijfsleven, tussen de school en de onderneming radicaal veranderen.

Een zeer belangrijk probleem waarmee wij momenteel bij de initiële beroepsopleidingen en de beroepsgerichte vervolgoopleidingen in Italië te maken hebben, is het tekort aan opleiders die op de hoogte zijn van de technische en organisatorische veranderingsprocessen in de wereld van het werk. Er zou dan ook een beleid moeten worden ontwikkeld dat voorziet in stages in het bedrijfsleven en in permanentere banden tussen ondernemingen en universiteiten en tussen ondernemingen en middelbare scholen. Er zouden, bijvoorbeeld, overeenkomsten kunnen worden gesloten, waardoor mensen uit het bedrijfsleven een bijdrage kun-

nen leveren aan de opleiding op school. Er bestaan hier een aantal taboes die uit de weg moeten worden geruimd, maar daarvoor is wel een "heldere" regelgeving nodig die garandeert dat de verschillende groepen betrokkenen evenveel "invloed" krijgen. De overheid heeft op dit punt een cruciale rol te spelen.

Een ander belangrijk vraagstuk heeft te maken met de voorwaarden die nodig zijn om een echt systeem voor permanente beroepseducatie op te bouwen. Maar daarvoor zullen we opnieuw moeten gaan nadenken over de opleidingen die in het bedrijfsleven plaatsvinden en de manier waarop ze gefinancierd worden. Als we ervan uitgaan dat de werknemer een bijdrage zal moeten leveren aan de financiering van de opleidingen waardoor hij of zij op beroepsmatig en persoonlijk vlak werkelijk vooruitkomt, dan denk ik dat óók de onderneming een verplicht deel moet bijdragen, zodat ondernemers gaan inzien dat ze in hun werknemers moeten investeren en dat die investering zich in de loop der tijd amortiseert. Wanneer dergelijke investeringen alleen aan de overheid of de gemeenschap worden overgelaten dan zullen ondernemingen, juist omdat ze niet in het human capital investeren, geen scholingsbeleid ontwikkelen, maar een beleid waarin mensen vervangen worden.

In Italië hebben we een model van gedeelde financiering, dat het waard is om er opnieuw naar te kijken en dat opnieuw gebruikt zou kunnen worden. In dit model kunnen werknemers met doorbetaling van hun loon gedurende een aantal uren een opleiding naar eigen keuze volgen, op voorwaarde dat ze op zijn minst twee keer zoveel uren in de opleiding steken dan betaald wordt.

FOR: We worden vandaag de dag vooral met langdurige werkloosheid geconfronteerd en het zijn vooral de laaggeschoolden die werkloos worden. Opleidingen alléén leiden niet tot meer werkgelegenheid, maar welke opleidingsmaatregelen zouden, volgens u, voor deze laaggeschoolden genomen moeten worden?

BT: We moeten hier naar alle waarschijnlijkheid denken aan voorzieningen op

"Er zou ... ook moeten worden nagedacht over de invoering van diploma's die "in de loop van het beroepsleven" worden verworven en die - veel meer dan nu het geval is - te gelde kunnen worden gemaakt in het onderwijs en op de arbeidsmarkt."

"Als we ervan uitgaan dat de werknemer een bijdrage zal moeten leveren aan de financiering van de opleidingen ... dan denk ik dat óók de onderneming een verplicht deel moet bijdragen, zodat ondernemers gaan inzien dat ze in hun werknemers moeten investeren en dat die investering zich in de loop der tijd amortiseert."



“We moeten hier naar alle waarschijnlijkheid denken aan voorzieningen op lokaal en regionaal niveau waarbinnen het bedrijfsleven, de overheid en de vakbonden zich verplichten om, indien nodig, basisopleidingen te geven waardoor de bestaande vormen van analfabetisme worden uitgebannen, en mensen elementen van een “cultuur” meekrijgen waardoor ze in hun beroepsleven veelzijdig inzetbaar worden.”

“Ik denk dus dat we moeten nadenken over het onderwijsbestel dat door de overheid ingericht is. Daarbij is het niet de bedoeling om dat stelsel te privatiseren, maar om het van een heldere regelgeving en van banden met het bedrijfsleven te voorzien.”

lokaal en regionaal niveau waarbinnen het bedrijfsleven, de overheid en de vakbonden zich verplichten om, indien nodig, basisopleidingen te geven waardoor de bestaande vormen van analfabetisme worden uitgebannen, en mensen elementen van een “cultuur” meekrijgen waardoor ze in hun beroepsleven veelzijdig inzetbaar worden.

De crisis van de verzorgingsstaat is voor een deel te wijten aan het slechte management van de overheid zelf. Kijken we naar de beroepsopleidingen, dan begint de financiële crisis van de verzorgingsstaat op het moment dat een groeiend aantal jongeren het middelbaar onderwijs voortijdig verlaat en de school geen gelijke tred houdt met de ontwikkelingen die zich in de afgelopen jaren in de maatschappij hebben voorgedaan.

Hoewel ik zeer veel belang hecht aan de verschillende vormen van partnerships tussen de overheid en de verschillende groepen betrokkenen in het maatschappelijk leven, geloof ik dat we eerst weer eens diep moeten gaan nadenken over het onderwijs dat door de overheid ingericht is en dat we de opleidingen in dat onderwijs moeten gaan gebruiken als een van de instrumenten voor permanente beroepseducatie. Tussen de bedrijfsopleidingen en de scholen en universiteiten zouden, bijvoorbeeld, “terugkoppelingsmechanismen” tot stand moeten worden gebracht. En bij de opleidingen op hoger niveau, zou men kunnen denken aan de invoering van een tripartiet systeem waarmee opleidingen en stages aan universiteiten gefinancierd worden. Voorwaarde daarvoor is dat onder de hoogleraren ook leidinggevende mensen uit het bedrijfsleven zijn die naast hun eigenlijke werk gedurende twee à drie jaar op contractbasis opleidingen verzorgen. De universiteiten zouden daarnaast zelf ook flexibeler moeten worden en bijvoorbeeld diploma's voor tweejarige opleidingen moeten invoeren.

Ik denk dus dat we moeten nadenken over het onderwijsbestel dat door de overheid ingericht is. Daarbij is het niet de bedoeling om dat stelsel te privatiseren, maar om het van een heldere regelgeving en van banden met het bedrijfsleven te voorzien. Daardoor zouden we heel erg veel geld kunnen besparen, dat vandaag de dag verspild wordt.

FOR: Als wij naar de structuur van de productiesector in Italië kijken, welke belangrijke problemen ziet u dan voor de scholing van werknemers in middelgrote en kleine bedrijven?

BT: Dit is in Italië een echt probleem, dat aangepakt zou moeten worden via partnerships tussen de vakbonden en de ondernemingen op nationaal niveau en op bedrijfstakniveau. In het kader van die partnerships zouden in het land centra moeten worden opgericht, die geleid worden door de sociale partners en die tot taak hebben om opleidingsinitiatieven te ontwikkelen, en daarbij gebruik maken van programma's waarover men het gezamenlijk eens is geworden.

Hiervoor zijn in alle industriegebieden van Italië “monitoring-stations” voor de beroepsopleiding en opleidingscentra nodig, die een vrij groot aantal kleine en middelgrote ondernemingen kunnen bedienen. Wij hebben op dit punt al het een en ander gedaan en ik zou willen zeggen dat de resultaten van dat werk in grote lijnen hoopgevend zijn. In Italië wordt men zich geleidelijk aan steeds meer bewust van het feit dat in een context van een zich mondialiserende economie de concurrentiestrijd tussen ondernemingen en tussen de verschillende industriegebieden op dit vlak beslist wordt. De factor arbeid kan vooral tussen de landen onderling niet zo eenvoudig heen en weer geschoven worden als technologie, bedrijfseigendom, investeringen of kapitaal, maar het is wél de factor die de rijkdom van een land uitmaakt.



Het Zweedse arbeidsmarktbeleid: een remedie tegen werkloosheid?

Waarom was de werkloosheid in Zweden in de jaren zeventig en tachtig aanzienlijk lager dan in de meeste andere Europese landen? In de discussie hierover zijn hoofdzakelijk drie mogelijke verklaringen aangevoerd:

- Het Zweedse systeem van centraal loonoverleg en centrale akkoorden, waardoor de stijging van de reële lonen betrekkelijk gering is gebleven.
- Het macro-economische beleid met zijn hersteleffecten als gevolg van herhaalde devaluaties, en een sterke toename van de werkgelegenheid in de overheidssector.
- Het arbeidsmarktbeleid met zijn sterke nadruk op het “werkgelegenheidsbeginsel”, dat afwijkt van het overheidsbeleid in veel andere Europese landen.

In dit artikel willen we de derde factor, het arbeidsmarktbeleid van de Zweedse overheid, nader bekijken. Dit beleid heeft internationaal naam gemaakt en wordt beschouwd als een bijzonder geslaagd onderdeel van het “Zweedse model”. De laatste jaren is er een aantal theorieën ontwikkeld om arbeidsmarktprogramma's en de effecten daarvan op de totale loonsom en de algehele werkgelegenheid te analyseren. Het onderzoek heeft de aandacht gevestigd op de mogelijkheid dat het arbeidsmarktbeleid niet efficiënt is. De algemene werkloosheidssituatie zou door de programma's zo negatief beïnvloed kunnen zijn, dat de werkloosheid gelijk is gebleven of zelfs is toegenomen. We zullen een overzicht geven van de theorieën, verslag doen van de empirische resultaten van een aantal Zweedse veldonderzoeken en bespreken welke lering er uit de Zweedse ervaringen kan worden getrokken.

Het arbeidsmarktbeleid van de overheid bestaat voor een deel uit het verlenen van passieve steun aan werklozen (in de vorm van een werkloosheids- of vut-uitkering) en voor een deel uit een aantal actieve maatregelen, d.w.z. arbeidsmarktprogramma's. Deze laatste omvatten voornamelijk werkverschaffingsprojecten en op de arbeidsmarkt gerichte scholingsprogramma's, maar ook selectieve maatregelen die speciaal bedoeld zijn voor jongeren en gehandicapten. Slechts weinig landen in Europa kunnen zich meten met Zweden als het gaat om het volume van de actieve werkgelegenheidsmaatregelen, of daarbij nu de hoogte van de uitgaven of het aantal betrokken personen als maatstaf wordt genomen. Afbeelding 1 laat het aantal geregistreerde werklozen zien en het aantal personen dat deelgenomen heeft aan arbeidsmarktprogramma's in Zweden in de periode 1970-1993. Op grond van deze cijfers al-



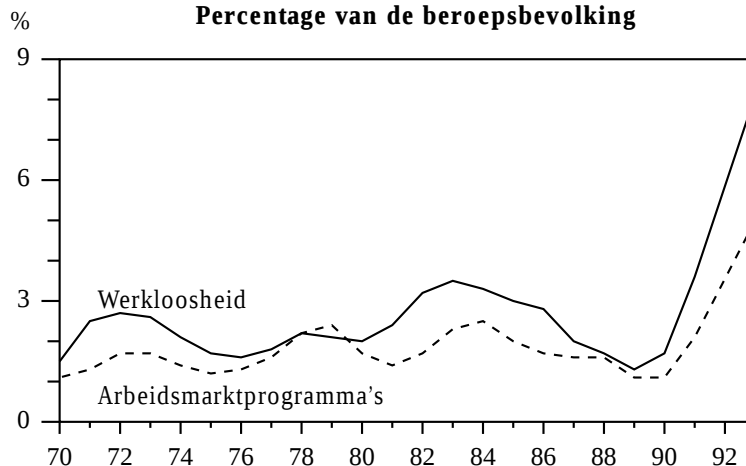
Per Skedinger

Momenteel werkzaam bij het Instituut van het bedrijfsleven voor economisch en sociaal onderzoek te

Stockholm. Verricht onderzoek naar de effecten van het arbeidsmarktbeleid, loonvorming en werkgelegenheid.

Vóór de huidige economische crisis had Zweden een veel lager werkloosheidscijfer dan de meeste andere Europese landen. Men neemt in brede kring aan dat de verklaring voor dit indrukwekkende feit tot op grote hoogte in het actieve arbeidsmarktbeleid van Zweden ligt. Dit artikel besteedt aandacht aan recent onderzoek naar de macro-economische effecten van dit beleid en stelt dat de vermeende voordelen ervan naar alle waarschijnlijkheid te hoog worden ingeschat.

Afbeelding 1: Werkloosheid en arbeidsmarktprogramma's 1970-93
Percentage van de beroepsbevolking



Bronnen: Zweeds Bureau voor de Statistiek (SCB) en de Nationale Raad voor de Arbeidsmarkt (AMS).
Noot: De arbeidsmarktprogramma's omvatten scholingsprogramma's voor de arbeidsmarkt (met uitzondering van bedrijfsopleidingen), werkverschaffingsprojecten en speciale maatregelen voor jongeren



“...arbeidsmarktprogramma's ... omvatten voornamelijk werkverschaffingsprojecten en op de arbeidsmarkt gerichte scholingsprogramma's, maar ook selectieve maatregelen die speciaal bedoeld zijn voor jongeren en gehandicapten.”

“Over het effect van arbeidsmarktprogramma's op de algemene werkgelegenheidssituatie zijn twee theorieën ontwikkeld.”

“In tegenstelling tot andere werklozen, die nauwere banden hebben met de arbeidsmarkt, dragen langdurig werklozen er niet toe bij dat loonstijgingen laag blijven.”

“...dat uit het merendeel van de onderzoeken blijkt dat de programma's de druk op de lonen niet doen afnemen”

leen kan men echter niet concluderen dat het betrekkelijk lage werkloosheidscijfer hoofdzakelijk een gevolg is van het arbeidsmarktbeleid van de Zweedse overheid.

Over het effect van arbeidsmarktprogramma's op de algemene werkgelegenheidssituatie zijn twee theorieën ontwikkeld. De eerste stroming, waartoe onder anderen de Britse onderzoekers Richard Layard en Richard Jackman behoren, benadrukt dat de programma's ervoor kunnen zorgen dat het opleidingsniveau van de beroepsbevolking constant blijft of stijgt en de weg wordt geëffend voor meer efficiënte strategieën voor het zoeken naar werk. Zo gezien zou het arbeidsmarktbeleid van de overheid de omvang van de “actieve” beroepsbevolking vergroten, waardoor de concurrentie op de arbeidsmarkt toeneemt, hetgeen leidt tot loonmatiging en dus tot een toename van de algemene werkgelegenheid. Doorslaggevend bij de bepaling van de omvang van de “actieve” beroepsbevolking is het aantal langdurig werklozen. In tegenstelling tot andere werklozen, die nauwere banden hebben met de arbeidsmarkt, dragen langdurig werklozen er niet toe bij dat loonstijgingen laag blijven. Dat kan eraan liggen dat langdurig werklozen weinig actief naar werk zoeken of dat werkgevers hen ongaarne aannemen. Daardoor blijven ook bij een hoog werkloosheidscijfer de loonstijgingen hoog, en neemt de werkloosheid als gevolg daarvan verder toe.

De andere stroming, waarvan Lars Calmfors van de Universiteit van Stockholm de voornaamste vertegenwoordiger is, vestigt de aandacht op het feit dat de programma's de loononderhandelingen tussen de vakbonden en de werkgevers zodanig kunnen beïnvloeden dat de lonen erdoor stijgen. Aangenomen wordt dat de vakbonden ook rekening houden met de situatie van hun werkloze leden, een situatie die voor een groot deel bepaald wordt door de mate van werkloosheid en de alternatieve mogelijkheden om loon te trekken. Volgens deze theorie beperken de overheidsprogramma's de negatieve gevolgen van een ontslag, en verzwakken ze daardoor de prikkel tot loonmatiging. In welke mate deze prikkels precies verzwakt worden, is afhankelijk van factoren zoals de hoogte van

de uitkeringen, de duur van de deelname aan de programma's en de mate waarin deelname aan een programma recht geeft op extra uitkeringstermijnen. De programma's kunnen dus leiden tot hogere lonen en daarmee tot verdringing van de reguliere werkgelegenheid. Bovendien zouden de actieve maatregelen de prikkel om werk te zoeken tijdens de deelname aan een programma verzwakken, wat weer leidt tot een hoger werkloosheidscijfer. Als het effect van al deze factoren samen voldoende groot is, kan op deze wijze de reguliere werkgelegenheid zo sterk worden verdrongen dat de werkloosheid zelfs toeneemt.

De empirische kennis over de verschillende effecten van de arbeidsmarktprogramma's van de overheid is gebaseerd op zowel micro- als macro-evaluaties. De micro-onderzoeken richten zich op de effecten voor het loon en de werkgelegenheid van de deelnemers aan de programma's. Hoewel er op dit terrein vrij intensief onderzoek is gedaan, leveren de resultaten tot nu toe geen eenduidig beeld op. Het feit dat deelname aan een programma zelden het resultaat van een willekeurig proces is, leidt tot methodologische problemen. Als bijvoorbeeld degenen die zich opgeven voor scholingsprogramma's over het algemeen productiever en beter inzetbaar zijn dan andere werklozen, zal het behandelingseffect van het programma overschat worden als gevolg van wat “selectiviteitsvertekening” genoemd wordt. Er zijn - met name in de Verenigde Staten - nieuwe methoden ontwikkeld om dit probleem te ondervangen, maar de resultaten blijken in hoge mate afhankelijk te zijn van de door de onderzoeker toegepaste methode.

In de macro-onderzoeken probeert men de effecten van de programma's op de gehele economie vast te stellen door de geaggregeerde effecten voor de werkgelegenheid en lonen te analyseren, d.w.z. de effecten die ook betrekking hebben op degenen die niet deelnemen aan de programma's. De meeste van deze onderzoeken zijn gedaan in de Scandinavische landen, hetgeen misschien te verwachten was, gezien de sterke nadruk die daar op een actief arbeidsmarktbeleid wordt gelegd. In onderzoeken in andere landen neemt men over het algemeen de uitgaven als maatstaf voor de omvang van de



programma-activiteiten, een methode die verscheidene nadelen heeft (zie OESO, 1993, en de verwijzingen daarin). Zo moet men, om te kunnen analyseren welke gevolgen het overhevelen van mensen van de geregistreerde werkloosheid naar arbeidsmarktprogramma's heeft, het aantal deelnemers aan die programma's en niet de hoogte van de uitgaven als uitgangspunt nemen. Alle Zweedse onderzoeken waarnaar in het vervolg wordt verwezen, maken gebruik van gegevens over deelname aan de programma's.

De tabellen 1 en 2 laten de resultaten zien van een aantal Zweedse macro-onderzoeken naar de effecten van de arbeidsmarktprogramma's van de overheid voor de lonen en de werkgelegenheid. Een zeer belangrijk onderdeel van het onderzoek op dit terrein houdt zich bezig met de vraag of aangetoond kan worden dat verschillende soorten programma's - werkverschaffingsprojecten aan de ene kant en scholingsprogramma's voor de arbeidsmarkt aan de andere kant - verschillende effecten hebben. De meeste onderzoeken maken dit onderscheid echter niet. De geaggregeerde meting die in deze onderzoeken wordt gebruikt, wordt in de tabellen aangeduid als "werkverschaffing + scholing".

De stelling dat een toename van de (kortdurende) geregistreerde werkloosheid bijdraagt tot vermindering van de druk op de lonen wordt zowel door de theorie als door een overvloed aan empirisch materiaal uit Europa en andere landen bevestigd. Een veel meer omstreden kwestie is de vraag welk effect de arbeidsmarktprogramma's hebben op de loonvorming, aangezien de met elkaar in strijd zijnde theorieën daarop verschillende antwoorden geven. Tabel 1 laat zien wat de geschatte effecten op de lonen zijn van de arbeidsmarktprogramma's bij een gegeven niveau van geregistreerde - en loonmatigende - werkloosheid. Een positief (+)/negatief (-) effect betekent dat een toename van het aantal personen dat deelneemt aan de programma's leidt tot loonstijging/loondaling. Een nul (0) in de tabel geeft aan dat de lonen ongewijzigd blijven. Dat betekent echter ook dat de overheveling van personen van de geregistreerde werkloosheid naar allerlei programma's geen loonmatiging tot gevolg heeft. Er moet met nadruk op gewezen

worden dat dit resultaat bijna net zo zorgwekkend is als een positief effect. De tabel laat zien dat uit het merendeel van de onderzoeken blijkt dat de programma's de druk op de lonen niet doen afnemen¹⁾. De hierboven genoemde theorie van Layard en Jackman lijkt dus weinig bevestiging te vinden. In Zweden heeft de publikatie van deze onderzoeken een levendige discussie op gang gebracht, hetgeen niet verwonderlijk is, aangezien de bevindingen sterk afwijken van hetgeen door zowel economen als mensen in de praktijk voor waar werd gehouden. Een aantal van de bijdragen die tot nu toe zijn geleverd aan deze discussie is herdrukt in Bergström (1993).

Slechts weinig onderzoeken hebben de programma's geanalyseerd in termen van hun effect op de werkgelegenheid en de resultaten daarvan zijn niet eenduidig (zie tabel 2). In het kader van een onderzoeksproject van het Instituut van het bedrijfsleven voor economisch en sociaal onderzoek (Industriens Utredningsinstitut, IUI) en het Instituut voor internationaal economisch onderzoek aan de Universiteit van Stockholm (Institutet för internationell ekonomi, IIES) worden op het ogenblik de effecten onderzocht van scholing voor de arbeidsmarkt en werkverschaffing op de totale werkloosheid, d.w.z. het aantal

"Slechts weinig onderzoeken hebben de programma's geanalyseerd in termen van hun effect op de werkgelegenheid en de resultaten daarvan zijn niet eenduidig."

1) De onderzoeken zijn gebaseerd op een grote verscheidenheid aan gegevens en maken bovendien gebruik van uiteenlopende schattingsmethoden. Daarom moet erop gewezen worden dat de onderzoeken die zijn gebaseerd op de beste gegevens en/of statistische methoden niet gunstiger uitvallen voor het arbeidsmarktbeleid van de overheid. Het enige vergelijkbare materiaal voor niet-Scandinavische landen is, voor zover mij bekend, een onderzoek door de OESO (OECD, 1993). De OESO gebruikte bij het onderzoek naar de arbeidsmarktprogramma's in Frankrijk en Duitsland (en ook in Zweden) zowel gegevens over de uitgaven als over het aantal deelnemers en concludeerde dat een toename van de participatie geen significant effect heeft op de loonstijgingen. Daarentegen leiden hogere uitgaven per deelnemer tot afname van de druk op de lonen. Het is echter onduidelijk in hoeverre de gegevens over de uitgaven die in het rapport zijn gebruikt kwaliteitsverschillen weerspiegelen.

Tabel 1
Empirische onderzoeken naar de effecten van arbeidsmarktprogramma's van de overheid op de lonen

Onderzoek	Programma	Effect
Calmfors & Forslund (1991)	Werkverschaffing + scholing	+
Calmfors & Nymoen (1990)	Werkverschaffing + scholing	0
Edin, Holmlund & Östros (1993)	Werkverschaffing Scholing	-/0 -/0
Forslund (1991)	Werkverschaffing + scholing	+
Forslund (1992)	Werkverschaffing Scholing	+ -
Holmlund (1990)	Werkverschaffing + scholing	0
Löfgren & Wikström (1991)	Scholing	0
Skedinger (1992)	Werkverschaffing	+



Tabel 2 Empirische onderzoeken naar de effecten van de arbeidsmarktprogramma's van de overheid op de werkloosheid

Onderzoek	Afhankelijke variabele	Programma	Effect
Calmfors & Skedinger (1994)	Totale werkloosheid	Werkverschaffing Scholing	+ / 0 -
McCormick & Skedinger (1992)	Geregistreerde werkloosheid	Werkverschaffing + scholing	+
Wadensjö (1987)*	Geregistreerde werkloosheid	Jongerenteams	-

Noot: Het Wadensjö-rapport (1987) heeft alleen betrekking op jeugdwerkloosheid en de effecten van de programma's op de geregistreerde werkloosheid in een specifieke leeftijdsgroep. De mogelijke gevolgen voor andere groepen zijn dus niet bekeken.

“Gebleken is dat arbeidsmarktprogramma's loonstijgingen tot gevolg kunnen hebben en we kunnen niet met zekerheid zeggen dat de maatregelen ook werkelijk geleid hebben tot een afname van de totale werkloosheid. Over het algemeen echter zijn de resultaten van scholingsprogramma's gunstiger dan die van werkverschaffingsprojecten.”

geregistreerde werklozen plus het aantal personen dat deelneemt aan overheidsprogramma's (Calmfors & Skedinger, 1994). Het onderzoek is gebaseerd op regionale gegevens over de periode 1965-1990 en houdt rekening met de grote regionale verschillen in programmavolume en werkloosheid. Het onderzoek analyseert ook welk effect de grotere nadruk op maatregelen voor jongeren in de jaren tachtig heeft gehad op het totale werkloosheidscijfer. Jongeren zijn grotendeels buitenstaanders op de arbeidsmarkt, en het is een interessante vraag of maatregelen gericht op een dergelijke groep leiden tot vermindering van de druk op de lonen. Maatregelen gericht op buitenstaanders verbeteren het welzijn van degenen die al werk hebben niet in dezelfde mate als een beleid dat in dit opzicht neutraal is, en het is mogelijk dat dit leidt tot minder vergaande looneisen. Op grond van diezelfde redenering zouden maatregelen die uitsluitend gericht zijn op insiders, zoals bedrijfsopleidingen, een negatief effect moeten hebben op loonmatiging, maar deze hypothese is bij gebrek aan regionale gegevens niet getoetst. Het aantal bedrijfsopleidingen bereikte tijdens de recessie aan het eind van de jaren zeventig een hoogtepunt. Daarna echter zijn ze lang niet zo vaak gebruikt als de reguliere opleidingsprogramma's.

De voorlopige resultaten van dit onderzoeksproject duiden erop dat er grote verschillen bestaan tussen de programma's. Werkverschaffingsprojecten lijken niet bij te dragen tot een toename van de werkgelegenheid, terwijl de resultaten van scholing in dit opzicht positiever zijn. We

zijn niet in staat specifieke conclusies te trekken over het effect van de nadruk op jongerenprogramma's.

Over het geheel genomen kan men zeggen dat het onderzoek van de laatste paar jaar een aantal vragen heeft opgeworpen over de efficiëntie van de arbeidsmarktprogramma's van de overheid. Gebleken is dat arbeidsmarktprogramma's loonstijgingen tot gevolg kunnen hebben en we kunnen niet met zekerheid zeggen dat de maatregelen ook werkelijk geleid hebben tot een afname van de totale werkloosheid. Over het algemeen echter zijn de resultaten van scholingsprogramma's gunstiger dan die van werkverschaffingsprojecten. Het verschil kan misschien verklaard worden door het feit dat bij de scholingsprogramma's de vaardigheden sterker toenemen, er minder directe verdringingseffecten optreden en de uitkeringen lager liggen dan bij werkverschaffingsprojecten. Blijft de vraag wat de potentiële gevaren en sterke punten zijn van een actief arbeidsmarktbeleid voor de huidige arbeidsmarktsituatie in Zweden, waar de werkloosheid veel groter is dan in de jaren zeventig en tachtig. Het is duidelijk dat het geen aantrekkelijke optie is om vooral te vertrouwen op passieve arbeidsmarktmaatregelen, zoals in veel andere Europese landen gebeurt.

Zoals we hebben opgemerkt, kent elk van de twee “scholen” een eigen redenering met betrekking tot de effecten van het arbeidsmarktbeleid van de overheid. Deze redeneringen hoeven elkaar niet noodzakelijkerwijs uit te sluiten. Vanzelfsprekend moet er veel aandacht besteed worden



aan elementen in het overheidsbeleid die een toename van de langdurige werkloosheid kunnen voorkomen. Het gevaar dat zo'n beleid leidt tot looninflatie is op het ogenblik niet verwaarloosbaar, maar toch ook niet zo groot, aangezien de geregistreerde werkloosheid in Zweden een aanzienlijk hoger niveau heeft bereikt dan in voorafgaande jaren. Aan de andere kant is het even belangrijk de opsluitingseffecten te vermijden die kunnen optre-

den als de deelnemers aan de programma's hoge uitkeringen ontvangen en een ruimhartig toelatingsbeleid het hen mogelijk maakt steeds opnieuw mee te doen aan programma's na perioden van werkloosheid. De taak waarvoor de beleidsmakers in Zweden en elders zich gesteld zien is het vinden van een optimale mix van, en het zorgvuldig vormgeven aan, verschillende actieve en passieve maatregelen.

Literatuur

Bergström, V. (ed.) (1993), *Varför överge den svenska modellen?* Vakbondsinstituut voor Economisch Onderzoek, Stockholm

Calmfors, L. en Forslund, A. (1991), "Real-Wage Adjustment and Labour Market Policies: The Swedish Experience", *Economic Journal*, Vol. 101.

Calmfors, L. en Nymoén, R. (1990), "Real Wage Adjustment and Employment Policies in the Nordic Countries", *Economic Policy*, Nr. 11.

Calmfors, L. en Skedinger, P. (1994), "The Employment Effects of Swedish Active Labour Market Policy: An Analysis with Pooled Time-Series and Cross-Section Data", nog te verschijnen, Instituut voor Internationaal Economisch Onderzoek en Instituut voor Sociaal en Economisch Onderzoek, Stockholm.

Edin, P.A., Holmlund, B. en Ostros, T. (1993), "Wage Behaviour and Labour Market Programmes in Sweden: Evidence from Micro Data, Working Paper 1993:1, Economische Faculteit, Uppsala University.

Forslund, A. (1991), *Price and Wage Setting under Imperfect Competition*, Economische Faculteit, Uppsala University.

Forslund, A. (1992), *Arbetslöshet och arbetsmarknadspolitik*, Supplement 7, Långtidsutredningen, Ministerie van Financiën, Stockholm.

Holmlund, B. (1990), *Svensk lönebildning - teori, empiri, politik*, Supplement 24, Långtidsutredningen, Ministerie van Financiën, Stockholm.

Löfgren, K.G. en Wikström, M. (1991), *Lönebildning och arbetsmarknadspolitik*, Ds 1991:53, Ministerie van Arbeid, Stockholm.

McCormick, B. en Skedinger, P. (1992), "Why Do Regional Unemployment Differentials Persist?", in Skedinger, P., *Essays on Wage Formation, Employment and Unemployment*. Acta Universitatis Upsaliensis, Studia Oeconomica Upsaliensia 22. Almqvist & Wiksell International, Stockholm.

OECD, (1993), *Employment Outlook*, juli 1993. Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling, Parijs.

Skedinger, P. (1992), *Essays on Wage Formation, Employment and Unemployment*. Acta Universitatis Upsaliensis, Studia Oeconomica Upsaliensia 22. Almqvist & Wiksell International, Stockholm.

Wadensjö, E. (1987), "The Youth Labour Market in Sweden - Changes in the 1980s", *Economia & Lavoro*, Nr. 1.



“...dat de daadwerkelijke verantwoordelijkheid voor de gevolgen van het veranderingsproces steeds meer van de overheid naar ieder mens zelf verschuift en het steeds belangrijker wordt om het onderwijs, de arbeidsmarkt en de sociale zekerheid zodanig te reorganiseren dat het veranderingsproces gemakkelijker verloopt. In werkelijkheid staat de Europese arbeidsmarkt op dit moment voor een bijzonder ernstige situatie, waarin de economie groeit, maar de werkgelegenheid niet en het risico aanwezig is dat investeringen worden gedaan op plaatsen waar potentieel competentere, flexibelere en minder dure arbeidskrachten beschikbaar zijn. ...Bij de hervormingen die noodzakelijk zijn om de stagnerende economieën van de hoogontwikkelde industrielanden weer vlot te trekken, moeten - dit is een van de belangrijkste elementen - nieuwe voorzieningen tot stand worden gebracht, waardoor mensen zelf veel meer verantwoordelijkheid voor hun economische toekomst en welvaart kunnen nemen. Deze verantwoordelijkheid moet door een ieder afzonderlijk van de overheid worden overgenomen, dat wil zeggen een groot deel van de financiering van het onderwijs, de bij- en nascholing en de sociale zekerheid dient te worden verlegd van de belastingen naar verplichte bijdragen door de betrokkene zelf.”

*) Zie blz. 5

Een persoonlijke rekening voor onderwijs-investeringen - een Zweeds voorstel

door Gunnar Eliasson*)

Op het terrein van de traditionele produktietechnologieën worden de hoogontwikkelde industrielanden vandaag de dag met een scherp toegenomen concurrentie geconfronteerd. Veel van deze landen hebben tevens te kampen met ernstige problemen bij de ontwikkeling van nieuwe industrieën, die het door de concurrentie teweeggebrachte verval van de oude industrietakken zouden kunnen opvangen. Het netto-resultaat hiervan is een productiesector die, in buitenlandse valuta uitgedrukt, onvoldoende toegevoegde waarde produceert om de groei-percentages uit het verleden te handhaven en de inwoners aanhoudend economische welvaart te garanderen. Dit is deels te wijten aan een gebrek aan management-competenties en technische competenties. Maar zelfs waar deze competenties wel aanwezig zijn, blijken de mogelijkheden van de ontwikkelde industrielanden om over te schakelen op competenties of technologieën met een hoge toegevoegde waarde in ernstige mate te worden afgeremd door maatschappelijke factoren, die zich met name op de arbeidsmarkt manifesteren.

Om aan de uitdagingen van dit veranderingsproces met succes het hoofd te kunnen bieden, moeten de landen goed presteren op de volgende drie terreinen (zie Eliasson 1992a,c):

- 1 *het onderwijs*, om het competentieniveau van het arbeidspotentieel te verhogen;
- 2 *de arbeidsmarkt*, om de ontwikkeling van competenties te stimuleren en om een goede allocatie van competenties te waarborgen;

3 *de sociale zekerheid*, om de negatieve allocatie-gevolgen voor risicogroepen te verminderen.

Het onderwijs, de arbeidsmarkt en de sociale verzekeringen moeten samen, binnen één context, goed functioneren en kunnen niet los van elkaar worden gezien. Zo is de doelmatigheid van het onderwijsstelsel in hoge mate afhankelijk van een goed functionerende arbeidsmarkt en een sociaal zekerheidsstelsel, dat mensen stimuleert om in beweging te komen en persoonlijke risico's op de arbeidsmarkt te nemen. Goede prestaties op deze drie gebieden zijn van groot belang voor de prestaties en het welzijn van ieder mens afzonderlijk. Ieder mens afzonderlijk ondervindt namelijk als eerste de gevolgen van de ingrijpende wijzigingen in de economische structuren en het is aan hem of haar om in actie te komen. De beleidsmaker is veel minder goed in staat om invloed uit te oefenen op de persoonlijke gevolgen van het herstructureringsproces, en gezien de wankelende financiële positie van de overheidssector in de meeste industrielanden, is de overheid niet langer in staat mensen een even royale compensatie als in het verleden te bieden voor onvoorspelbare markteffecten. Het gevolg hiervan is dat de daadwerkelijke verantwoordelijkheid voor de gevolgen van het veranderingsproces steeds meer van de overheid naar ieder mens zelf verschuift en het steeds belangrijker wordt om het onderwijs, de arbeidsmarkt en de sociale zekerheid zodanig te reorganiseren dat het veranderingsproces gemakkelijker verloopt. In werkelijkheid staat de Europese arbeidsmarkt op dit moment voor een bijzonder ernstige si-



tuatie, waarin de economie groeit, maar de werkgelegenheid niet en het risico aanwezig is dat investeringen worden gedaan op plaatsen waar potentieel competentere, flexibelere en minder dure arbeidskrachten beschikbaar zijn.

Hoe kan Europa aantrekkelijk worden gemaakt voor investeringen

Competente, flexibele en niet te dure arbeidskrachten zijn de doorslaggevende factor voor nieuwe investeringen. De onvoorspelbare situatie op de Europese arbeidsmarkten en de onbekendheid van mensen en beleidsmakers hiermee zijn daarentegen niet bevorderlijk voor de flexibiliteit op de arbeidsmarkt. In een dergelijke onzekere situatie op de arbeidsmarkt wordt *competentie-ontwikkeling* uiteraard de favoriete beleidsoplossing voor het groei- en werkloosheidsprobleem van hoogontwikkelde industrielanden. Wil een competentie-gericht arbeidsmarktbeleid slagen, dan is er echter meer nodig dan alleen een grondige herziening van het beleid. Bij beleidsmakers zijn daarvoor specifieke competenties nodig, die verder gaan dan het verstrekken van uitkeringen. Het komt er vooral op aan dat het beleid ten aanzien van de voorzieningen op het gebied van onderwijs, arbeidsmarkt en sociale zekerheid ingrijpend wordt gereorganiseerd. Een slecht beleid (zie het artikel van Per Skedinger in dit nummer) zou weleens meer kwaad dan goed kunnen doen. De kernvragen in dit verband luiden als volgt: *welke* nieuwe competenties zijn vereist, *wie* beschikt over de competentie om de juiste scholing te organiseren, *wie* is het meest geschikt om aanvullende werknemersverzekeringen te verschaffen, *hoe* moet de arbeidsmarkt worden georganiseerd om voor een doelmatige allocatie van competenties te zorgen en *hoe* moet voortdurende competentie-ontwikkeling worden gefinancierd? Het enige duidelijke antwoord op deze moeilijke vragen is dat zonder afdoende en gemotiveerde inspanningen van een ieder afzonderlijk, elk beleid tot mislukken gedoemd is. Om te bereiken dat die inspanningen en competenties worden gemobiliseerd, moet een ieder zeggenschap hebben over een belangrijk deel van de benodigde midde-

len en moet hij of zij de mogelijkheid krijgen om financiële verantwoordelijkheid te dragen voor de eigen toekomst.

Aangezien een ieder zelf - en niet de beleidsmaker - over het algemeen het best in staat is om beslissingen te nemen, dient een ieder ook zelf te kunnen beschikken over de financiële middelen, die tot op heden via het belastingstelsel door de overheid werden beheerd. Bij de hervormingen die noodzakelijk zijn om de stagenerende economieën van de hoogontwikkelde industrielanden weer vlot te trekken, moeten - dit is een van de belangrijkste elementen - nieuwe voorzieningen tot stand worden gebracht, waardoor mensen zelf veel meer verantwoordelijkheid voor hun economische toekomst en welvaart kunnen nemen. Deze verantwoordelijkheid moet door een ieder afzonderlijk van de overheid worden overgenomen, dat wil zeggen een groot deel van de financiering van het onderwijs, de bij-en nascholing en de sociale zekerheid dient te worden verlegd van de belastingen naar verplichte bijdragen door de betrokkene zelf. De kernvragen luiden hier: wie verschaft betrouwbare werknemersverzekeringen en hoe moet de financiering van scholing in het kader van de arbeidsvoorziening worden georganiseerd? Hoe moet worden voorkomen dat mensen met minder verantwoordelijkheidsgevoel misbruik maken van het systeem of dat mensen door korte-termijnbelangen hun welzijn op lange termijn op het spel zetten? Wanneer we het probleem op deze wijze formuleren, kunnen we een vrij algemene oplossing voorstellen, die betrekking heeft op alle soorten onderwijs en verzekeringen. Het specifieke voorstel dat we hierna zullen doen, werd echter ontwikkeld om de scholing en werkloosheidsverzekeringen van werknemers doelmatiger te maken.

Overheidsmonopolie of persoonlijke investeringsrekening?

Het idee om iemand zelf de verantwoordelijkheid te laten dragen voor zijn of haar welzijn is niet nieuw. Al een eeuw geleden, in een tijd dus waarin de verzorgingsstaat nog helemaal niet bestond, werd dit voorstel al door Wicksell naar voren ge-

“In een dergelijke onzekere situatie op de arbeidsmarkt wordt competentie-ontwikkeling uiteraard de favoriete beleidsoplossing voor het groei- en werkloosheidsprobleem van hoogontwikkelde industrielanden.”

“De kernvragen in dit verband luiden als volgt: welke nieuwe competenties zijn vereist, wie beschikt over de competentie om de juiste scholing te organiseren, wie is het meest geschikt om aanvullende werknemersverzekeringen te verschaffen, hoe moet de arbeidsmarkt worden georganiseerd om voor een doelmatige allocatie van competenties te zorgen en hoe moet voortdurende competentie-ontwikkeling worden gefinancierd?”



“... werd een persoonlijke investeringsrekening voor onderwijs, scholing en pensionering ontwikkeld (zie Eliasson 1992b) en door de commissie [Zweedse commissie voor beroepsopleiding] gepresenteerd.”

bracht. Realistisch als hij nu eenmaal was, beseftte ook Bismarck dat de mensen en de markt op dat moment niet met een verzekeringsformule zouden komen, die in de jonge industriële markteconomieën nodig was om voldoende maatschappelijke en politieke stabiliteit te waarborgen. Daarom bracht hij in Pruisen de eerste minimale verzorgingsstaat tot stand, die - het zij hier met nadruk vermeld - niet was gebaseerd op belastingen. De basis was een verplichte verzekering, die goed te vergelijken is met onze hedendaagse autoverzekering. De problemen van de verzorgingsstaat werden een steeds groter vraagstuk, toen de op belastingen gebaseerde zorgstelsels bleven groeien, waardoor de mens zelf of het gezin steeds meer de mogelijkheid werd ontnomen om in de eigen verzekerings- en onderwijsbehoeften te voorzien. Zolang de economie bleef groeien en er slechts in beperkte mate een beroep op de voorzieningen werd gedaan, liep het allemaal nog vrij aardig. Tegelijkertijd leidde het uitgebreide stelsel van uitkeringen tot grote problemen bij maatschappelijke risicogroepen. Hierdoor kampen de overheden van een aantal Westeuropese landen nu met ernstige financieringsproblemen. Daar komt nog bij dat er door de bestaande stelsels minder prikkels zijn om werk te zoeken en om bij te scholen, met het gevolg dat het aanbod van arbeidskrachten stagneert. Deze ontwikkeling heeft men al lang geleden zien aankomen en er zijn ook oplossingen voor aangedragen. Eliasson (1976) en Rehn (1983) kwamen met het idee van persoonlijke belastingvoordelen voor verzekerings-, pensionerings- en onderwijsdoeleinden. De problemen hebben recentelijk nog veel dreigendere vormen aangenomen, daar het belastingstelsel niet alleen het gezin de mogelijkheden heeft ontnomen om zijn eigen zaken te regelen, maar ook steeds slechter in staat is om in de essentiële diensten op het gebied van onderwijs, scholing en sociale zekerheid te voorzien. De belangrijkste reden voor dit falen van de publieke sector zijn de inadequate voorzieningen om mensen te stimuleren, die hand in hand gaan met de overheidsfinanciering van het onderwijs, de scholing in het kader van de arbeidsvoorziening, en de sociale zekerheid, en het daarmee samenhangende gebrek aan persoonlijke motivatie en betrokkenheid.

Een Zweeds voorstel

De problemen die ontstaan zijn met de financiering van de verzorgingsstaat en met de financiële hulp aan risicogroepen, zijn misschien het sterkst voelbaar in Zweden. In de afgelopen paar jaar is de geregistreerde werkloosheid dramatisch gestegen, waardoor men gedwongen werd om opnieuw na te denken over dure scholingsprogramma's. De onlangs opgerichte Zweedse commissie voor beroepsopleiding kreeg de taak de scholingsprogramma's bedrijfsmatig op te zetten en de privatisering ervan voor te bereiden (Eliasson 1992b en *Ett hav av möjligheter* 1992)¹). De commissie kwam tot de conclusie dat de sociale zekerheid op het gebied van werkloosheid, onderwijs, scholing en pensionering er grotendeels op neerkomen dat inkomen over de verschillende levensfasen van mensen verdeeld wordt via overheidsbelastingen en -subsidies, en als zodanig een maatschappelijk risico vormen en op het punt van de stimulering ernstig tekortschieten. Als antwoord op dit probleem werd een *persoonlijke investeringsrekening* voor onderwijs, scholing en pensionering ontwikkeld (zie Eliasson 1992b) en door de commissie gepresenteerd. Fölster (1993) werkte later een vergelijkbaar idee uit, dat door Andersson, Carlsson, Eliasson et al. (1990) werd uitgebreid met de werknemersverzekeringen. Alhoewel bij de uitwerking van deze persoonlijke investeringsrekening vooral is gedacht aan de gewone werknemer, is de opzet veel breder: zij zou kunnen worden gebruikt voor verreweg de meeste loontrekkenden. Alleen voor echt achtergestelde groepen zou het huidige zorgstelsel intact moeten blijven. Het zou een voordeel zijn als de zorgverleners zich kunnen richten op de kleine groep mensen die echt hulp nodig hebben, aangezien uit alle onderzoeken blijkt (Eliasson 1992c) dat zij behoefte hebben aan kleinschalige, intensieve en op maat gesneden hulp en niet aan geld en een anonieme behandeling door overbelaste bureaucratische overheidsinstellingen. Slechts een minimaal gedeelte van de onderwijs-, verzekerings- en pensioneringsvoorzieningen zou uit openbare middelen moeten worden betaald en dus via belastingen moeten worden gefinancierd. Dit deel dient aanzienlijk geringer te zijn dan momenteel in de

1) *A sea of Opportunities*, Officiële publikaties van de Zweedse regering, SoU 1992:123



westerse zorgstelsels uit openbare midelen wordt gefinancierd. De rest van het stelsel, dat ten dele een verplicht karakter zal hebben, moet door iedereen persoonlijk worden gefinancierd, wat erop neerkomt dat mensen de mogelijkheid moeten krijgen een deel van hun inkomsten onbelast opzij te zetten op een persoonlijke rekening voor onderwijsinvesteringen. Met andere woorden, het bedrag dat zij op deze manier opzij leggen, is aftrekbaar voor de belasting, en dit komt er in feite op neer dat bedragen die anders als belasting zouden worden betaald, nu op de persoonlijke investeringsrekening worden geplaatst. De uitvoering van dit concept is eenvoudig. Het enige wat moet worden geregeld zijn de aftrekbaarheid en de exacte opname-rechten. Zoals door Eliasson (1992b) en Andersson, Carlsson, Eliasson et al. (1993) wordt voorgesteld, kan het systeem geleidelijk worden ingevoerd door iedereen aftrekbaarheid te geven voor storting op zo'n rekening voor onderwijsinvesteringen en daarbij kan eventueel de mogelijkheid worden geboden om de huidige financieringsverplichtingen via het belastingstelsel te beëindigen via een premievrije polis²). Deze regeling is vergelijkbaar met de mogelijkheid van bedrijven om delen van de winst over te dragen naar een lager boekjaar. Ze kan worden beschouwd als een persoonlijke pensioenvoorziening waarvan vóór pensionering kapitaal kan worden aangewend voor bepaalde investeringen, bijvoorbeeld voor onderwijs.

De persoonlijke rekening voor onderwijsinvesteringen

De persoonlijke investeringsrekening kan als volgt gestalte krijgen. Bij de geboorte krijgt iedereen de beschikking over een beperkt krediet voor onderwijs. Tijdens het werkende leven wordt een gedeelte van het ingebrachte geld benut voor ziekte- en werkloosheidsverzekeringen. Het kapitaal kan op elk moment worden opgenomen voor vooraf gespecificeerde onderwijsinvesteringen en voor verschillende verzekeringspremies (werkloosheid, ongevallen, gezondheidszorg, etc.). Er kan een aanvullende overheidssubsidie worden verstrekt en de werknemer kan te-

vens in zijn of haar arbeidsovereenkomst een aanvulling bedingen. Om de maatschappelijke risico's te verkleinen, worden onderwijsinvesteringen slechts tot een vooraf vastgestelde limiet gedekt. Het kapitaal dat over is op de pensioengerechtigde leeftijd komt *in zijn geheel* beschikbaar voor een pensioenuitkering, zodat de maatschappelijke risico's beperkt zijn en voorkomen wordt dat mensen te veel kapitaal gebruiken tijdens de opbouwfase. Hierdoor zijn er slechts minimale overheidsvoorschriften nodig om misbruik te voorkomen. Om de betrokkenheid van de persoon bij de groei van het kapitaal op zijn investeringsrekening te stimuleren, moet hij of zij individueel of via een collectieve rekening, enz. werkelijk invloed kunnen uitoefenen op het kapitaalbeheer. Voor binnenlandse investeringen zouden geen beperkingen mogen gelden, integendeel zelfs: deze rekening zou moeten worden beschermd tegen macro-economisch korte-termijnbeleid van de overheid en volledig moeten zijn gericht op de lange-termijnbelangen van de individuele houder. Het voorstel van de Zweedse commissie voor beroepsopleiding (zie nogmaals *Ett hav av möjligheter* en de gedetailleerdere voorbereidende analyse van Eliasson 1992b en Andersson et al. 1993, hoofdstukken 1, 5 en 6) bevatte twee bijzondere elementen om het concept van de investeringsrekening economisch doelmatig en tegelijkertijd acceptabel vanuit het oogpunt van inkomensverdeling te maken.

De persoonlijke investeringsrekening is te verkiezen boven een collectieve regeling, omdat persoonlijke competenties en initiatief doelmatig worden benut

De commissie concludeerde *ten eerste* dat voor het stimuleren van de persoonlijke inzet en motivatie die noodzakelijk is voor het met succes volgen van een opleiding, een doelmatig *stimuleringssysteem* moet worden opgezet. De persoonlijke investeringsrekening zou moeten worden beheerd door de persoon zelf, zodat hij/zij

“Bij de geboorte krijgt iedereen de beschikking over een beperkt krediet voor onderwijs. Tijdens het werkende leven wordt een gedeelte van het ingebrachte geld benut voor ziekte- en werkloosheidsverzekeringen. Het kapitaal kan op elk moment worden opgenomen voor vooraf gespecificeerde onderwijsinvesteringen en voor verschillende verzekeringspremies.”

“Voor binnenlandse investeringen zouden geen beperkingen mogen gelden, integendeel zelfs: deze rekening zou moeten worden beschermd tegen macro-economisch korte-termijnbeleid van de overheid en volledig moeten zijn gericht op de lange-termijnbelangen van de individuele houder.”

2) Dankzij de geleidelijke vermindering van de progressiviteit in het Zweedse stelsel van inkomstenbelastingen en de algemene afzwakking van het gelijkheidsstreven bij beleidsmakers liggen dergelijke maatregelen politiek minder gevoelig dan vroeger.



“De persoonlijke investeringsrekening biedt een oplossing voor de financiële tekorten die remmend werken op scholing en mobiliteit en stimuleert economisch rationele onderwijsinvesteringen.”

“Wanneer er marktprijzen worden betaald voor de beroepsopleiding van kansarmen, zouden ook de beste opleidingsinstituten hier belangstelling voor hebben, waardoor de best mogelijke oplossing kan worden geboden voor de problemen van deze groep. Omdat de kansarmen dan worden opgenomen in een marktgericht particulier scholingssprogramma, zullen de stigmatiserende effecten sterk worden gereduceerd.”

werkloosheid kan voorkomen voordat hij/zij een beroep moet gaan doen op door bureaucratische arbeidsmarktinstanties gefinancierde scholing - zoals in Zweden nu meestal gebeurt. Omdat iedereen een gedeelte van de kosten zelf draagt door geld van zijn pensioenreserveringen aan te wenden, kunnen de maatschappelijke risico's tot een minimum worden beperkt. Mensen worden dus sterk gestimuleerd om een opleiding te kiezen die hen meer competenties verschaft en daarmee produktiever maakt en in staat stelt een hoger inkomen te verwerven. Iemand kan die afweging over het algemeen beter maken dan een bureaucratisch systeem. Wanneer er onzekerheid bestaat over de juiste investeringskeus, kan iemand altijd om advies vragen, *als hij/zij dit zelf wil*. Er zouden dus over het geheel genomen persoonlijke noch maatschappelijke kosten aan het programma zijn verbonden (Eliasson 1992b). De persoonlijke investeringsrekening biedt een oplossing voor de financiële tekorten die remmend werken op scholing en mobiliteit en stimuleert economisch rationele onderwijsinvesteringen. Als mensen de opleiding kiezen waarvan zij persoonlijk veel profijt hebben, leidt dat op macro-economisch terrein tot betere resultaten en zal daardoor waarschijnlijk ook het inkomen van iemand zelf hoger worden, zodat hij/zij de investering die hij/zij heeft gefinancierd met zijn/haar opgebouwde pensioenkapitaal, weer kan terugverdienen. Ten tweede, aldus de commissie, worden op deze manier de problemen en het stigma van de kansarme groepen doel-

matiger en beter opgelost dan binnen het huidige systeem.

Stigmatisering wordt tot een minimum beperkt

Dit wordt bereikt door te stimuleren dat de verschillende beroepsopleidingsinstanties met elkaar concurreren via innovatieve produktontwikkeling. Aangezien een aantal van deze instanties erin is geslaagd particuliere, niet-gesubsidieerde klanten aan te trekken, zijn er al tegen redelijke kosten technieken ontwikkeld voor succesvolle opleidingen. Het is bekend dat deze programma's over het algemeen kunnen beschikken over de beste opleiders en daardoor niet goedkoop zijn, maar dat bedrijven ook bereid zijn meer te betalen voor onderwijsdiensten van hoge kwaliteit. Het opleiden van kansarmen zal, aldus de commissie, waarschijnlijk nog duurder zijn en zeer goede opleiders vereisen. De politiek zal dit moeten inzien als zij deze groep wil helpen. Wanneer er marktprijzen worden betaald voor de beroepsopleiding van kansarmen, zouden ook de beste opleidingsinstituten hier belangstelling voor hebben, waardoor de best mogelijke oplossing kan worden geboden voor de problemen van deze groep. Omdat de kansarmen dan worden opgenomen in een marktgericht particulier scholingsprogramma, zullen de stigmatiserende effecten sterk worden gereduceerd³⁾.

Literatuur

Andersson, T., Carlsson, B., Eliasson, G. et al., 1993, *Den långa vägen* (De lange weg), IUI, Stockholm. Dit boek wordt momenteel vertaald.

Eliasson, G., 1976, A Household Investment Funds System - A Proposal, *Industriekonjunkturen*, Ekonomisk Utredningsrapport nr 21, 1Sveriges Industriförbund, Stockholm.

Eliasson, G., 1992a, *Arbetet* (Arbeid), IUI Stockholm.

Eliasson, G., 1992b, *Marknaden för yrkesutbildning* (De markt voor beroepsopleiding), IUI Working Paper No. 359, Stockholm.

Eliasson, G., 1992c, *The Markets for Learning and Educational Services - a micro explanation of the*

role of education and competence development in macro economic growth, IUI Working Paper No. 350b, Stockholm. Wordt gepubliceerd door de OESO.

Fölster, S. et al., 1993, *Sveriges systemskifte i fara? Erfarenheter av privatisering, avreglering och decentralisering*, IUI, Stockholm.

Rehn, G., 1983, Individual Drawing Rights; in Levin en Schütze (eds), 1983, *Financing Recurrent Education*, SAGE Publications, Beverly Hills, London, New Delhi.

Wicksell, K., *Socialstaten och Nutidssamhället* (The Socialist State and Modern Society), Stockholm, (Albert Bonnier).

3) Dit aspect wordt zeer duidelijk uitgewerkt in Eliasson (1992b).



Beroepsopleidingen van jongeren in Frankrijk: een moeilijk te exploiteren rijkdom¹⁾

Wanneer men zich bezighoudt met “de opkomst van een nieuw produktie-systeem” (Boyer 1992), dan blijkt dat het algemeen vormend onderwijs en de beroepsopleidingen tot de belangrijkste “factoren kunnen behoren die bepalen of landen een cumulatieve groei kunnen bewerkstelligen”. Dit betekent echter niet dat men alleen maar het human capital op een hoger peil hoeft te brengen. De wijze waarop de verschillende hoofdrolspelers het algemeen vormend onderwijs en de beroepsopleidingen in hun beleid benaderen en integreren en de manier waarop de arbeidsmarkt functioneert zijn namelijk eveneens bepalend voor dat wat bereikt wordt.

In Frankrijk is het aantal leerlingen dat na de leerplichtige leeftijd (16 jaar) op school doorleert, de afgelopen twintig jaar sterk gestegen: in 1987 lag dit aantal bij de 17-24-jarigen op eenzelfde niveau als in Duitsland en op een hoger niveau dan in de Verenigde Staten (Debizet, 1990).

Het beroepsonderwijs heeft daarbij helemaal een aanzienlijke groei doorgemaakt, zoals uit de onderstaande tabel blijkt:

Tabel 1

	1970	1980	1990
CAP	183 352	235 046	274 343
BEP	28 493	78 905	156 543
Techn.+			
BAC.Pro.	28 600	62 660	136 737
BTS + DUT	16 945	37 211	80 482
Totaal	257390	413822	648 105

Bron: Frans Ministerie van Onderwijs en Cultuur, Directie Evaluaties en Toekomstvoorspellingen (DEP)

Daarnaast is er een groot aantal maatregelen op het punt van de kwaliteit van

de opleidingen genomen, die zowel gericht waren op een vermindering van het aantal drop-outs en jongeren dat hun examen niet haalt, als op een snellere bijstelling van de diploma's van het beroepsonderwijs:

□ Het percentage geslaagden voor het basisdiploma van het beroepsonderwijs, het *Certificat d'aptitude professionnelle* (CAP), steeg hierdoor van 58% in 1982 naar 66% in 1991. Dit percentage is echter nog altijd veel lager dan dat in Duitsland, waar meer dan 80% na een opleiding in het leerlingwezen een diploma behaalt. Dat nog altijd veel Franse jongeren het diploma niet haalt, is vooral toe te schrijven aan het selectieve karakter van de theoretische examens, waaruit duidelijk blijkt dat in Frankrijk zeer veel belang wordt gehecht aan de algemene kant van opleidingen (OESO, 1993).

□ Daarnaast is er een intensief proces in gang gezet om de diploma's te vernieuwen. Zo zijn er in tien jaar tijd 165 CAP's bijgekomen of geheel vernieuwd en zijn er 246 CAP's (of keuzerichtingen daarin) verdwenen. Bovendien is het beroepsonderwijs uitgebreid met een nieuwe categorie diploma's: de zogeheten 'Baccalauréats professionnels' (n.v.d.v.a). En last but not least is de curriculumontwikkeling, in samenwerking met de beroepsorganisaties, sterk gerationaliseerd door de invoering van registers van werkzaamheden (wat moet een gediplomeerde kunnen?) en diploma-eisen (wat moet een gediplomeerde weten?) (Tanguy, 1991).

Het beeld van een star en schools systeem, dat van oudsher op het Franse beroepsonderwijs wordt geplakt, is met andere woorden inmiddels achterhaald.

Kijken we naar de gebruikelijke internationale gegevens, dan zien we verder dat



Eric Verdier

Adjunct-directeur
van het Centre
d'Études et de
Recherches sur les
Qualifications
(CEREQ)

In de jaren tachtig heeft het beroepsonderwijs in het Franse onderwijsstelsel een enorme kwantitatieve en kwalitatieve ontwikkeling doorgemaakt. De achteruitgang in salaris en positie van mensen met diploma's, de grotere werkloosheid dan elders, de blijvende overheidssteun voor de overstap van jongeren naar het werkende bestaan zijn even zovele tekenen dat de kosten van aanpassingen op de arbeidsmarkt voor jongeren aan het stijgen zijn. Door de zwakke institutionele modaliteiten voor de erkenning van diploma's en de weifelingen in het Franse onderwijsbeleid zijn er sterke “ontwaardingsprocessen” op gang gekomen. Om deze problemen te boven te komen, zullen er belangrijke structurele wijzigingen nodig zijn op het gebied van de opleidingen, de werkgelegenheid en de arbeidsorganisatie.

“Het beeld van een star en schools systeem, dat van oudsher op het Franse beroepsonderwijs wordt geplakt, is met andere woorden inmiddels achterhaald.”

□ **sterke stijging van het aantal leerlingen dat na de leerplichtige leeftijd blijft doorleren**

□ **aanzienlijke ontwikkeling van het beroepsonderwijs**

□ **belangrijke inspanningen op kwalitatief vlak om het aantal drop-outs te verminderen en de diploma's van het beroepsonderwijs sneller op de nieuwste stand te brengen.**



(n.v.d.v. A) In Frankrijk wordt onderscheid gemaakt tussen "enseignement professionnel" en "enseignement technologique". Overeenkomstig het Nederlandse onderwijsstelsel spreekt men in beide gevallen in het Nederlands van beroepsonderwijs. Het "enseignement professionnel" is gericht op de directe uitoefening van een beroep, terwijl in het "enseignement technologique" de "technieken" van beroepen op de voorgrond staan. Deze "technieken" moeten in brede zin worden opgevat en omvatten bijvoorbeeld ook de "technieken" van administratieve functies of functies in de dienstverlenende sector.

óók het rendement van het Franse onderwijssysteem in orde is.

Gemeten aan de kosten per leerling - Frankrijk neemt op dit punt in de OESO een middenpositie in -, levert het systeem zelfs tamelijk opmerkelijke prestaties. Nemen we de resultaten van Franse leerlingen bij gestandaardiseerde tests in ogenschouw, dan blijkt namelijk dat hun klassering aanzienlijk verbeterd is en Frankrijk tot de voorhoede van de OESO-landen behoort (Peretti, Meuret, 1993).

De ontwikkeling op het gebied van het onderwijs en de beroepsopleidingen heeft echter geen gelijke tred gehouden met de wijze waarop de arbeidsmarkten functioneren. De kloof tussen de onderwijsontwikkeling en de arbeidsmarkt werkt met name in het nadeel van jongeren. De arbeidsmarkt voor jongeren heeft in Frankrijk - vooral in vergelijking met andere Europese landen die hun leerlingwezen hebben afgestemd op de markten voor de verschillende beroepen - dan ook een specifiek karakter. In Frankrijk is na-

Tabel 2: Verschillen in diploma-niveau tussen de totale actieve beroepsbevolking en de actieve beroepsbevolking onder de 25: een vergelijking tussen Frankrijk en Duitsland

Duitsland	Totaal van de actieve beroepsbevolking	Frankrijk	Totaal van de actieve beroepsbevolking	Frankrijk		Duitsland	
				Niveau hoogst behaalde diploma	Beroepsbevolking jonger dan 25 jaar	Niveau hoogst behaalde diploma	Beroepsbevolking jonger dan 25 jaar
Voltooide Hauptschule (met of zonder getuigschrift); getuigschrift van de Realschule; zonder beroepsopleiding en non-respons	19,5	CEP-BEPC; zonder beroepsopleiding	43,1	CEP; BEPC; niet aan-gegeven	38,1	Voltooide Hauptschule; getuigschrift van voltooide Realschule; zonder beroepsopleiding	21,2
Een diploma van een opleiding in het kader van het duale stelsel of een vergelijkbaar diploma behaald binnen het beroepsonderwijs.	55,4	CAP; BEP	28,9	CAP; BEP	43,4	Diploma van een duale opleiding of vergelijkbaar onderwijsdiploma	66,1
Een diploma van een algemene of beroepsgerichte opleiding binnen het middelbaar onderwijs; een diploma van het middelbaar onderwijs + een diploma van een duale opleiding; diploma van een opleiding tot 'Techniker' of 'Meister'.	13,4	Baccalauréat Général; Baccalauréat Technique (BTn); Baccalauréat Professionnel (BAC Pro); Brevet de Technicien (BT) en Brevet Professionnel (BP)	11,6	Baccalauréats; Brevet de Technicien (BT)	11,5	Diploma van een opleiding tot 'Techniker' of tot 'Meister'; diploma van het middelbaar onderwijs ('Abitur') + diploma van een duale opleiding	11,5
Diploma van de Fachhochschule (vgl. instelling voor korte, praktijkgerichte opleidingen in het hoger onderwijs)	4	DEUG; BTS; DUT en andere diploma's van niveau III	8,2	Baccalauréat + twee jaar vervolgoeding of een diploma van hoger onderwijs	7	Ingenieursdiploma Fachhochschule en universitair diploma	1,2
Universitair diploma	7,7	Diploma van universitair of hoger onderwijs	8,2				
Totaal	100	Totaal	100	Totaal	100	Totaal	100

Franse bron: enquête Emploi - INSEE (Institut national de la Statistique et des Etudes économiques).

Duitse bron: Mikrozensus - Projektunterlagen des IAB, Bundesanstalt für Arbeit und Arbeitslose im Alter von unter 25 Jahren - Bundesanstalt für Arbeit



melijk niet alleen het werkloosheidspercentage onder jongeren erg hoog, maar is vooral het verschil tussen het werkloosheidspercentage onder jongeren en het werkloosheidspercentage onder de totale beroepsbevolking veel groter dan in Duitsland of het Verenigd Koninkrijk. De verklaring hiervoor ligt niet in het feit dat de demografische situaties van de landen van elkaar verschillen (zie Join-Lambert, Pottier, Sauvageot 1993). De partners die in Frankrijk betrokken zijn bij de relatie tussen opleidingen en arbeidsmarkt weten nog steeds niet goed hoe ze dit probleem moeten aanpakken of reageren er zelfs op tegenstrijdige wijze op: moeten ze voorrang verlenen aan het algemeen vormend onderwijs, het beroepsonderwijs opwaarderen, of de arbeidskosten van jongeren verlagen?

Een groeiende kloof tussen de ontwikkeling van de beroepsopleidingen en de arbeidsmarkten.

Het is nog niet zo lang geleden dat initiële beroepsopleidingen een structurende functie hebben gekregen voor de werkenden in het Franse bedrijfsleven. Dit blijkt ook uit het feit dat de verschillen qua diploma-niveau tussen de totale actieve beroepsbevolking en de actieve beroepsbevolking onder de 25 in Frankrijk veel groter zijn dan in Duitsland.

De verschillen zijn vooral duidelijk bij de initiële beroepsopleidingen: in Duitsland is er tussen de beroepsbevolking jonger dan 25 jaar en de totale actieve beroepsbevolking een verschil van 10 procent (diploma van een duale opleiding of vergelijkbaar diploma behaald binnen het beroepsonderwijs), tegenover bijna 15 procent in Frankrijk (CAP of BEP).

In Duitsland heeft de relatie tussen opleiding en werk zich geleidelijk aangepast aan de voortdurende stijging van het algemene opleidingsniveau, zonder dat het duale stelsel, dat de kwalificatievoorziening en de arbeidsorganisatie structureert, ter discussie is gesteld. Zelfs nu er grote spanningen zijn door de groeiende aantrekkingskracht die algemene onderwijsrichtingen op jonge Duitsers uitoefe-

nen, zetten bedrijven geen vraagtekens bij het Dual System, in tegendeel zelfs (zie Adler, Dybowski en Schmidt, 1993).

In Frankrijk is het aantal mensen met een diploma van een initiële beroepsopleiding (CAP of BEP) sterk gestegen, terwijl hun kansen op werk door de inkrimpende arbeidsmarkt tegelijkertijd steeds minder zijn geworden, waardoor het voor hen automatisch steeds moeilijker is geworden om toe te treden tot de arbeidsmarkt. Dit komt onder andere tot uiting in de daling van het percentage jongeren dat in dienst wordt genomen ten opzichte van het totale aantal in dienst genomen mensen (17% in 1973-74 tegenover 13% in 1988-89) en in het feit dat jongeren er zowel wat betreft salaris als uitgeoefende functie op achteruit zijn gegaan.

“In Frankrijk is namelijk niet alleen het werkloosheidspercentage onder jongeren erg hoog, maar is vooral het verschil tussen het werkloosheidspercentage onder jongeren en het werkloosheidspercentage onder de totale beroepsbevolking veel groter dan in Duitsland of het Verenigd Koninkrijk.”

Tabel 3

Beroepen van jongens die in 1991 het onderwijssysteem verlieten in %

Beroepen	Zonder diploma of getuigschrift eerste fase middelbaar onderwijs	Certificat d'aptitude professionnelle of Brevet d'études professionnelles	Baccalauréat	Hoger dan Baccalauréat	Totaal
1. Agrariërs, ambachtslieden, middenstanders	5	8	5	1	4
2. Leidinggevend	2	1	5	36	14
3. Middelbaar personeel	15	7	30	45	27
4. Administratief personeel	13	9	23	13	14
5. Ander personeel (in de handel en de dienstverlening aan particulieren)	9	6	8	1	5
6. Geschoolde productie-medewerkers	14	32	13	3	14
7. Ongeschoolde produktieme-dewerkers	43	36	16	2	22
Totaal (%)	100	100	100	100	100
Aantallen	35 000	31 000	28 000	53 000	147 000

Bron: enquête Emploi - Bilan Formation Emploi 1992.



1) Dit artikel is ten dele een actuele bewerking van een in november 1993, op een conferentie te Santa Barbara gehouden voordracht met de titel "Education and the youth labour market in France: the increasing cost of adjustment in the 1980s". Deze door Christoph F. Buechtemann en Dana J. Soloff (Rand, Santa Monica, Californië) georganiseerde conferentie had tot thema: "Human Capital Investment and Economic Performance". Het conferentieverslag onder redactie van Ch. F. Buechtemann en D.J. Soloff verschijnt voorjaar 1995 in een reeks van de Russel Sage Foundation (New York). Een samenvatting van de organisatoren is onder de titel "Education, Training and the Economy" in het *Industrial Relations Journal*, jaargang 25, nr.2 gepubliceerd.

2) Deze achteruitgang verschoont ook mensen met een diploma van het hoger onderwijs niet, maar deze groep heeft er niet zo sterk onder te lijden. Bovendien wordt de achteruitgang voor hen ook niet sterker, hoewel het aantal afgestudeerden van het hoger onderwijs aanzienlijk stijgt. Volgens een onderzoek (Laulhé, 1990) uit 1985 bekleden 77 % van de jongeren met een diploma van het universitair onderwijs (minimaal middelbaar onderwijs plus drie jaar), een ingenieursdiploma of een diploma van een "grand école" binnen één tot vijf jaar nadat ze het onderwijs hebben verlaten een leidinggevende functie. In 1977 was dit slechts 62%.

In het midden van de jaren zeventig begonnen jongeren die de arbeidsmarkt betreden er steeds verder op achteruit te gaan (Affichard 1981) en deze ontwikkeling zet in de jaren tachtig steeds sterker door. Jongeren krijgen steeds vaker niet-gekwalificeerde baantjes, terwijl anderzijds dit soort banen op de totale actieve beroepsbevolking afneemt (-22% tussen 1982 en 1991). Na enkele jaren komen de jongeren wel weer hogerop, maar als we naar de cohorten kijken die achtereenvolgens het onderwijssysteem verlaten, dan blijkt dat jongeren daar steeds meer tijd voor nodig hebben (Join-Lambert en Viney, 1988).

Dit beeld loopt in de pas met een onderzoek naar het verband tussen salarissen en de verschillende diploma-niveaus (Baudelot, Glaude, 1990). In de periode 1970-1985 zijn het vooral de mensen met de laagste diploma's, in het bijzonder met een CAP (en dan met name vrouwen), die er qua salaris op achteruitgaan: in 1985 bestaat 31% van de slechtst betaalde werknemers uit mannen met een CAP-diploma, in 1979 waren dat er 26,5% (voor vrouwen zijn de percentages respectievelijk 36,3% en 24,8%). Bovendien kruipt het gemiddelde salarispeil van mensen zon-

der diploma aanzienlijk dichter naar dat van mensen met een CAP-diploma toe.²⁾

In Duitsland daarentegen heeft het grote aantal mensen met een beroepsopleiding eerder een positieve dan een negatieve invloed op het salarisoniveau en de arbeidsovereenkomsten. Dit verschil moet in verband worden gebracht met het functioneren van de arbeidsmarkten en met de wijze waarop in Duitsland kwalificaties tot stand komen. In Frankrijk is het in de eerste plaats een zaak van bedrijven en organisaties om in kwalificaties te voorzien. Dit geldt vooral voor de interne arbeidsmarkten, die nog altijd de overhand hebben, aangezien ze door allerlei leeftijdgebonden maatregelen (vervroegd pensioen) van het bedrijfsleven in stand worden gehouden. Het aantal dienstjaren en de verworven ervaring spelen nog altijd een beslissende rol in de classificaties.

Doordat er voor de overstap tussen het onderwijssysteem en de arbeidsmarkt met omvangrijke hulp van de overheid allerlei maatregelen zijn getroffen (zie de tekst in het kader), functioneren de interne markten in Frankrijk nog net zoals vroeger en zijn er geen stabiele modaliteiten

Blijvende overheidssteun voor de opname van jongeren op de arbeidsmarkt

In het licht van de enorme stijging van de werkloosheid onder jongeren, die permanent hoger uitvalt dan de werkloosheidsstijging onder de totale beroepsbevolking, en gezien het feit dat de laagst opgeleide jongeren van de arbeidsmarkt dreigen te worden uitgesloten, besluit de Franse overheid halverwege de jaren zeventig belangrijke maatregelen te treffen om de opname van jongeren op de arbeidsmarkt te bevorderen.

Het hele pakket maatregelen wordt in de loop der jaren zeer complex, doordat er regelmatig wijzigingen worden aangebracht in de voorwaarden voor de overname van de salariskosten, in het loonniveau en de financiering van scholingsactiviteiten. Het beleid om de arbeidskosten terug te brengen (strijd tegen de massale werkloosheid) en het beleid om de opleiding en kwalificering van jongeren met de grootste problemen te stimuleren (wijziging van de werkgelegenheids- en werkloosheidsstructuur), lopen dwars door elkaar heen.

In kwantitatief opzicht nemen de maatregelen een grote vlucht: in 1986 maakt 39% van de jongeren die de middelbare school verlaat gebruik van één van de maatregelen om aan werk te komen tegen 4% in 1979. In deze of een andere fase van de eerste drie jaren van hun werkende bestaan maakt 70% van de cohort uit 1986 gebruik van de maatregelen.

Het is over het geheel genomen moeilijk om een inschatting te maken van de effectiviteit van de maatregelen. Als we afgaan op de geïnvesteerde bedragen, lijken de maatregelen een beperkter effect op de werkloosheid te hebben gehad dan de maatregelen die zijn genomen om de oudste werknemers met pensioen te sturen (zie Ermakoff en Tresmontant, 1990). Het idee dat alternering tussen opleidingen en werk de overstap van jongeren naar het werkende bestaan ten goede komt en daarmee ook de effectiviteit van het onderwijssysteem versterkt, heeft dank zij deze maatregelen ingang gevonden, en dat is niet te verwaarlozen in een land dat zo sterk de nadruk legt op een schools model. Maar het blijft een feit dat er door de verscheidenheid en de complexiteit van de maatregelen, die elkaar soms meer tegenwerkten dan aanvulden, geen duidelijke lijnen konden worden uitgewerkt voor een betere aansluiting van de opleidingen voor jongeren op de wereld van het werk. De "maatschappelijke aanpak" van de werkloosheid enerzijds en de verbetering van de kwalificaties van jongeren door middel van samenwerkingsverbanden tussen bedrijven en opleidingen anderzijds is door de verschillende partners veel te vaak met elkaar verward.



ontstaan voor de kwalificatievoorziening en -erkenning. Jongeren met een beroepsopleiding die solliciteren naar een functie die overeenkomt met hun opleidingsniveau, ondervinden als gevolg van dit feit sterke concurrentie van jongeren met een hoger opleidingsniveau.

Er is op deze manier in Frankrijk een groeiende kloof ontstaan tussen de resources die ontwikkeld worden in het beroepsonderwijs enerzijds en de regels die bedrijven hanteren bij het in dienst nemen van mensen anderzijds. Bedrijven stellen jongeren met een diploma van het beroepsonderwijs namelijk aan in de laagste functies, waardoor jongeren die het onderwijssysteem verlaten zonder beroepsopleiding (per jaar meer dan 90.000) duurzaam van de arbeidsmarkt worden uitgesloten. De ongeschoolde functies waarvoor ongeschoolde jongeren geschikt zijn, worden steeds vaker bezet door jongeren met een hoger opleidingsniveau. Zo is ruim 50% van de jongeren met een opleidingsniveau VI of Vbis tijdens de eerste 3 jaar nadat ze van school zijn gekomen langer dan een jaar lang werkloos (voor jongeren met een CAP of een BEP is dit percentage lager, namelijk 15%) (Pottier, Viney, 1991).

Zowel in Duitsland als in Frankrijk beschikken jonge produktiemedewerkers (jonger dan 25 jaar) over meer diploma's dan alle produktiemedewerkers te zamen. Maar terwijl in Duitsland het percentage gekwalificeerde produktiemedewerkers onder jongeren hoger is dan het percentage gekwalificeerde produktiemedewerkers in alle leeftijdsgroepen bij elkaar, is dat percentage in Frankrijk juist lager (Möbus, Sevestre, 1991). In Duitsland verkrijgt men met andere woorden nagenoeg alle kwalificaties aan het begin van het werkende bestaan, hetgeen symptomatisch is voor aan beroep gebonden markten (maar wat interne promoties binnen bedrijven niet uitsluit, verre van dat (Lutz, 1992)), terwijl kwalificaties in Frankrijk nog steeds geleidelijk aan tot stand komen, wat op een sterke structurering door interne markten wijst (Eyraud, Marsden, Silvestre, 1990) die in "dertig luisterrijke jaren" hand in hand ging met de opname van niet of nauwelijks geschoolde arbeidskrachten. In dit verband is het symptomatisch dat het effect van het aantal dienstjaren op het salaris van een

produktiemedewerker in Duitsland twee keer zo klein is als in Frankrijk (Depardieu, Payen, 1986). De spanning, om niet te zeggen het gebrek aan samenhang tussen de ontwikkeling van sterk geïnstitutionaliseerde beroepsopleidingen, die berusten op gestandaardiseerde curricula - het lot van alle systeemkenmerken die gelijkenis vertonen met de "Duitse" configuratie - enerzijds, en een kwalificatievoorziening die nog altijd vooral een organisatorische kwestie is van bedrijven anderzijds (Silvestre, 1987) wordt in Frankrijk dan ook steeds groter.

Een weifelend Frans onderwijsbeleid

Tot op dit moment zijn de sociale partners en autoriteiten in Frankrijk er nog niet in geslaagd om een samenhang tot stand te brengen tussen de ontwikkelingen binnen het onderwijs en het personeelsbeleid bij bedrijven. Al tien jaar lang weifelt men in het beroepsopleidings- en het werkgelegenheidsbeleid voor jongeren tussen drie moeilijk met elkaar te combineren wegen, te weten een "Japanse" weg, een "Duitse" weg en een "Britse" weg.

□ De "Japanse" weg bestaat uit een geforceerde verdere ontwikkeling van het algemeen vormend onderwijs, waarbij het aan het bedrijfsleven is om op basis van dat onderwijs een effectief personeelsbestand op te bouwen en arbeidskrachten te vormen, die steeds beter in staat zijn om zich aan te passen aan technologische en organisatorische veranderingen en steeds meer initiatieven kunnen ontplooiën en verantwoordelijkheden op zich kunnen nemen. Deze weg is terug te vinden in de doelstelling van een in 1989 door het Franse parlement aangenomen wet waarin richtsnoeren zijn vastgelegd voor het onderwijsstelsel. Met deze wet wil men namelijk bewerkstelligen dat vóór het eind van deze eeuw 80% van een leeftijdsgroep het niveau van het Baccalauréat (opleidingsniveau IV) bereikt.

□ De "Duitse" weg bestaat enerzijds uit een opwaardering van het beroepsonderwijs en anderzijds uit de verdere ontwikkeling van alternerende opleidingen (op-

"In Frankrijk is het aantal mensen met een diploma van een initiële beroepsopleiding (CAP of BEP) sterk gestegen ... waardoor het voor hen automatisch steeds moeilijker is geworden om toe te treden tot de arbeidsmarkt."

"In Duitsland daarentegen heeft het grote aantal mensen met een beroepsopleiding eerder een positieve dan een negatieve invloed op het salarisniveau en de arbeidsovereenkomsten. Dit verschil moet in verband worden gebracht met het functioneren van de arbeidsmarkten en met de wijze waarop in Duitsland kwalificaties tot stand komen."

"In Duitsland verkrijgt men met andere woorden nagenoeg alle kwalificaties aan het begin van het werkende bestaan, hetgeen symptomatisch is voor aan beroep gebonden markten ... terwijl kwalificaties in Frankrijk nog steeds geleidelijk aan tot stand komen, wat op een sterke structurering door interne markten wijst ... die in 'dertig luisterrijke jaren' hand in hand ging met de opname van niet of nauwelijks geschoolde arbeidskrachten."



“Zo is de leus ‘80% op het niveau van het Baccalauréat’ ... door alle hoofdrolspelers in het maatschappelijke leven in Frankrijk geïnterpreteerd als een uitnodiging om zoveel mogelijk te investeren in het algemeen vormend onderwijs.”

“Daarnaast heeft zich ook een stijging voorgedaan bij de jongeren die na een beroepsopleiding doorstuderden: ... deze diploma’s die, in de jaren zestig toen ze werden ingesteld, op de uitoefening van een beroep gericht waren, hebben hun doelstelling verloren.”

leidingen in een bedrijf gecombineerd met een opleiding op school). Deze weg kreeg in 1985 gestalte door de invoering van de Baccalauréats Professionnels, waardoor nu doorstroming mogelijk is na een CAP of (vooral ook) een BEP. De erkenning van dit nieuwe Baccalauréat Professionnel als Baccalauréat is binnen de Franse context erg belangrijk geweest, omdat het Baccalauréat formeel een eerste universitaire graad is. Bovendien blijkt uit de telkens terugkerende doelstelling van regering na regering om op korte termijn het aantal jongeren dat een alternerende opleiding volgt te verdubbelen, wel hoeveel fascinatie er uitgaat van het Duitse model. Dat alle beroepsgerichte diploma’s, ook de beroepsgerichte diploma’s van het hoger onderwijs, sinds 1987 óók behaald kunnen worden in het leerlingwezen, wijst hier eveneens op.

□ De “Britse” weg gaat er in het licht van de “klassieke” werkloosheid van uit dat het voor een verbetering van de overstap van jongeren naar het werkende bestaan in de eerste plaats noodzakelijk is dat de loonkosten worden verlaagd. Tegen deze achtergrond worden talrijke overheidssubsidies verstrekt en wordt allerlei nieuwe regelgeving voor jongeren ingevoerd, waardoor de wetgeving met betrekking tot het minimumloon buiten werking wordt gesteld, en bedrijven slechts beperkte verplichtingen hoeven aan te gaan wat betreft de beroepsopleiding (vrijstelling van de afdracht van sociale premies, contracten voor jongeren die tijdelijk en deeltijd baan krijgen aangeboden om maatschappelijk nuttige werkzaamheden te verrichten, praktijkstages binnen bedrijven en voorbereidende stages op het beroepsleven).

De weifelingen tussen deze drie wegen komen ook duidelijk tot uiting in de inhoud van de recente wet met betrekking tot de werkgelegenheid, die het Franse parlement in 1993 voor de komende vijf jaar heeft aangenomen, en alles wat daar om te doen is geweest.

Studievoortzetting in het algemeen onderwijs ten koste van de beroepsopleidingen

Door deze ambiguïteit kon het niet anders dan dat de fundamentele ideeën die van oudsher in het Franse onderwijs leven, de overhand behielden. Zo is de leus ‘80% op het niveau van het Baccalauréat’ waarmee, in ieder geval in eerste instantie, uitsluitend werd gemikt op de ontwikkeling van de op de beroepsuitoefening gerichte onderwijsrichting via de nieuwe Baccalauréats Professionnels, door alle hoofdrolspelers in het maatschappelijke leven in Frankrijk geïnterpreteerd als een uitnodiging om zoveel mogelijk te investeren in het algemeen vormend onderwijs. De groeiende stroom gediplomeerden die tussen 1987 en 1991 opleidingsniveau IV bereikte, bestond dan ook voor twee derde uit mensen met een Baccalauréat Général (Tanguy, 1991). Daarnaast heeft zich ook een stijging voorgedaan bij de jongeren die na een beroepsopleiding doorstuderden: 45% van de jongeren die in 1988 een Diplôme Universitaire de Technologie (DUT) en 25% van de mensen die in datzelfde jaar een Brevet de technicien supérieur (BTS) behaalden (opleidingsniveau III) heeft zijn of haar opleiding vervolgd, terwijl dat er in 1984 respectievelijk maar 33% en 20% waren. Na het behalen van een Baccalauréat technologique gaat meer dan 80% van de op dienstverlening gerichte richtingen door (ondanks het hoge percentage uitvallers binnen het hoger onderwijs) en meer dan 90% van de industriële richtingen. Deze diploma’s die, in de jaren zestig toen ze werden ingesteld, op de uitoefening van een beroep gericht waren, hebben hun doelstelling verloren. Van alle jongeren met het nog niet zo lang geleden ingevoerde Baccalauréat Professionnel is een derde naar het hoger onderwijs gegaan (Hallier, 1991 en Eckert, 1994).

Verschillende interne en externe factoren binnen het onderwijsstelsel houden deze vlucht naar voren in stand. De selectieve richtingen, die opleiden voor het Brevet de Technicien Supérieur en het Diplôme universitaire de technologie trekken leerlingen met een Baccalauréat in een alge-



mene richting aan die na het behalen van een van de twee beroepsgerichte diploma's verder willen studeren voor universitaire diploma's van de tweede fase (4 jaar studie na het middelbaar onderwijs). Dit geldt vooral wanneer een dergelijk beroepsgericht diploma behaald kan worden binnen het hoger onderwijs (n. v. d. v. b.). Met deze diploma's loopt men minder risico dat men werkloos wordt en genoeg moet nemen met allerlei onzekere baantjes.

Hoe groot de risico's ook mogen zijn dat men het met minder salaris of een lagere positie moet doen, deze risico's zijn bij hoger gediplomeerden in ieder geval kleiner dan de risico's die mensen lopen met een diploma van een lager opleidingsniveau. Daarnaast bieden hogere diploma's ook meer mogelijkheden om hoger op te komen. Daarom willen ouders op rationele gronden dat hun kinderen doorleren (Commissariat général du Plan 1992) en, door al deze beslissingen op micro-niveau, ontstaat een zichzelf in stand houdende beweging van studievoortzetting, die niet gereguleerd wordt door de financiële lasten, aangezien de gemeenschap de belangrijkste kosten

draagt die aan het doorleren verbonden zijn.

Doordat de trend in de richting van algemene studierichtingen gaat, gaan er steeds minder jongeren naar het beroepsonderwijs en bestaat het gevaar dat de opwaardering van het beroepsonderwijs die in de jaren tachtig heeft plaatsgevonden, weer te niet wordt gedaan. Een aantal Duitse deskundigen zijn bang voor dit scenario en zien in de neiging van hun jonge landgenoten om algemene opleidingen te volgen de kiem van een "Frans" destabiliseringsproces van het duale systeem (Lutz, 1992).

Deze trends komen in Frankrijk nog bovenop het feit dat diploma's daar niet in erkende beroepskwalificaties voorzien en niet op een eigen beroepsidentiteit wijzen, maar een indicatie geven van iemands capaciteiten (Silvestre, 1987), die steeds vaker op een lijn worden geplaatst met het bereikte studieniveau. Op korte termijn vermindert dit uitgangspunt van de diploma's de selectie- en aanstellingskosten, maar het gevaar ervan is wél dat er later allerlei aanpassingen nodig zijn in de vorm van beroepsgerichte bij- en nascholing en/of dat de aanstellingsprocedures herhaald moeten worden, wat extra kosten met zich meebrengt.

Diploma's: "filters" of investeringen?

Is er een ontwikkeling in de richting van opleidingen en diploma's die veel eerder als filters fungeren dan als investeringen in human capital? Op basis van vrij oude Franse gegevens (1977) hebben Jarousse en Mingat (1986) al kunnen aantonen dat de verhouding tussen rendement en studieduur minstens even goed verklaard kan worden met behulp van de econometrische specificaties uit de hypothesen van de filtertheorie (Arrow) als met de door Mincer (1974) uitgewerkte rendementsmodellen. "Het rendement dat iemand van een opleiding heeft wordt niet langer bepaald door zijn/haar opleiding, maar door de positie die hij/zij door die opleiding inneemt op de opleidingsscala van zijn leeftijdgenoten". Voor het hoger onderwijs blijkt de hypothese dat diploma's als filter fungeren tenminste bruik-

"Doordat de trend in de richting van algemene studierichtingen gaat, gaan er steeds minder jongeren naar het beroepsonderwijs en bestaat het gevaar dat de opwaardering van het beroepsonderwijs die in de jaren tachtig heeft plaatsgevonden, weer te niet wordt gedaan. Een aantal Duitse deskundigen zijn bang voor dit scenario en zien in de neiging van hun jonge landgenoten om algemene opleidingen te volgen de kiem van een 'Frans' destabiliseringsproces van het duale systeem."

Tabel 4: Werkloosheidspercentage naar opleidingsniveau, negen maanden na het verlaten van de school (in 1992)

	Mannen	Vrouwen
VI-Vbis	35	36
V	36	33
waarvan gediplomeerd	36	36
IV	19	30
waarvan gediplomeerd	14	28
III	15	14
I-II	10	19
Totaal	24	30

Bron: Enquête Emploi - Bilan Formation Emploi 1991-1992.

(n.v.d.v. B) De "Sections de techniciens supérieurs" (STS), die opleiden voor de "Brevets de techniciens supérieurs" zijn verbonden aan de "lycées".



“Gezien de blijvende neerwaartse spiraal op het punt van salaris en posities, het groeiende aantal mensen dat doorstudeert, en het feit dat werkgevers - zowel in het kader van collectieve arbeidsovereenkomsten als bij het aanstellen van personeel- steeds vaker kijken naar algemene opleidingsniveaus, valt er veel meer te zeggen voor de hypothese dat het filtereffect aan betekenis wint.”

baarder dan de veronderstelling die uitgaat van de kennis die mensen opdoen tijdens een opleiding. Gezien de blijvende neerwaartse spiraal op het punt van salaris en posities, het groeiende aantal mensen dat doorstudeert, en het feit dat werkgevers - zowel in het kader van collectieve arbeidsovereenkomsten als bij het aanstellen van personeel- steeds vaker kijken naar algemene opleidingsniveaus, valt er veel meer te zeggen voor de hypothese dat het filtereffect aan betekenis wint.

In een conjunctuur waarin een globale herverdeling van werk plaatsvindt, is een diploma in de eerste plaats een middel om zich tegen werkloosheid te beschermen, vervolgens een toverwoord om toegang te krijgen tot de interne markten en hogerop te komen, en tot slot een instrument om een zeer specifieke kwalificatie te verwerven. Daarbij is er een hoger diploma nodig om toegang te krijgen tot de interne markten dan om zich tegen werkloosheid te beschermen, en is nog weer een hoger diploma nodig om een specifieke kwalificatie te kunnen verwerven. Alleen mensen met een diploma van het hoger onderwijs vallen grotendeels buiten deze systematiek, daar de ontwikkeling van de werkgelegenheidsstructuur en de criteria voor het aanstellen van leidinggevend personeel voor hen gunstig uitpakken.

Als de veronderstellingen van een toenevend filtereffect juist blijken te zijn, dan is de kans groot dat het rendement van studievoortzetting voor het individu en de gemeenschap afneemt en dat er zich grote teleurstellingen zullen gaan voordoen, die zouden kunnen gaan uitmonden in maatschappelijke spanningen. In de Franse maatschappij gaat men ervan uit dat het behalen van een Baccalauréat, ook van een Baccalauréat Professionnel, de mogelijkheid geeft om op een andere positie terecht te komen dan produktie- of kantoorpersoneel met uitvoerende taken; toch zullen het juist de functies van laatstgenoemden zijn die ingenomen zullen gaan worden door mensen met een Baccalauréat, zodra 80% van de Fransen tot dat niveau is opgeleid.

Voor zover ons bekend, is er nog geen enkele diepgaande discussie gevoerd over de samenhang tussen diploma's, classifi-

caties en maatschappelijke posities. In hun onderzoek naar de verhouding tussen het salarisniveau en de diverse diploma's wijzen Baudelot en Glaude (1990) erop dat “individuele bekwaamheden en een groeiend aantal tijdens het beroepsleven verworven kwalificaties niet voldoende zijn om effectief de strijd aan te binden tegen de neerwaartse spiraal die door de structurele veranderingen binnen de hiërarchie van diploma's” in gang is gezet.

3. Naar een nieuwe institutionele samenhang tussen opleiding en werk?

In de tientallen jaren dat er sprake was van een grote groei, stelde de interne samenhang in het Franse model voor kwalificatie-management op twee, op elkaar aansluitende soorten mobiliteit, namelijk:

□ mobiliteit tussen de verschillende sectoren, waarbij een doorlopende herverdeling van arbeidskrachten vanuit de landbouw naar de industrie plaatsvond (vaak via de bouw en de openbare werken);

□ mobiliteit tussen de bedrijven, waarbij de interne markten veel mogelijkheden boden om hogerop te komen - het belangrijkste voorbeeld hiervan was de zogeheten “home made ingenieur” (in 1982 nog was minder dan de helft van het leidinggevend personeel en de ingenieurs in het bezit van een Baccalauréat plus twee jaar vervolgopleiding (BTS-DUT) of meer).

Door deze mobiliteit konden veel laag opgeleide arbeidskrachten een plaats vinden op de arbeidsmarkt (in 1982 had respectievelijk 47% en 70% van de werkzame beroepsbevolking tussen de 30 en 49 jaar en van 50 jaar en ouder geen diploma (Fournier, 1993)). De opname van deze mensen liep in de pas met een streng hiërarchisch ingedeeld organisatie-model, waarin een uitgebreid lager kader toezicht hield op produktiemedewerkers en andere medewerkers die gestandaardiseerde taken hadden (Boyer, 1979).

Sinds het begin van de crisis is het mobiliteitssysteem echter geleidelijk aan

“Voor zover ons bekend, is er nog geen enkele diepgaande discussie gevoerd over de samenhang tussen diploma's, classificaties en maatschappelijke posities.”



slechter gaan functioneren en zijn in sectoren met interne markten mensen op straat gezet, zonder dat de markten, die door het groeiend aantal dienstverlenende activiteiten tot stand zijn gekomen, een overstap naar een vaste baan mogelijk maken of de mogelijkheid bieden om tijdens de loopbaan bij te leren. De plaats van de productiesector, die voorheen de spil was van de mobiliteit, is geleidelijk ingenomen door de werkloosheid, die inmiddels het middelpunt vormt van het mobiliteitssysteem (Laulhé, 1990). Daarbij komt nog dat de groei van het onderwijs, die lange tijd grotendeels gelijke tred heeft gehouden met de verdere vorming van laag opgeleid personeel, er nu toe bijdraagt dat de mogelijkheden van laag opgeleide mensen om hogerop te komen steeds kleiner worden.

Het onderwijssysteem heeft zich weliswaar sterk ontwikkeld, maar de arbeidsorganisatie binnen grote organisaties is niet significant verbeterd. Bovendien is het aantal onzekere banen in kleine en middelgrote ondernemingen in de dienstverlenende sector toegenomen en zijn er ook steeds meer van dit soort banen met een zeef functie ontstaan op de interne markten. Tegen deze achtergrond spreekt men wel van een "Franse nostalgie naar het Fordisme". Dit heeft tot gevolg dat de relatie tussen opleiding en werkgelegenheid gereguleerd wordt door een steeds feller wordende concurrentiestrijd om vast, gekwalificeerd werk (Goux, Maurin, 1993). Alleen degenen met een diploma van een opleiding binnen het hoger onderwijs hebben daar tot nu toe weinig last van gehad.

Tegen de achtergrond van de globale herverdeling van werk, wordt de huidige situatie steeds meer gekenmerkt door een steeds verdergaande verslechtering voor mensen met een diploma van een basisberoepsopleiding (CAP, BEP), zonder dat er, zoals vroeger, kansen zijn om hogerop te komen. Lager opgeleiden lopen steeds meer kans te worden uitgesloten van de arbeidsmarkt, omdat het voor hen steeds moeilijker wordt werk te vinden waarvoor geen kwalificatie nodig is. Doordat de relatie tussen onderwijs en bedrijfsleven geen stabiele vorm heeft, kost de manier waarop jongeren in het bedrijfsleven worden opgenomen de particulieren, de overheid en de bedrijven nog altijd veel.

Om deze moeilijkheden - buiten hun strikte macro-economische dimensie - te boven te komen, zijn veranderingen nodig op het punt van de kwalificatievoorziening, de regulering van de arbeidsmarkten en met name de interne arbeidsmarkten, de arbeidsorganisatie en de loopbaanontwikkeling, en moeten tegelijkertijd mogelijkheden voor kwalificerende opleidingen tijdens het werkende bestaan worden ontwikkeld. De relatie tussen opleiding en werk moet structureel veranderen, omdat er anders geen passende "ruimte" tot stand komt waarin aan de investeringen in opleidingen een meerwaarde kan worden gegeven.

De totstandbrenging van een nieuwe positieve koppeling tussen beroepsopleiding en werk brengt vooral in Frankrijk bijzonder complexe problemen met zich mee, daar de hoofdrolspelers uit het sociale en economische leven daarvoor tegelijkertijd op verschillende niveaus zouden moeten opereren.

□ Het beroepsonderwijs zou in de ogen van jongeren opgewaardeerd moeten worden, zodat een kleiner deel van hen doorleert en vooral minder jongeren een algemeen vormende opleiding volgen. Dit houdt in dat de beroepsopleidingen in de collectieve arbeidsovereenkomsten erkend zullen moeten worden en er mogelijkheden moeten komen om kwalificerende beroepsopleidingen te volgen tijdens het werkende bestaan. Vooral als aan deze laatste voorwaarde is voldaan, zal het overheersende idee verdwijnen dat het algemene niveau dat in de initiële fase bereikt is de rest van iemands weg in het werkende bestaan en de maatschappij voor een groot deel bepaalt.

□ De voorzieningen voor alternerende opleidingen zouden moeten worden gestabiliseerd, zodat er een einde komt aan de huidige, zeer veel kostende, spanningen tussen de beroepsopleidingen in het kader van het onderwijssysteem en de kwalificatie-mogelijkheden binnen bedrijven.

□ Er zou samenhang moeten worden aangebracht tussen de arbeidsorganisatie, de mogelijkheden om hogerop te komen, en het hoogste basisniveau waarover een steeds groter wordend deel van de jongeren beschikt.

"Tegen de achtergrond van de globale herverdeling van werk, wordt de huidige situatie steeds meer gekenmerkt door een steeds verdergaande verslechtering voor mensen met een diploma van een basisberoepsopleiding (CAP, BEP), zonder dat er, zoals vroeger, kansen zijn om hogerop te komen. Lager opgeleiden lopen steeds meer kans te worden uitgesloten van de arbeidsmarkt..."

"De totstandbrenging van een nieuwe positieve koppeling tussen beroepsopleiding en werk brengt vooral in Frankrijk bijzonder complexe problemen met zich mee, daar de hoofdrolspelers uit het sociale en economische leven daarvoor tegelijkertijd op verschillende niveaus zouden moeten opereren."



Nomenclatuur van de verschillende diploma-niveaus

Geen diploma of een getuigschrift van de eerste fase middelbaar onderwijs

Geen diploma: Geen diploma of getuigschrift van het basisonderwijs.

Diploma van de eerste fase van het middelbaar onderwijs:

Diploma van de eerste fase middelbaar onderwijs, zonder het diploma van het beroepsonderwijs.

CAP/BEP

CAP/BEP: Diploma van kort beroepsonderwijs: CAP, BEP (inclusief EFAA - Examen de Fin d'Apprentissage Artisanal: examen leerlingwezen ambachtelijke beroepen), met of zonder het diploma van de eerste fase middelbaar onderwijs.

Baccalauréat

Baccalauréat général: Diploma van het algemeen vormend middelbaar onderwijs of "capacité en droit" (mensen die het Baccalauréat niet hebben behaald, maar na de eerste fase middelbaar onderwijs nog twee jaar onderwijs hebben gevolgd), met of zonder diploma van het beroepsonderwijs op niveau IV of V.

Baccalauréat technique: Diploma van beroepsonderwijs op niveau IV, zonder het Baccalauréat van het algemeen vormend onderwijs.

Hoger dan het Baccalauréat

DEUG-ENI: Diplôme d'études universitaires générales (diploma van twee jaar universitair onderwijs in een algemene richting, École normale d'instituteur (diploma van een lerarenopleiding), zonder het diploma van het beroepsonderwijs op dat niveau.

DUT/BTS/Santé: Diplôme universitaire de technologie (diploma van een korte beroepsgerichte universitaire opleiding), Brévet de technicien supérieur (diploma van een korte opleiding in het hoger onderwijs), of een diploma van een hogeschool voor de gezondheidszorg en het welzijnswerk.

Diplôme supérieur: Diploma van een algemene of beroepsgerichte opleiding van een gelijkwaardig of hoger niveau dan de 'Licence' (drie jaar universiteit) of een diploma verkregen na voltooiing van een Grande école.

NB. De verschillende diploma-niveaus van deze nomenclatuur (ondervdeling in vier niveaus) zijn overgenomen van de tabellen in de Enquête Emploi. Er is een gedetailleerder onderscheid gemaakt (ondervdeling in 8 niveaus) in de overzichtstabel (tabel 1) van het totaal aantal schoolverlaters die is opgesteld door de Direction d'Evaluation et de la Prospective (DEP) van het Franse ministerie van onderwijs.

Nomenclatuur van de verschillende opleidingsniveaus*)

Niveau VI: Uitstroom uit de eerste jaren van de eerste fase van het middelbaar onderwijs en uit de eerste drie jaar van de École Régionale d'Enseignement Adapté (school voor buitengewoon onderwijs), uit voorbereidende beroepsopleidingen van één jaar (CEP, CPPN en CPF) of uit een van de eerste vier jaar van de Sections d'Éducation Spécialisées (secties voor buitengewoon onderwijs aan de "collèges") of de Groupes de Classes Ateliers Préqualifications (klassen voor buitengewoon onderwijs in de "collèges").

Niveau V bis: Uitstroom uit de eerste fase middelbaar onderwijs en voortijdige afbreking van de tweede fase kort middelbaar onderwijs vóór het eindexamenjaar, uitstroom uit de twee laatste jaren van de SES, of uit een beroepsopleiding binnen een EREA.

Niveau V: Uitstroom uit het eindexamenjaar van de tweede fase kort middelbaar beroepsonderwijs en voortijdige afbreking van de tweede fase van het lang middelbaar onderwijs vóór het eindexamenjaar.

Niveau IV: Uitstroom uit het eindexamenjaar van het lang middelbaar onderwijs en voortijdige afbreking van vervolgoopleidingen na het Baccalauréat vóór niveau III.

Niveau III: Uitstroom met een diploma op het niveau van Baccalauréat + twee jaar vervolgoopleiding (DUT, BTS, lerarenopleiding, DEUG, hoger onderwijs in de gezondheidszorg en het welzijnswerk, etc.).

Niveau II + I: Uitstroom met een diploma van een opleiding in de tweede of derde fase van het universitair onderwijs, of een diploma van een Grande école.

*) Deze nomenclatuur is opgesteld aan de hand van het werk van de Commission statistique nationale de la formation professionnelle et de la promotion sociale en goedgekeurd door de Groupe permanent du Comité interministériel de la formation continue (Besluit van 21 maart 1969).



□ - Er zouden mogelijkheden moeten komen om jongeren op de arbeidsmarkt op te nemen, die het onderwijssysteem zonder diploma of beroepsopleiding verlaten en tegenwoordig een groot risico lopen blijvend van de arbeidsmarkt te worden uitgesloten. De banen die de overheid subsidieert kunnen op dit punt een bijdrage leveren, maar naast die overheidssteun zouden er ook kwalificeringstrajecten gecreëerd moeten worden, waardoor jongeren niet langer geconfronteerd worden met afwisselende periodes waarin ze tijdelijk werk hebben en dan weer werkloos zijn.

Het beroepsopleidingssysteem staat voor een zware opgave, wil het zijn taak als doorgeefluik van deskundigheid, als constructeur van aan het beroep gerelateerde identiteiten (selectietaak) en als garant voor de samenhang in de maatschappij kunnen vervullen (Caroli, 1993).

Gezien de grote betekenis die in de Franse maatschappij aan diploma's wordt gehecht, zou men door een gediversifieerdere en gedecentraliseerdere toegang tot diploma's (diploma's via beroepsgerichte bij- en nascholing en diploma's voor de kennis en ervaring die men tijdens het beroepsleven verwerft) kunnen bewerkstelligen dat de productie van overdraagbare kwalificaties - die op beroepenmarkten afgestemd is -, in de pas gaat lopen met het functioneren van interne markten. Wanneer men voor deze koers kiest, zal het aandeel van bedrijven en mensen zelf aan de financiering van beroepsgerichte vervolgoopleidingen, die uitmonden in overdraagbare diploma's, ook moeten veranderen. Het akkoord dat in 1991 gesloten is tussen de vakbonden en de werkgevers gaat in deze richting (OECD/OESO, 1991). De ervaringen die een nog veel te klein aantal bedrijven op dit punt hebben opgedaan, wijzen hier de weg (Feutrie, Verdier, 1993).

Literatuur

Adler T., Dybowski G. und Schmidt H. (1993), "Kann sich das duale System behaupten? Argumente für eine zukunftsorientierte Berufsbildung". *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* no 22/1. BIBB. Berlin.

Baudelot Ch. et Glaude M. (1990) "Les diplômes paient-ils de moins en moins? Etude de la relation salaire diplômés 1970-1977-1985" in INSEE *Données sociales*. Paris.

Boyer R. (1989) "New directions in management practices and work organisation: general principles and national trajectories". *OECD Conference "Technical change as a social process" in Helsinki*. Doc. ronéo. CEPREMAP. Paris.

Campinos-Dubernet M. et Grando J-M. (1988) "Formation professionnelle ouvrière: trois modèles européens". *Formation Emploi*, no 22. La Documentation Française. Paris.

Caroli E. (1993) "Les fonctions du système éducatif vues par les économistes: quelques conceptions fondatrices". *Education et formations*, no 35. Direction de l'évaluation et de la prospective. Ministère de l'Education Nationale. Paris.

Commissariat general du plan (1992) *Education et formation: les choix de la réussite*. Rapport préparatoire au XIème Plan. La Découverte, La Documentation Française. Paris.

Debizet J. (1990) "La scolarité après 16 ans". *Données Sociales*. INSEE. Paris.

Eckert H. (1994) "Bacheliers professionnels: plus nombreux dans une conjoncture plus difficile". *BREF* no 95. CEREQ. Marseille.

Ermakoff L. et Tresmontant R. (1990) "L'impact de la politique de l'emploi: une estimation

quantitative de certains dispositifs". *Economie et Prévision*, no 92-93/1-2. Direction de la Prévision. Ministère de l'Economie. Paris.

Eyraud F., Marsden D. et Silvestre J-J. (1990) "Marché professionnel et marché interne du travail en Grande-Bretagne et en France". *Revue internationale du travail*, vol. 129 no 4. Organisation Internationale du Travail. Genève.

Feutrie M. et Verdier E. (1993) "Entreprises et formations qualifiantes: une construction sociale inachevée". *Sociologie du Travail*, no 4/1993. Dunod. Paris.

Fournier Ch. (1993) "La population active en 1990: plus diplômée, plus tertiaire, plus féminine". *BREF*, no 87. CEREQ. Marseille.

Goux D. et Maurin E. (1993) "La sécurité de l'emploi, une priorité croissante pour les diplômés". *Economie et Statistique*, no 261-1. Economie et Statistique. INSEE. Paris.

Hallier P. (1991) "L'insertion des bacheliers professionnels". *BREF*, no. CEREQ. Paris

Jarousse J-P. et Mingat A. (1986) "Un réexamen du modèle de gains de Mincer". *Revue Economique* no 6. PUF. Paris.

Join-lambert E., Pottier F. et Sauvageot C. (1993) "L'insertion professionnelle des jeunes et ses déterminants" in INSEE *Données Sociales*. Paris.

Join-lambert E. et Viney X. (1988) "L'insertion des jeunes à la sortie de l'école entre 1983 et 1987". *Economie et Statistique*, no 216. INSEE. Paris.

Laulhe P. (1990) "La mobilité de la main d'oeuvre: l'empreinte de la crise". *Données Sociales*. INSEE. Paris.

Lutz B. (1992) "Le système allemand de formation professionnelle: principes de fonctionnement, structure et évolution" in Möbus M. et Verdier E. *Le système de formation professionnelle en République Fédérale d'Allemagne, résultats de recherches françaises et allemandes*. Collection des études, n° 61. CEREQ.

Mincer J. (1974) *Schooling, experience and earning*. Columbia University Press. New York.

Möbus M. et Sevestre P. (1991) "Formation professionnelle et emploi: un lien plus marqué en Allemagne". *Economie et Statistique*, no 246-247. INSEE. Paris.

OCDE (1991) *Perspectives de l'emploi*. OCDE/OECD/OESO. Paris.

OCDE (1993) *France 1991/1992: Etudes économiques*. OCDE/OECD/OESO. Paris.

Peretti C. et Meuret D. (1993) "L'efficacité de l'investissement formation". *Education et Formations*, no 34. Ministère de l'Education Nationale. Paris.

Pottier F. et Viney X. (1991) "Chômage de longue durée des jeunes et risques d'exclusion de l'emploi" in Ten et MIRE (ed.) *Le chômage de longue durée: comprendre, agir, évaluer*. Syros Alternatives. Paris.

Silvestre J-J. (1987) "Education et économie: éléments pour une approche sociétale". *Doc ronéo*. LEST-CNRS. Aix en Provence.

Tanguy L. (1991) *Quelle formation pour les ouvriers et les employés en France?* La Documentation Française. Paris.



Florence Lefresne

Bevoegd tot het geven van onderwijs in de sociale wetenschappen. Sinds 1992 onderzoekster bij het IRES. Voornaamste onderzoeksterrein: ontwikkelingen op het gebied van werkgelegenheid en werkloosheid in Frankrijk en het Verenigd Koninkrijk; toetreding tot de arbeidsmarkt en werkgelegenheid voor jongeren.



Zowel door de grondige veranderingen in het systeem voor de beroepsopleiding als door de vanuit het neoliberale beleid gestimuleerde ontwikkeling van de arbeidsmarkt, is het toetredingsproces tot de arbeidsmarkt voor Britse jongeren de afgelopen tien jaar sterk veranderd. Hoewel jongeren in het Verenigd Koninkrijk het onderwijssysteem nog altijd eerder verlaten dan jongeren in andere Europese landen, blijkt dat het traditionele model van directe toetreding tot de arbeidsmarkt aan het veranderen is. Een meerderheid van de jongeren stelt de overstap naar het werkende bestaan uit en doorloopt eerst verschillende andere stadia (aanvullende of alternerende opleidingen, deelname aan een scholingsprogramma van de overheid, of werkloosheid).

De overstap van Britse jongeren naar het werkende bestaan

Het institutionele kader van de "one step transition"

Tot aan het eind van de jaren zeventig wordt de overstap van jongeren naar het werkende bestaan in het Verenigd Koninkrijk bepaald door een specifieke aansluiting van de opleidingen op de wereld van het werk. Deze aansluiting stoelt op twee institutionele kenmerken:

□ Er bestaat enerzijds een duidelijke scheiding tussen het algemeen vormende onderwijs, dat een leerplicht kent tot zestien jaar, en de beroepsopleidingen die buiten het onderwijssysteem vallen. Het onderwijs, dat bestuurd wordt door landelijke en lokale overheden, (waarnaast een tamelijk grote hoeveelheid particuliere scholen bestaat voor de maatschappelijke elite), legt de nadruk op algemeen vormende opleidingen en verzorgt geen beroepsopleidingen zoals in Frankrijk.

□ De beroepsopleidingen worden anderzijds verzorgd door het productie-apparaat. Door dit feit, dat sinds lang een van de kernelementen vormt van de Britse arbeidsverhoudingen, zijn werkgevers- en werknemersorganisaties op zeer bijzondere wijze bij de beroepsopleidingen betrokken. Het leerlingwezen, dat van oudsher nagenoeg de enige toegangsweg tot de arbeidsmarkt voor geschoolden is, is de centrale peiler waarop de alternerende opleidingen steunen. Het biedt bedrijven de garantie dat de kwalificaties op de beroepenmarkten overdraagbaar zijn en garandeert de werknemersorganisaties dat ze daarvoor in ruil een reële controle kunnen uitoefenen op de toegang tot de verschillende beroepen en de specifieke regels die de identiteit van de verschillende beroepsgroepen bepalen.

Dit systeem is in grote lijnen bepalend voor het beeld van de specifieke intrrede-

processen van jongeren, die gekenmerkt worden door een doorlopende lijn van opleiding en werk in de eerste jaren van het werkende bestaan (*one step transition*) en door het verlaten van het onderwijssysteem op jonge leeftijd. In 1980 is 79% van de Britse jongeren die het onderwijssysteem verlaten om toe te treden tot de arbeidsmarkt 16 jaar oud, terwijl slechts 13% van de Franse jongeren op die leeftijd de schoolbanken verlaten.

De drijfveren om aan het werk te gaan moeten worden gezocht in de dynamiek van de arbeidsmarkt (D. Raffae, 1992). In het Verenigd Koninkrijk blijkt de structuur van de arbeidsmarkt (met uitzondering van periodes van ernstige recessie) voor jongeren namelijk minder ongunstig dan in andere ontwikkelde landen. De primaire arbeidsmarkt voor full-time werk is er, in het bijzonder voor jonge mannen, relatief gezien minder afgeschermd (D. Marsden, P. Ryan, 1990a). Verder bevordert de institutionele samenhang tussen het leerlingwezen en de wereld van het werk dat mensen op jonge leeftijd in dienst worden genomen. In de praktijk moet men namelijk vóór een bepaalde leeftijd aan een opleiding in het leerlingwezen beginnen; volgt men na die leeftijd nog altijd full-time een initiële opleiding, dan kan dat later een serieuze belemmering zijn voor het verkrijgen van gekwalificeerd werk (D. Ashton, M. Maguire, M. Spilsbury, 1990). Dit geldt voor bedrijfstakken die jongeren als leerling-werknemers in dienst nemen, maar ook voor bedrijfstakken waar geen opleidingen in het leerlingwezen worden gegeven en jongeren toch op zeer jonge leeftijd in dienst worden genomen (D. Marsden, P. Ryan, 1990b). Overigens komt uit verschillende onderzoeken (D. Finegold and D. Soskice, 1990) naar voren dat het volgen van initiële opleidingen niet gestimuleerd wordt, doordat het productie-apparaat te weinig eisen stelt aan de



kwalificaties van arbeidskrachten. Hierdoor dreigt de relatieve inefficiëntie van het onderwijssysteem in stand te worden gehouden door een bedrijfsleven dat voor een "low-scale" produktiemodel kiest, waarbij de investeringen op de lange termijn (in het bijzonder in opleidingen) het moeten afleggen tegen de rentabiliteit op de korte termijn.

Teruggang van het leerlingwezen en toename van de jeugdwerkloosheid

Aan het begin van de jaren tachtig doen zich in het Britse beroepsopleidingsstelsel hevige interne spanningen voor, die nog worden versterkt door de spanningen op de arbeidsmarkt.

De crisis in de productiesector heeft tot gevolg dat het aantal leerling-werknemers in de bedrijven drastisch terugloopt en tussen 1970 en 1980 met de helft vermindert, zodat aan het eind van de jaren zeventig nog slechts 14% van de jongeren van 16 tot en met 18 jaar een praktijkplaats in het leerlingwezen vindt. Dit kwantitatieve probleem wordt versterkt door een kwalitatief probleem, dat te maken heeft met het vermogen van het beroepsopleidingsstelsel om te voorzien in de nieuwe kwalificaties die als gevolg van technologische ontwikkelingen vereist zijn. In de opleidingen die van oudsher naar beroepen ingedeeld zijn, kan maar moeilijk rekening worden gehouden met de technische ontwikkelingen die de gebruikelijke grenzen tussen beroepen doorkruisen. Een ander punt dat het opleidingssysteem nog verder verzwakt, is dat er geen erkende diploma's worden uitgereikt. Voor de *Colleges of Further Education*, die onder de verantwoordelijkheid van de lokale overheid vallen en die de theoretische opleidingen voor hun rekening nemen, bestaan eigenlijk geen maatstaven en er vinden ook geen echte controles plaats. De kwaliteit van de opleidingen wordt daarnaast beïnvloed door het feit dat de bedrijven opgeleide werknemers bij elkaar wegkapen.

Om bedrijven te straffen die dit soort strategieën toepassen en bedrijven te ondersteunen die opleidingen ontwikkelen, worden in 1964 de *Industrial Training Boards* (bedrijfstakorganisaties voor scholing) in het leven geroepen. Deze instellingen, die een tripartiet bestuur hebben

(werkgevers, werknemers en onderwijs), hebben vooral tot taak om voor iedere bedrijfstak opleidingen te verzorgen die aansluiten op de behoeften van het produktieapparaat, en daartoe een heffing van de bedrijven te innen.

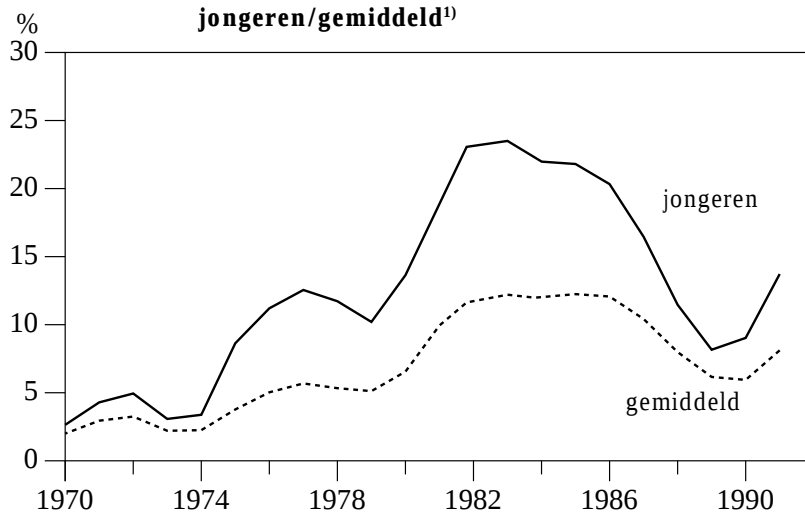
In 1973 richt de Britse regering de *Manpower Services Commission* (de commissie voor de arbeidsvoorziening) op, die onder het Ministerie van Werkgelegenheid valt. Deze commissie moet een integraal nationaal systeem voor de scholing van het arbeidspotentieel ontwikkelen. Maar doordat de arbeidsmarkt steeds verder inkrimpt, blijken alle verschillende maatregelen niet voldoende om de beroepsopleidingen nieuw leven in te blazen. De eerste programma's van de overheid (*Training Opportunities Programme*, *Youth Opportunity Programme*) blijken al snel niet afdoende om de toenemende jeugdwerkloosheid te keren. De werkloosheid onder jongeren van 16-24 jaar neemt toe van 11,5% in 1978 tot 24% in 1983 (vgl. grafiek 1).

"...een duidelijke scheiding tussen het algemeen vormende onderwijs, dat een leerplicht kent tot zestien jaar, en de beroepsopleidingen die buiten het onderwijsstelsel vallen."

"De beroepsopleidingen worden anderzijds verzorgd door het produktieapparaat. Door dit feit, dat sinds lang een van de kernelementen vormt van de Britse arbeidsverhoudingen..."

"In 1980 is 79% van de Britse jongeren die het onderwijssysteem verlaten om toe te treden tot de arbeidsmarkt 16 jaar oud, terwijl slechts 13% van de Franse jongeren op die leeftijd de schoolbanken verlaten."

Grafiek 1: werkloosheidspercentage in het Verenigd Koninkrijk jongeren/gemiddeld¹⁾



1) uit F. Lefresne, 1992; Bron: OESO

De liberale ommekeer: grootscheepse overheidsbemoeienis en een dominerende rol voor het bedrijfsleven

Hoewel de regering Thatcher een fervent voorstander van regulering door middel van concurrentie is, besluit ze niettemin direct in te grijpen in de opleidingen. Onder druk van de enorme stijging van de jeugdwerkloosheid, ontwikkelt de

"Overigens komt uit verschillende onderzoeken ... naar voren dat het volgen van initiële opleidingen niet gestimuleerd wordt, doordat het produktieapparaat te weinig eisen stelt aan de kwalificaties van arbeidskrachten."



Industrial Training Boards ... "hebben vooral tot taak om voor iedere bedrijfstak opleidingen te verzorgen die aansluiten op de behoeften van het productieapparaat, en daartoe een heffing van de bedrijven te innen."

"...het Youth Training Scheme ... vergt een normalisering op institutioneel vlak, daar de organisatie van de beroepsopleidingen op basis van bedrijfstakken en beroepen steeds meer een doorn in het oog van de Britse regering begint te worden"

"...zet de overheid een systeem voor de certificering van beroepskwalificaties op (National Vocational Qualification System), dat past in het streven om diploma's op Europees niveau op elkaar af te stemmen ..."

"Er worden 82 Training and Enterprise Councils in Engeland en Wales en 2 Local Enterprise Companies in Schotland opgezet, die tot taak hebben om op lokaal niveau te voorzien in de opleidingsbehoeften."

"Door de verandering van het Youth Training Scheme in Youth Training wordt het systeem namelijk flexibeler..."

Britse overheid een grootschalig programma, het *Youth Training Scheme* (programma voor de scholing van jongeren). Dit programma vergt een normalisering op institutioneel vlak, daar de organisatie van de beroepsopleidingen op basis van bedrijfstakken en beroepen steeds meer een doorn in het oog van de Britse regering begint te worden, die vastbesloten is om de macht van de vakbonden te breken. In de wet op de beroepsopleidingen van 1981 worden daarom 16 van de 23 *Industrial Training Boards* opgeheven.

Het *Youth Training Scheme* richt zich in eerste instantie op alle 16-jarige schoolverlaters en biedt een eenjarige alternerende opleiding met een theoretische opleiding buiten het bedrijfsleven van minimaal 13 weken. In 1986 wordt het programma ook toegankelijk voor 17-jarige schoolverlaters en wordt ook de mogelijkheid tot het volgen van een tweede opleidingsjaar geboden.

Om een systeem van erkende kwalificaties op te zetten, worden in 1988 criteria voor de standaardisering van de opleidingen geïntroduceerd: tijdens het eerste jaar van de opleiding moeten verplicht 36 weken buiten het bedrijfsleven worden gevolgd en tijdens het tweede en laatste jaar 7 weken. Verder wordt het afleggen van een praktijktoets aan het einde van de opleiding verplicht.

De kosten van het programma bedragen in 1989 1,3 miljard pond sterling en worden geheel opgebracht door de Britse overheid. Ze doet dit via de *Manpower Services Commission*, dat in 1987 wordt omgevormd tot de *Training Commission*.

Tegelijkertijd zet de overheid een systeem voor de certificering van beroepskwalificaties op (*National Vocational Qualification System*), dat past in het streven om diploma's op Europees niveau op elkaar af te stemmen en duidelijk van de wil getuigt om te breken met de vroegere opleidingswijze, die bepaald werd door het verkrijgen van een collectieve, aan een beroep gerelateerde identiteit (B. Appay, 1992). Bovendien wordt met de introductie van een beroepsgericht opleidingsprogramma voor 14- tot 18-jarigen (*Technical and Vocational Education Initiative*) nog een verandering geïntro-

duceerd in de traditionele rolverdeling tussen school en bedrijf.

In 1990 krijgt de beroepsopleiding te maken met nieuwe veranderingen, terwijl het tekort aan kwalificaties een van de belangrijkste onderwerpen wordt in de Britse literatuur over de werkgelegenheid. Slechts 33% van de werknemers in het Verenigd Koninkrijk heeft een erkende kwalificatie, tegen 66% in Duitsland en iets meer dan 50% in Frankrijk (OESO-onderzoek, 1989). In het "Witboek over de werkgelegenheid in de jaren 1990", wijst de regering het bedrijfsleven als speerpunt in haar hervormingen aan. Er worden 82 *Training and Enterprise Councils* in Engeland en Wales en 2 *Local Enterprise Companies* in Schotland opgezet, die tot taak hebben om op lokaal niveau te voorzien in de opleidingsbehoeften. Dit zijn onafhankelijke instellingen die een contract hebben met het Ministerie van Werkgelegenheid en voor twee derde bestaan uit vertegenwoordigers van het bedrijfsleven, vooral van grote bedrijven, en voor een derde uit vertegenwoordigers uit de wereld van het onderwijs, verenigingen en werknemersorganisaties. Hoewel het bedrijfsleven niet verplicht is een financiële bijdrage te leveren, oefenen de grote bedrijven - via een complex netwerk van contracten met diverse particuliere instanties en overheidsinstellingen - min of meer directe controle uit op het opleidingsaanbod. In dit verband is het zaak te wijzen op de tegenstelling tussen de doelstelling om een nationaal systeem van erkende kwalificaties op te zetten en de lokale inbedding van de opleidingen, die veelal afgestemd zijn op de behoeften van de bedrijven op de korte termijn. Het *Institute of Manpower Studies* heeft recentelijk vastgesteld dat vijf procent van de bedrijven in Engeland gebruik maakt van National Qualifications en in Schotland van de Scottish Qualifications.

De verandering van het *Youth Training Scheme* in *Youth training* in 1990, die tot doel heeft een groter aantal jongeren op niveau II van het kwalificatieschema (volgens de Europese norm) te brengen, ligt geheel in deze lijn. Door de verandering van het *Youth training scheme* in *Youth Training* wordt het systeem namelijk flexibeler: flexibeler wat betreft de opleidingsduur en de opleidingvergoeding waarvoor



het minimum wordt vastgelegd op 29,5 pond sterling per week voor jongeren onder de 17 jaar en op 35 pond voor 17-jarigen en ouder.

In 1991 begint men te experimenteren met een nieuwe maatregel, *Youth Credit*, die vóór 1996 de belangrijkste toegangsweg tot de beroepsopleidingen moet worden voor alle jongeren die het onderwijssysteem verlaten. De maatregel beoogt een ware "opleidingenmarkt" tot stand te brengen, waarop jongeren "koning klant" zijn. In het kader van het *Youth Credit* krijgen jongeren ongeveer duizend pond sterling tot hun beschikking om een opleiding te kopen in een bedrijf of organisatie die zij zelf kiezen of die hun is aanbevolen door een *Training and Enterprise Council*.

Flexibiliteit van de arbeidsmarkt en nieuwe trajecten voor de intrede van jongeren in het werkende bestaan

Al deze veranderingen moeten naast het arbeidsmarktbeleid worden gelegd dat de overheid sinds het begin van de jaren tachtig voert. Dit beleid leidt tot een significant verlies aan invloed van de werknemersorganisaties en tot deregulering van de arbeidsmarkt, hetgeen men als een van de belangrijkste middelen voor werkgelegenheidsontwikkeling ziet.

Jongeren vormen één van de schakels om tot de gewenste flexibilisering van de arbeidsverhoudingen te komen. Zo wordt ongeveer een kwart van hen getroffen door het besluit om jongeren onder de 21 jaar met ingang van 1985 uit te sluiten van het door de *wage councils* vastgestelde minimumloon voor de bedrijfstakken. Deze flexibilisering op het punt van de lonen wordt ook nog gestimuleerd door maatregelen, waarbij subsidies worden verstrekt aan bedrijven die jongeren in dienst nemen en hen slechts een laag salaris betalen (*Young Workers Scheme* vervolgens omgedoopt tot het *New Workers Scheme*). Maar het zijn vooral de opleidingsprogramma's, het *Youth Training Scheme* en vervolgens het *Youth Training* die de beste aanknopingspunten bieden om in de geschetste richting te gaan. Doordat jongeren in beide programma's *trainee* worden, gaat hun status namelijk ver omlaag en valt ook hun

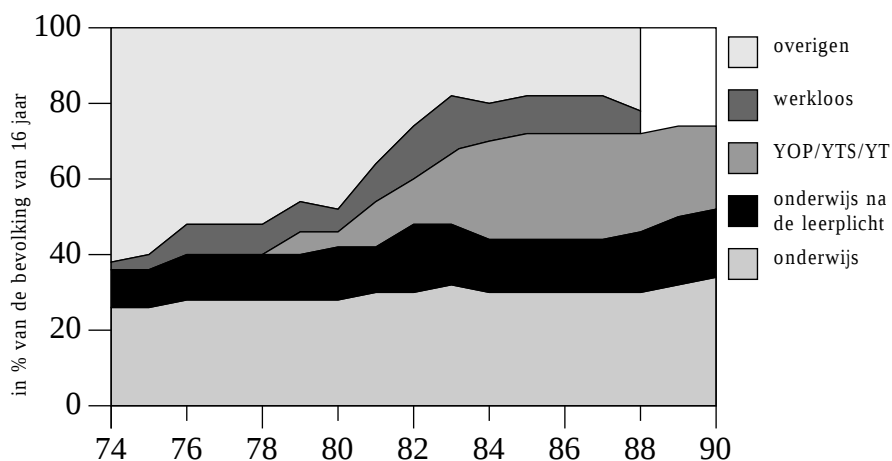
salaris, dat overigens geheel gefinancierd wordt door de overheid, een stuk lager uit.

Van de jongeren tussen de 16 en 17 jaar die in 1990 tot de arbeidsmarkt toetreden, komt 60% uit de genoemde programma's. Als we kijken naar de manier waarop de situatie van de 16-jarigen zich door de loop der jaren ontwikkelt (ieder jaar wordt dezelfde leeftijdsgroep in kaart gebracht), dan zien we dat hun situatie zich door de opleidingsprogramma's aanzienlijk gewijzigd heeft en dat dit voornamelijk ten koste is gegaan van de werkgelegenheid (grafiek 2).

De effecten die al deze maatregelen hebben op de overstap van jongeren naar het werkende bestaan kunnen niet allemaal onder één noemer worden gebracht. Individuele kenmerken, zoals sociale achtergrond en examenresultaten hebben invloed op later ingeslagen wegen. Ook lokale aspecten (lokale arbeidsmarkt, lo-

"In 1991 begint men te experimenteren met een nieuwe maatregel, *Youth Credit*, die vóór 1996 de belangrijkste toegangsweg tot de beroepsopleidingen moet worden voor alle jongeren die het onderwijssysteem verlaten."

**Grafiek 2: Onderwijssysteem en arbeidsmarkt²⁾
16-jarige Britse jongeren**



2) Uit F.Lefresne, 1992; Bron: Employment Gazette

- ❑ De rubriek "school" staat voor het totaal aantal leerlingen dat nog een opleiding volgt binnen het middelbare onderwijs.
- ❑ Onder de rubriek "onderwijs na de leerplicht" vallen jongeren die hun opleiding na de leerplicht vervolgen met een voltijd- of deeltijd-opleiding. Hieronder vallen echter niet de jongeren die gebruik maken van een *Youth Training Scheme*; zij worden opgeleid in "colleges".
- ❑ Onder de rubriek "YOP/YTS/YT" vallen al diegenen die gebruik maken van een maatregel in het kader van het werkgelegenheidsbeleid, los van het feit of ze wel of niet een opleiding buiten het bedrijfsleven volgen.
- ❑ "Werkloos" staat hier voor jonge werklozen, maar wel alleen voor werkloze jongeren die een werkloosheidsuitkering ontvangen. Met ingang van september 1988 worden 16- en 17-jarigen, omdat ze gebruik kunnen maken van het *Youth Training Scheme*, niet langer als werklozen beschouwd, wat verklaart waarom de lijn in de grafiek vanaf die datum niet verder loopt.
- ❑ Onder de rubriek "overigen" vallen voornamelijk jongeren die werk hebben, of geen werk, maar niet als werkloos geteld worden, met uitzondering van degenen die gebruik maken van YOP/YTS/YT.



“Al deze veranderingen moeten naast het arbeidsmarktbeleid worden gelegd dat de overheid sinds het begin van de jaren tachtig voert. Dit beleid leidt tot een significant verlies aan invloed van de werknemersorganisaties en tot deregulering van de arbeidsmarkt, hetgeen men als een van de belangrijkste middelen voor werkgelegenheidsontwikkeling ziet.”

“... dan bestaat het gevaar dat er grotere spanningen zullen ontstaan tussen de nieuwe maatschappelijke vraag naar opleidingen enerzijds en het systeem voor de kwalificatievoorziening zelf, dat verbrokken is en beheerst wordt door korte termijn-denken.”

kaal beleid van de *Training and Enterprise Council*) en de bedrijfstak waarbinnen de opleiding wordt gevolgd, hebben een beslissende invloed op de toetreding tot de arbeidsmarkt: sommige bedrijfstakken, zoals de bouw en de metaalnijverheid, hebben de *Youth Training* zelfs in hun praktijkopleidingen opgenomen, terwijl andere sectoren, zoals de dienstverlenende sector, wel veel méér opleidingsplaatsen voor jongeren aanbieden, maar daarmee kunnen ook veel minder kwalificaties worden verworven. Zo wordt in sommige onderzoeken geschat dat in 1991 slechts een derde van het totale aantal “trainees” een diploma heeft behaald (*Working Brief*, nov/dec 1993, issue 49).

De effecten van de maatregelen op de werkloosheid onder jongeren in de leeftijdsgroep 16- tot 18-jarigen zijn in bepaald opzicht ingrijpend: deze jongeren worden namelijk sinds 1988 niet meer tot de werklozen gerekend, omdat ze geen plaats in het Youth training Scheme mogen weigeren. Daartegenover staat dat de vergoeding die zij tijdens de opleiding ontvangen iets hoger is dan een werkloosheidsuitkering. Niettemin vermelden enkele onderzoeken (*Working Brief*, april 1992) dat ongeveer 50.000 jongeren zes maanden nadat ze in juli 1991 de schoolbanken hadden verlaten, nog geen plaats in het kader van *Youth Training* hadden gevonden. In januari 1992 schatte men het aantal werklozen tussen de 16 en 18 jaar op 103.000 (*ibid*).

Dat de genoemde maatregelen op het gebied van de kwalificaties relatief weinig zoden aan de dijk zetten, gaat gepaard met een verslechtering van de werkgelegenheid voor de minst gekwalificeerde jongeren. Deze jongeren worden vooral verdrongen door andere categorieën laag gekwalificeerde arbeidskrachten, en vooral door vrouwen die in de dienstverlenende sector in deeltijd werken.

Door de huidige veranderingen binnen het productie-apparaat wordt het steeds moeilijker de grote hoeveelheid laag gekwalificeerde jongeren aan werk te helpen die op zeer jeugdige leeftijd op de arbeidsmarkt verschijnt. Uit de wervingsstrategieën van het bedrijfsleven blijkt dat er nieuwe kwalificatie-eisen aan jongeren worden gesteld (*Changing Policies Towards Young Workers*, IMS Report 243, June 1993). Daarnaast blijken jongeren gedurende een langere periode een initiële opleiding te gaan volgen: in 1992 trad nog slechts een derde van alle 16- en 17-jarigen toe tot de arbeidsmarkt, terwijl dat in 1989 nog ruim de helft was. Er is echter meer tijd nodig om te kunnen vaststellen of dit een structureel verschijnsel is, dat vergeleken kan worden met dat wat zich ook in andere ontwikkelde landen heeft voorgedaan. Is dit het geval, dan bestaat het gevaar dat er grotere spanningen zullen ontstaan tussen de nieuwe maatschappelijke vraag naar opleidingen enerzijds en het systeem voor de kwalificatievoorziening zelf, dat verbrokken is en beheerst wordt door korte termijn-denken.

Literatuur:

Appay, B., 1992, “L’alternance au Royaume-Uni”, in: *Les formations en alternance*, La Documentation Française.

Ashton, D., Maguire M. and Spilsbury, M., 1990, *Restructuring the Labour Market, the implication for Youth*, Cambridge, R.M. Blackburn and K. Prandy.

Finegold, D. and Soskice, D., 1990, “The Failure of training in Britain; Analysis and Prescription”, in: *Oxford Review of Economic Policy* 4.

Lefresne, F., 1992, “Systèmes de formation professionnelle et insertion des jeunes: une comparaison France-Royaume-Uni”, in: *Revue de l’IRES*, no. 9, voorjaar-zomer.

Marsden, D. and Ryan, P., 1990a, “Where do Young People Work? Youth employment by Industry in Various European Economies”, in: *British Journal of Industrial Relations*, vol. 24, no. 1.

Marsden, D. and Ryan, P., 1990b, “Youth Employment and Modes of Regulation of the Youth Market”, in: Ryan, P., Garonna, P. and Edwards, R.C., *The Problem of Youth*, uitg. Macmillan, London.

Raffe, D., 1992, “Beyond the Mixed Model: Social Research and the Case for Reform of 16.18s. Education in Britain”, in: Colin Crouch and Anthony Heath (eds), *Social Research and Social Reform: Essays in Honour of A.H. Halsey*, Oxford.



De maatregelen van de sociale partners voor de werkgelegenheid van jongeren: voorbeeld – de Bondsrepubliek

Uitgangssituatie

In een levensloop treffen we normaal gesproken twee belangrijke overstappen aan, namelijk

overstap 1:
van een school voor algemeen vormend onderwijs naar een beroepsopleiding;

overstap 2:
van een beroepsopleiding naar het werkende bestaan.

Bij iedere overstap moeten het individu, het bedrijfsleven en de maatschappij op uiteenlopende manieren tot een goede afstemming zien te komen (Mertens, 1976, blz. 68 ev.). Bij de eerste overstap, de zogeheten eerste drempel, zoekt de jongere een plaats in het leerlingwezen, een werkgever of een school voor beroeps-onderwijs. Bij de tweede overstap, de zogeheten tweede drempel, waarover we het in dit artikel zullen hebben, ziet de aansluitingsproblematiek er als volgt uit:

□ de opgeleide vakman/-vrouw zoekt een baan waarin hij/zij de verworven kwalificaties kan gebruiken;

□ de onderneming zoekt vakmensen, waarmee haar concurrentiepositie op de markt veiliggesteld kan worden.

In alle landen van de Europese Unie is het vandaag de dag voor jongeren moeilijk om een praktijkplaats in het leerlingwezen of een baan te vinden. In oktober 1993 was in het totaal twintig procent van

alle jongeren onder de vijftientig werkloos (zie de grafiek). Het werkloosheids-cijfer onder jongeren was daarmee bijna twee maal zo hoog als het percentage mensen dat van de totale beroepsbevolking werkloos is (10,7 procent). Maar er bestaan wel grote verschillen tussen de landen afzonderlijk. De cijfers lopen uiteen van achtendertig procent in Spanje en van twintig procent in België tot vijf procent in West-Duitsland.

Van alle landen in de Europese Unie biedt de Bondsrepubliek jongeren nog de beste kansen op de arbeidsmarkt. De opleidingen in het leerlingwezen, het zogeheten duale stelsel, maken de overstap naar het werkende bestaan namelijk eenvoudiger (Zedler, 1994, blz. 14). Maar de zwaarste recessie van na de oorlog heeft ook in Duitsland haar sporen nagelaten in de werkgelegenheid van jongeren onder de vijftientig. In oktober 1993 zaten in West-Duitsland 318.000 mannen en vrouwen onder de vijftientig zonder werk, en dat waren er ruim 60.000 méér dan in het jaar daarvoor. In Oost-Duitsland bedroeg het totale aantal werkloze jongeren in oktober 1993 bijna 128.000.

In alle Duitse deelstaten heeft zich een stijging van de werkloosheid voorgedaan, daar veel ondernemingen die leerling-werknemers opleiden momenteel voor een dilemma op personeelsgebied staan. Onder invloed van de recessie moeten ze namelijk banen schrappen, terwijl ze aan de andere kant hun leerling-werknemers ná afloop van de opleiding in dienst willen houden, zodat de opgeleide vakmensen de overstap naar het werkende be-



Reinhard Zedler

Pedagoog, hoofd van de afdeling Beroepsopleiding van het Institut der deutschen

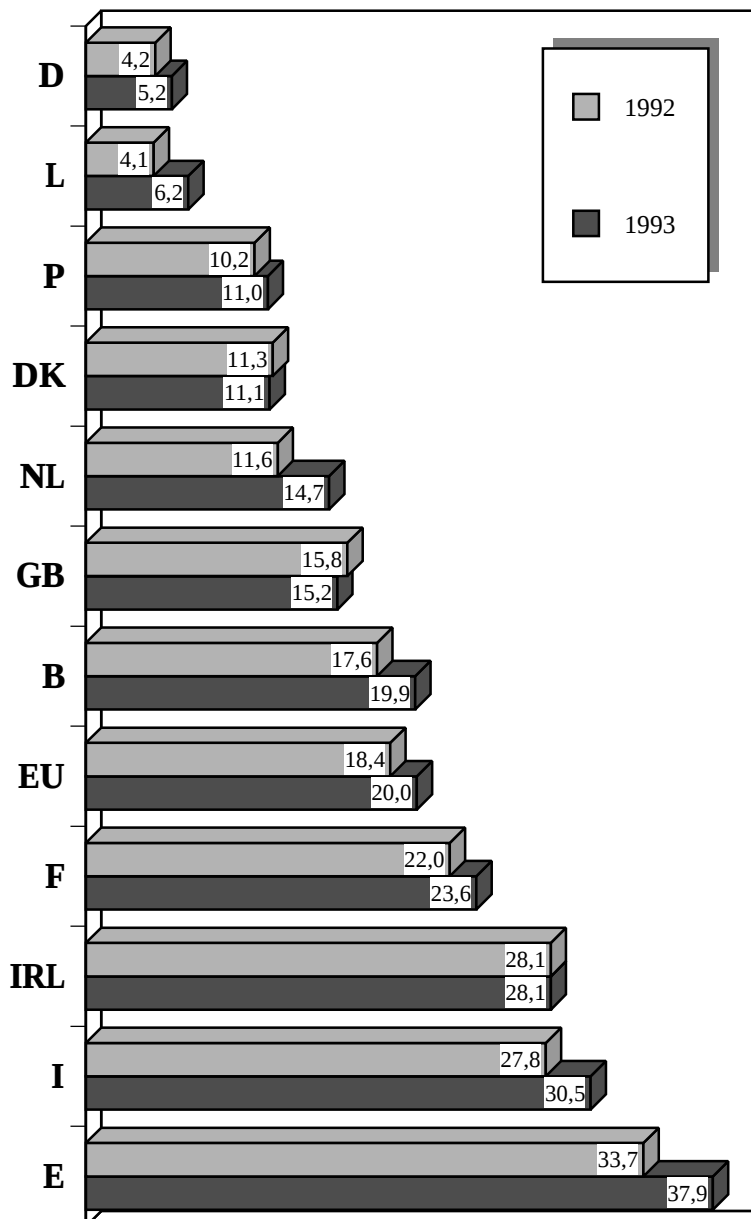
Wirtschaft, Keulen en redacteur van het tijdschrift "Informationen zur beruflichen Bildung"

Tegen de achtergrond van de hoge werkloosheid in Duitsland is het dit jaar voor tal van ondernemingen moeilijk om alle leerling-werknemers na afloop van hun opleiding een arbeidsovereenkomst aan te bieden. Maar een groot aantal ondernemingen hebben tussenoplossingen ontwikkeld, zodat de opgeleide vakmensen na hun examen niet meteen werkloos worden. De sociale partners, de werkgeversorganisaties en vakbonden ondersteunen dit beleid door middel van oproepen en bijzondere regelingen in de cao's. Doel van dergelijke regelingen is te verhinderen dat de werkloosheid onder jongeren nog verder stijgt en ervoor te zorgen dat jonge volwassenen en jongeren na afloop van hun opleiding aan de slag blijven.

"In alle Duitse deelstaten heeft zich een stijging van de werkloosheid voorgedaan, daar veel ondernemingen die leerling-werknemers opleiden momenteel voor een dilemma op personeelsgebied staan."



Figuur 1: Werklozen onder de 25 - in procenten van de beroepsbevolking in deze leeftijdscategorie



Gemiddelde van de maand oktober; D = alléén West-Duitsland; GR = geen gegevens beschikbaar
Bron: Eurostat, Institut der deutschen Wirtschaft, Keulen

staan kunnen maken en het human capital veiliggesteld wordt. Door de recessie kunnen ondernemingen momenteel echter minder leerling-werknemers een arbeidscontract aanbieden dan vroeger, of ze zouden werknemers met gezinnen op straat moeten zetten (Geer, Hirschbrunn, 1994, blz. 10). Maar veel ondernemingen die hun leerling-werknemers niet in vaste dienst kunnen nemen, proberen tussenoplossingen te vinden. En in verschillende

bedrijfstaten bieden de sociale partners de ondernemingen hierbij de helpende hand.

Werkloosheid na een opleiding in het leerling-wezen

Het aantal leerling-werknemers dat na afloop van hun opleiding níet in vaste dienst wordt genomen, stijgt de laatste tijd. In de eerste twee maanden van 1994 zijn zo'n 31.700 jongeren in West-Duitsland na hun opleiding werkloos geworden, zeventien procent méér dan in dezelfde periode van het vorig jaar.

De ontwikkeling van de werkloosheid in 1993 valt af te lezen uit de volgende officiële cijfers van de Bundesanstalt für Arbeit:

□ In West-Duitsland werden in het totaal 115.024 jongeren na afloop van hun opleiding in het leerlingwezen als werkloos geregistreerd, d.w.z. bijna 28.000 jongeren méér dan in het jaar daarvoor (een stijging met zo'n 32%).

□ In Oost-Duitsland werden in het totaal 23.940 jongeren na hun opleiding werkloos, en dit was ruim twee keer zoveel dan in het jaar daarvoor.

Hierbij moeten we wel in aanmerking nemen dat in deze cijfers ook jongeren inbegrepen zijn die hun opleiding niet hebben afgemaakt of een opleiding buiten het duale stelsel hebben gevolgd, zoals een opleiding in het ambtenarenapparaat of in de gezondheidszorg. Het Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung gaat er dan ook van uit dat het werkelijke aantal jongeren dat in 1993 na afloop van de leertijd werkloos is geworden, lager uitvalt. Van de 440.000 leerling-werknemers die in 1993 hun examen haalden, werden er in West-Duitsland 75.000 werkloos. Dit was 17,1 procent (Schober, 1994), terwijl dat cijfer in 1992 nog maar bij de 12,6 procent en in 1990 bij de 11,8 procent lag (zie tabel).

De situatie in Oost-Duitsland ziet er, volgens de berekeningen, nog minder rooskleurig uit. De overstap van jonge vakmensen naar het werkende bestaan wordt daar bemoeilijkt door het feit dat door de



Treuhand geleide ondernemingen mensen ontslaan en jongeren die niet in ondernemingen zijn opgeleid maar moeilijk aan de bak komen. Men gaat er dan ook van uit dat van de 80.000 leerling-werknemers die in Oost-Duitsland een examen hebben afgelegd er 20.000 werkloos zijn geworden, dat wil zeggen zo'n 25 procent.

In West-Duitsland slaat de werkloosheid vooral toe bij jongeren die hun opleiding in een heel kleine onderneming hebben gevolgd. Maar ook grotere bedrijven die met de economische crisis geconfronteerd worden of stevig moeten rationaliseren, kunnen hun leerling-werknemers niet in dienst houden. Het zijn vooral de bedrijven die zo'n 2000 à 5000 mensen in dienst hebben die hun leerling-werknemers na het examen op straat zetten.

Een positiever beeld vertonen de statistieken voor de overheidssector en het krediet- en verzekeringswezen. In deze sectoren krijgt namelijk slechts vier à vijf procent van de opgeleide vakmensen géén arbeidscontract aangeboden.

Tussenoplossingen bij ondernemingen

De ondernemingen die leerling-werknemers opleiden streven er naar om jonge vakmensen ook in economisch moeilijke tijden na hun examen in dienst te houden. Grote ondernemingen, zoals BASF en Daimler-Benz bijvoorbeeld, hebben ruim 75 procent van de leerling-werknemers die hun examen hadden gehaald, een arbeidscontract gegeven. Daimler-Benz beschikt op dit punt voor 1993 over exact cijfermateriaal. In 1993 legden in het hele concern bijna 3000 leerling-werknemers een examen af en daarvan werd 75 procent in dienst genomen. Slechts 6 procent van de leerling-werknemers kwam na het examen niet aan de bak in het concern. Het resterende deel van de opgeleide vakmensen wilde verder studeren of stapte naar andere ondernemingen over. Een groot aantal van de leerling-werknemers kreeg evenwel géén arbeidscontract voor onbepaalde tijd, maar een tijdelijk arbeidscontract (Rudolf Geer/Hans-Wolfgang Hirschbrunn, 1994, blz. 7/8). Een tijdelijk arbeidscontract is een van

de tussenoplossingen die het bedrijfsleven hanteert om de opgeleide vakmensen uit het leerlingwezen aan een baan te helpen. Andere mogelijkheden zijn part-time contracten en transferprogramma's.

Tijdelijke arbeidscontracten

De meeste ondernemingen bieden tijdelijke arbeidscontracten aan, om de problemen met de aanstelling van de opgeleide vakmensen op te vangen. Vooral mannelijke leerling-werknemers die nog in dienst moeten of nog vervangende dienst moeten doen, krijgen dit soort arbeidscontracten aangeboden. De wet op de werkgelegenheidsbevordering vormt de wettelijke basis voor dit soort contracten. Uit hoofde van deze wet kunnen namelijk arbeidscontracten van maximaal anderhalf jaar worden afgesloten. Daarbij kunnen jongeren niet alleen in hun eigen beroep, maar ook op andere terreinen worden aangesteld.

Van de mogelijkheid om tijdelijke arbeidscontracten aan te bieden heeft, bijvoorbeeld, AEG gebruik gemaakt. Op deze manier konden alle vierhonderd leerling-werknemers die hun opleiding begin 1994 beëindigden aan de slag blijven.

“De ondernemingen die leerling-werknemers opleiden streven er naar om jonge vakmensen ook in economisch moeilijke tijden na hun examen in dienst te houden.”

“De meeste ondernemingen bieden tijdelijke arbeidscontracten aan, om de problemen met de aanstelling van de opgeleide vakmensen op te vangen.”

Werkloosheid na afloop van een opleiding in het leerlingwezen in de periode 1984-1993 - West-Duitsland

Jaar	Aantal leerling-werknemers met diploma (in december)	daarvan werkloos (drop-outs en dergelijke niet mee-gerekend)	percentages
1984	604.800	88.600	14,7
1985	632.500	94.600	15,0
1986	675.000	94.600	14,0
1987	680.100	96.300	14,2
1988	643.100	87.200	13,6
1989	601.600	77.700	12,9
1990	531.600	62.800	11,8
1991	498.300	60.200	12,1
1992	453.600	57.000	12,6
1993	440.000	75.200	17,1

Bron: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit



“Ook part-time contracten bieden tal van ondernemingen de mogelijkheid om hun leerling-werknemers ondanks de moeilijke personeelssituatie, na het examen in dienst te houden.”

“Als ondernemingen geen mogelijkheden hebben om de opgeleide leerling-werknemers een arbeidscontract aan te bieden, worden ze naar bedrijven gestuurd die wél behoefte hebben aan personeel.”

“De sociale partners werken daarbij met een aantal op maat gesneden formules, zoals verklaringen, oproepen en bijzondere regelingen in de cao's.”

“Hierin stellen beide sociale partners eensgezind het volgende vast: “Aan het motto dat opleidingen op de eerste plaats komen en vaste arbeidscontracten op de tweede plaats wordt onverminderd vastgehouden.”

Part-time contracten

Ook part-time contracten bieden tal van ondernemingen de mogelijkheid om hun leerling-werknemers ondanks de moeilijke personeelssituatie, na het examen in dienst te houden. Bayer, bijvoorbeeld, had in de winter van 1993/94 geen mogelijkheden om administratieve en commerciële medewerkers, assistent-technici voor onderzoek en ontwikkeling, laboranten en mensen met technische beroepen te plaatsen. Alle banen die vrijkomen voor opgeleide vakmensen worden daarom voortaan door twee mensen gedeeld. Bayer kan zo alle leerling-werknemers die hun opleiding in de zomer van 1994 afronden een arbeidscontract aanbieden.

Door een arbeidstijdverkorting tot 28 uur per week kon ook in de Mercedes-fabriek te Wörth bereikt worden dat de opgeleide jongeren na hun examen niet op straat komen te staan. Opel heeft op basis van part-time contracten een eigen, op de onderneming toegesneden variant ontwikkeld. Jonge vakmensen kunnen er in het eerste jaar na hun opleiding 25 uur per week werken en verdienen dan dienovereenkomstig minder. In het tweede jaar werken ze 30 uur per week en het derde jaar krijgen ze de volledige, in de c.a.o. vastgelegde werkweek. Een soortgelijke regeling wordt ook door Volkswagen gehanteerd.

Transferprogramma's

Als ondernemingen geen mogelijkheden hebben om de opgeleide leerling-werknemers een arbeidscontract aan te bieden, worden ze naar bedrijven gestuurd die wél behoefte hebben aan personeel.

Op deze manier worden in sommige bedrijfstakken vakmensen aan de slag geholpen. De staalindustrie, bijvoorbeeld, die in verband met de herstructureringsprocessen veel personeel kwijt moet, heeft grote problemen met de aanstelling van jongeren die hun leertijd hebben voltooid. Het midden- en kleinbedrijf zit daarentegen om vakmensen voor bijvoorbeeld sanitaire installaties, verwarmingstechniek en rioolbouw te springen. De staalbedrijven lenen medewerkers die gedwongen korter moeten werken en in bepaalde afdelingen ondergebracht zijn dan ook voor drie à zes maanden uit aan

middelgrote en kleine ondernemingen. In die tijd volgen de jongeren die de overstap naar een andere bedrijfstak hebben gemaakt “introductiecurssussen” en bekijken ze te zamen met hun nieuwe werkgever of ze het dienstverband willen voortzetten.

De inbreng van de sociale partners

Het bedrijfsleven zoekt dus naar eigen manieren om de opgeleide leerling-werknemers in dienst te houden. De oplossingen die daarbij gehanteerd worden, variëren van tijdelijke arbeidscontracten, aanstellingen op werkerreinen buiten het eigen beroep, en part-time contracten tot transferprogramma's tussen de industrie en middelgrote en kleine bedrijven. Bij dit soort initiatieven ontvangen de ondernemingen in de afzonderlijke bedrijfstakken steun van de sociale partners. De sociale partners werken daarbij met een aantal op maat gesneden formules, zoals verklaringen, oproepen en bijzondere regelingen in de cao's.

Het comité voor de beroepsopleiding in de chemische sector, waarin zowel de werkgeversorganisatie als de vakbond van de sector paritair vertegenwoordigd zijn, heeft bijvoorbeeld op 12 november 1993 een verklaring over het probleem met de aanstelling van in het bedrijfsleven opgeleide jongeren uitgegeven (Berufsbildungsrat: Erklärung zur Übernahme von Ausgebildeten, 1993). Hierin stellen beide sociale partners eensgezind het volgende vast: “Aan het motto dat opleidingen op de eerste plaats komen en vaste arbeidscontracten op de tweede plaats wordt onverminderd vastgehouden. Problemen met de aanstelling van opgeleide jongeren hier en daar mogen geen aanleiding zijn om over de hele linie minder aan opleiding te doen. Als de opgeleide jongeren na hun leertijd geen vast arbeidscontract voor onbepaalde tijd in het eigen beroep kan worden aangeboden, moeten de ondernemingen bekijken of er geen andere mogelijkheden zijn”. De mogelijkheden die in de verklaring genoemd worden, zijn: aanstelling op een werkerrein dat niet met het eigen beroep te maken heeft, tijdelijke arbeidscontracten, part-time werk, combinatie-



modellen en hulp bij de overstap naar andere ondernemingen.

Met een zelfde soort doelstelling voor ogen hebben de sociale partners in de metaal en de elektrotechnische industrie van Noordrijn-Westfalen de ondernemers opgeroepen om "van alle mogelijkheden gebruik te maken die ertoe leiden dat de leerling-werknemers die hun opleiding in 1994 voltooien in dienst kunnen worden gehouden" (Gemeinsame Erklärung 1994). In deze verklaring gaan de sociale partners ervan uit dat het door de huidige economische situatie voor de ondernemers in de metaal en de elektrotechnische industrie moeilijk is om de opgeleide jongeren een arbeidscontract aan te bieden. De sociale partners roepen de ondernemers en de leerling-werknemers dan ook op om te bekijken of de jonge vakmensen ook elders kunnen worden ingezet, als een aanstelling in het eigen beroep er niet in zit. In de verklaring wordt daarnaast ook nog gewezen op de mogelijkheid van part-time werk, tijdelijke arbeidscontracten en vervangende aanstellingen in aanverwante bedrijven of ondernemingen in de buurt.

Als een van de formules om opgeleide jongeren na afloop van hun leertijd aan de slag te houden is part-time werk in de afgelopen jaren bijzonder belangrijk geworden. De voorzitter van de Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (koepelorganisatie van de Duitse werkgevers), Klaus Murmann heeft alle ondernemingen in februari 1994 opgeroepen om jongeren na voltooiing van hun opleiding in het leerlingwezen via part-time contracten aan een eerste baan te helpen. In de oproep wordt dit als volgt geformuleerd: "Om jongeren ook in economisch moeilijke tijden kansen op een eerste baan te geven, roep ik de ondernemers in de marktsector vandaag op om méér part-time contracten aan te bieden en daarmee een snelle overstap naar de wereld van het werk voor jongeren mogelijk te maken." (Klaus Murmann, 1994)

In dit kader hebben de sociale partners van grote bedrijfstakken regelingen ontwikkeld voor de aanstelling van in het leerlingwezen opgeleide jonge vakkrachten. Deze regelingen gelden voor alle ondernemingen die onder een bepaalde cao vallen. In de chemische in-

dustrie, bijvoorbeeld, wordt door middel van dergelijke regelingen afgedwongen dat de opgeleide jongeren ook op andere werkterreinen en in part-time functies worden aangesteld.

In de metaal en de elektrotechnische industrie wordt de aanstelling van jongeren na de leertijd in de jongste cao's bevorderd. In die cao's is namelijk overeengekomen dat leerling-werknemers die hun examen hebben gehaald in principe een arbeidscontract van minimaal een half jaar moeten krijgen. Indien dit in de huidige omstandigheden niet mogelijk is of indien een bedrijf méér jongeren heeft opgeleid dan het zelf nodig heeft, kan die verplichting in overleg met de ondernemingsraad komen te vervallen. Deze regeling in de cao's van de metaal en de elektrotechnische industrie is tot eind 1995 van kracht. Voor tal van ondernemingen, zoals Daimler-Benz, is en blijft het het doel om "jonge produktiemedewerkers en commerciële medewerkers na hun opleiding een vaste aanstelling te geven, zij het noodgedwongen ook steeds vaker op part-time basis. Indien wij dit niet kunnen, bieden wij de jongeren op zijn minst een tijdelijk contract aan." (Geer/Hirschbrunn 1994, blz. 19).

De betekenis van de maatregelen

De bijzondere regelingen in de cao's voor part-time werk en tijdelijke arbeidscontracten komen alle betrokken partijen ten goede.

□ De ondernemingen krijgen met de goed opgeleide jonge vakmensen een potentieel aan nieuwe, presterende mensen in huis. De investeringen die zij in de opleidingen hebben gedaan, gaan zo niet verloren. En er wordt tevens voor de nodige continuïteit in het personeelsbestand gezorgd.

□ De jonge vakmensen krijgen de kans om hun beroepskwalificaties meteen na de opleiding in praktijk te brengen en uit te breiden. Als ze goed presteren, kan hen naderhand een full-time baan worden aangeboden.

Alle hier beschreven strategieën en initiatieven van ondernemingen zijn nodig

"De bijzondere regelingen in de cao's voor part-time werk en tijdelijke arbeidscontracten komen alle betrokken partijen ten goede."



“Hoewel alle overbruggingsmaatregelen jongeren na hun opleiding een perspectief geven, is het fundamentele probleem van de grote werkloosheid daarmee nog niet de wereld uit.”

om te voorkomen dat jongeren werkloos worden. Jongeren voorzien door middel van werk niet alleen in hun levensonderhoud, maar kunnen zich in hun werk ook waarmaken. In het werkende bestaan kunnen ze meer kennis vergaren, hun know-how uittesten en ervaring opdoen. Alleen als jongeren aan de slag gaan, zo stelt het Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung terecht (Schober 1994), werpt een opleiding vruchten af.

Hoewel alle overbruggingsmaatregelen jongeren na hun opleiding een perspectief geven, is het fundamentele probleem van de grote werkloosheid daarmee nog niet de wereld uit. In een rapport over de werkgelegenheid schrijft de Organisatie

voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling de hoge werkloosheid toe aan het ontoereikende vermogen van de industrielanden om adequaat op de veranderingen in de concurrentieverhoudingen te reageren (Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling, 1994). De strategie van de OESO ter bestrijding van de werkloosheid is onder andere gericht op de verdere ontwikkeling en invoering op bredere schaal van nieuwe technologieën, afspraken tussen werkgever en werknemer over flexibelere arbeidstijden, en flexibilisering van de loon- en arbeidskosten (OESO, 1994, blz. 46 ev.). Uitvoering van deze strategie kan ertoe bijdragen dat méér jongeren een plaats in de wereld van het werk vinden.

Literatuur

Berufsbildungsrat: Erklärung zur Übernahme von Ausgebildeten. In: Bundesarbeitgeberverband Chemie (Hrsg.): Ausbilder in der chemischen Industrie, Wiesbaden 1993, Nr. 6

Wolfgang Franz: Der Arbeitsmarkt, eine ökonomische Analyse, Mannheim 1993

Rudolf Geer, Hans-Wolfgang Hirschbrunn: Zukunftsperspektiven von Fachkräften in der Industrie, Keulen 1994

Gemeinsame Erklärung der Tarifvertragsparteien zur Ausbildungssituation in der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf 13 januari 1994

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.): Arbeit keine Mangelware - Mut zur Zukunft, Keulen 1994

Dieter Mertens: Beziehungen zwischen Qualifikation und Arbeitsmarkt. In: Winfried Schlaffke (Hrsg.): Jugendarbeitslosigkeit, Keulen 1976, blz. 68 - 111

Klaus Murmann, Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände: Aufruf an alle Betriebe / Beschäftigungseinstieg durch Teilzeit verstärken, Keulen 1994

Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Hrsg.): OECD Beschäftigungsstudie, Fakten, Analysen, Strategien, Parijs 1994

Karen Schober: Duales System - Nur durch Arbeit trägt Ausbildung Früchte. In: IAB Kurzbericht, Neurenberg 1994, Nr. 5

Reinhard Zedler: Duales System: Ausbildung und Berufschancen, Keulen 1994.



Het beleid van de vakbonden met betrekking tot de scholing van laag gekwalificeerde werknemers: een vergelijkende analyse

Vanaf de jaren zeventig hebben zich twee belangrijke ontwikkelingen voorgedaan die ertoe hebben bijgedragen dat de arbeidsmarktpositie van werknemers met een laag initieel onderwijs- en scholingsniveau verzwakt is. Enerzijds heeft de herstructurering in de industrie en met name het in onbruik raken van de massaproductie aan de lopende band op basis van tayloristische arbeidsorganisatie-principes geleid tot massa-ontslagen en een afnemende vraag naar ongeschoolde arbeidskrachten. Anderzijds is de onderwijsparticipatie en het kwalificatieniveau van de beroepsbevolking in de hele Europese Unie gestegen. Deze twee ontwikkelingen hebben ertoe geleid dat laag gekwalificeerde werknemers vanwege de aard van hun werk grote kans lopen ontslagen te worden én op de arbeidsmarkt niet opgewassen zijn tegen hun hoger gekwalificeerde concurrenten.

Dat laag gekwalificeerde werknemers worden gezien als een bijzonder kwetsbare groep is een verschijnsel van de laatste tijd. Hun lage kwalificatieniveau vormde immers, zoals Alaluf en Krzeslo opmerken, geen probleem zolang ze werk hadden. Pas door de massale werkloosheid is hun gebrek aan kwalificaties problematisch geworden (1993). Méér scholing kan een positief effect hebben op hun vermogen zich aan te passen aan de veranderende arbeidsorganisatie en hun vermogen weer werk te vinden, als ze ontslagen worden. Bovendien kan het volgen van een opleiding bijdragen aan een grotere mobiliteit en/of grotere arbeidszekerheid en arbeidssatisfactie van dege-

nen die slecht betaald of tijdelijk werk hebben.

Scholing wordt door de Europese Unie gezien als een economisch en sociaal beleidsinstrument. Het kan bijdragen tot de verbetering van de produktiviteit en de concurrentiepositie van de onderneming, maar ook tot de vergroting van de arbeidszekerheid en de arbeidssatisfactie van de werknemers en de versterking van hun positie op de externe arbeidsmarkt. Mahnkopf meent dat de scholingsdoelstellingen voor de vakbonden zowel op het vlak van de efficiëntie als op dat van de gelijkheid liggen (1991). Vakbonden vinden het nuttig bij te dragen tot de verbetering van de economische concurrentiepositie van de werkgever, maar willen ook dat hun leden gelijke scholingskansen krijgen.

In veel Europese landen hebben de vakbonden of de vertegenwoordigers van de werknemers van oudsher een taak bij de formulering en tenuitvoerlegging van het scholingsbeleid. Het doel van dit artikel is te onderzoeken in hoeverre er de afgelopen jaren een vakbondsbeleid op scholingsgebied is ontwikkeld dat is toegesneden op de problemen waarmee laag gekwalificeerde werknemers te maken krijgen. Daarbij wordt gebruik gemaakt van de bevindingen van een vergelijkend onderzoek in Frankrijk, België, Duitsland, Groot-Brittannië en Italië, waarin het vakbondsbeleid is onderzocht in de levensmiddelenindustrie, de auto-industrie en de gezondheidszorg, drie bedrijfstakken waarin in al deze landen grote



Helen Rainbird

Lector in de sociale wetenschappen aan Nene College in Northampton.

Daarvoor

wetenschappelijk medewerkster aan de Industrial Relations Research Unit van de University of Warwick.

In hoeverre kunnen vakbonden de belangen van ongeschoolde werknemers op scholingsgebied behartigen en op deze wijze voorkomen dat zij van de arbeidsmarkt worden uitgesloten? In dit artikel wordt verslag gedaan van de bevindingen van een vergelijkend onderzoek in vijf landen. De term 'laag gekwalificeerde werknemers' is ontleend aan het Franse beleidsdebat, maar ook andere landen kennen dergelijke groepen, die structureel een achtergestelde positie innemen op de arbeidsmarkt. Hoe goed de vakbonden de belangen van de ongeschoolde werknemers kunnen behartigen is afhankelijk van hun formele vertegenwoordigingsrechten, hun wervingsbeginselen en hun interne organisatiestructuur. Alle discussies over het 'nieuwe punt op de agenda' ten spijt blijft het vakbondsbeleid ten aanzien van scholing dikwijls beperkt tot het reageren op de initiatieven van de werkgevers. De vakbonden stellen in zoverre een eigen agenda op, dat ze hun onderhandelings- en wervingsstrategieën aan de veranderende werkgelegenheidsstructuur aanpassen. Daarbij moeten ze echter zowel de belangen van de hoger gekwalificeerde als van de ongeschoolde werknemers behartigen en daardoor kunnen ze te maken krijgen met nieuwe belangenconflicten.



“... laat dit definitieprobleem zien dat er een spanning bestaat tussen individuele kenmerken (het formele kwalificatieniveau) en de kenmerken van de productie-organisatie die doorwerken in de classificatie van het werk als meer of minder geschoold.”

aantallen ongeschoolde werknemers werkzaam zijn.¹⁾ In de eerste twee bedrijfstakken zijn dat overwegend mannelijke arbeidskrachten, terwijl in de laatste sector de vrouwen in de meerderheid zijn. Het doel van het onderzoek was niet te beschrijven op welke wijze de vakbonden vertegenwoordigd zijn bij de scholingsinstellingen, maar veeleer te onderzoeken hoe vakbonden de deelname van ongeschoolde werknemers aan scholing proberen te stimuleren door middel van belangenbehartiging, collectief overleg, het voeren van campagnes op verschillende niveaus en dienstverlening aan de leden.

Dit artikel bestaat uit vijf delen. In het eerste deel wordt de definitie van de term ‘laag gekwalificeerde werknemers’ onderzocht en in verband gebracht met de beleidsdebatten die op verschillende niveaus en in verschillende vormen in elk land hebben plaatsgevonden. In het tweede deel wordt het bestaande beleid van de vakbonden met betrekking tot scholing onderzocht. In het derde deel wordt bekeken in hoeverre scholing een nieuw punt is op de agenda van vakbondsorganisaties. In het vierde deel wordt aandacht besteed aan problemen bij de tenuitvoerlegging van het beleid. Daarna volgt een conclusie.

Een definitie van ‘laag gekwalificeerde werknemers’

De oorspronkelijke definitie van het onderzoeksonderwerp kwam voort uit de vaststelling dat zich in Frankrijk een nieuw type werkgelegenheidsbeleid had aangediend. Dit beleid richtte zich op laag gekwalificeerde werknemers, ‘les bas niveaux de qualification - BNQ’, en werd tot ontwikkeling gebracht, omdat ongeschoolde werknemers niet in staat bleken zich door middel van scholingsprogramma’s aan te passen aan de eisen die het nieuwe productiesysteem aan hen stelde. Dat ze dat niet konden, werd toegeschreven aan hun lage initiële kwalificatieniveau. (Vincent, 1993a:3). Hoewel het begrip relevant is voor de toestand op de Franse arbeidsmarkt, waar werknemers zonder kwalificaties in het bijzonder gevaar lopen werkloos te worden, is het niet helemaal bevredigend als basis

voor een vergelijkende analyse en niet zonder meer in te passen in de bestaande statistische categorieën. Er zijn wel zekere overeenkomsten met het Belgische begrip ‘risicogroepen’, een categorie die in de wet en de collectieve arbeidsovereenkomsten erkend wordt, maar niet alle landen kennen beleidsinitiatieven ten behoeve van werknemers die als laag gekwalificeerd worden omschreven. Bovendien is het problematisch om de nadruk te leggen op het kwalificatieniveau, aangezien ieder land zijn eigen, niet zonder meer vergelijkbare, omschrijving hanteert van wat een relatief gebrek aan formele kwalificaties inhoudt. Het is bijvoorbeeld algemeen bekend dat de Duitse beroepsbevolking een hoog opleidingsniveau heeft. Dat betekent dat werknemers die daar als laag gekwalificeerd worden beschouwd, absoluut gezien hoger gekwalificeerd kunnen zijn dan soortgelijke categorieën mensen in andere landen.

In feite laat dit definitieprobleem zien dat er een spanning bestaat tussen individuele kenmerken (het formele kwalificatieniveau) en de kenmerken van de productie-organisatie die doorwerken in de classificatie van het werk als meer of minder geschoold. Daarnaast spelen ook arbeidsmarktsegmentatieprocessen een rol. Deze processen zorgen ervoor dat werk dat vooral gedaan wordt door vrouwen, etnische minderheden of in sectoren van de economie waar de lonen en arbeidsomstandigheden naar verhouding slecht zijn, als ongeschoold wordt aangemerkt. Zoals Vincent opmerkt, ‘bij scholing gaat het niet alleen om het kennisniveau van individuen, en de classificaties die worden toegepast door de bedrijven komen niet altijd overeen met de kwalificaties die nodig zijn voor het werk of met die van de werknemer die het werk doet’ (1993b:133, vertaling gebaseerd op de Engelse vertaling van de auteur) Ten behoeve van het onderzoeksproject werden daarom ‘laag gekwalificeerde werknemers’ gedefinieerd als ongeschoolde werknemers met een baan, wier structurele positie op de arbeidsmarkt zodanig is dat ze gevaar lopen werkloos te worden of wier lonen en arbeidsomstandigheden ongunstig zijn vergeleken met die van hoger gekwalificeerden. Hun formele kwalificatieniveau is de voornaamste oorzaak van hun kwetsbare positie, maar daarnaast treedt er een wisselwerking op

1) Aan de eerste fase van het project, die werd gecoördineerd door het Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES) in Parijs, namen teams deel van het Centre de Sociologie et d'Economie Regionale aan de Université Libre de Bruxelles, de Industrial Relations Research Unit van de University of Warwick, het Istituto Ricerche Economiche e Sociali in Rome, en de Universiteit van Tübingen. Dit deel is gefinancierd door het Franse ministerie van Onderzoek en de bevindingen ervan zijn gepubliceerd in een speciaal nummer van *La Revue de l'IRES*, ‘Bas Niveaux de Qualification’ (1993, Nr. 13, herfst). Het vooronderzoek voor het veldwerk werd uitgevoerd met steun van het Armoede III-programma van de Europese Commissie en de bevindingen daarvan zullen binnenkort worden gepubliceerd in de reeks Documents de Travail van IRES in Parijs.



met andere factoren, die verband houden met hun positie in de produktieorganisatie.

Vakbondsbeleid met betrekking tot scholing

De bestaande praktijk

In alle betrokken landen zijn instanties opgezet die zich op verschillende niveaus bezighouden met de uitvoering van het scholings- en arbeidsmarktbeleid. De verschillen tussen de landen hebben te maken met de mate waarin de verantwoordelijkheid voor het arbeidsmarktbeleid door de staat of de sociale partners gedragen wordt en in de wijze waarop de verdere beroepsgerichte scholing - in tegenstelling tot de initiële scholing - is geregeld. In alle landen, behalve Groot-Brittannië, wordt op scholingsgebied gebruik gemaakt van omvangrijke samenwerkingsverbanden tussen de sociale partners. Nadat er in 1979 in Groot-Brittannië een conservatieve regering was gekomen, is als onderdeel van de algemene deregulering van de arbeidsmarkt de inbreng van de vakbonden zowel met betrekking tot het scholings- als het arbeidsmarktbeleid gemarginaliseerd (Rainbird en Smith, 1992).

De institutionele dichtheid van het Duitse beroepsopleidingsstelsel en de verschillende elkaar overlappende systemen voor gemeenschappelijke besluitvorming zijn uitgebreid beschreven (Streeck et al., 1987). In Duitsland is voor de sociale partners een belangrijke rol weggelegd bij de regulering van de initiële scholing op verschillende niveaus, bij de planning op bedrijfsniveau en de formulering van het arbeidsmarktbeleid. Heel anders is de situatie met betrekking tot de beroepsgerichte scholing na de initiële fase. Op dit punt is de regelgeving minder uitgebreid en over het algemeen wordt dit soort scholing als een zaak voor het management beschouwd.

In Frankrijk is het systeem voor beroepsgerichte scholing na de initiële fase het sterkst tot ontwikkeling gekomen. Dit gebeurde nadat in 1970 een collectief akkoord was gesloten, dat aan de basis lag van de wet voor de verdere beroepsgerichte scholing. Kenmerkend voor dit

stelsel is dat het is opgebouwd rond collectieve arbeidsovereenkomsten, pariteitsregelingen en de inbreng van de sociale partners (D'Iribarne en LeMaître, 1987). Voordat de wet in 1971 tot stand kwam, zijn er voor de verschillende onderdelen steeds eerst collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten. De door de sociale partners gemaakte afspraken zijn vervolgens uitgewerkt tot bindende wettelijke maatregelen.

In Italië is in de nationale cao voor de metaalnijverheid van 1972 opgenomen dat werknemers die de middelbare school niet hebben afgemaakt recht hebben op '150 uur' scholing. Later is dit uitgebreid tot andere bedrijfstakken. De werkloosheid wordt vooral onder jongeren, vrouwen, en in het zuiden van Italië verergerd door de betrekkelijk geringe onderwijsparticipatie en het feit dat er geen bij wet vastgelegd systeem voor beroepsgericht volwassenenonderwijs bestaat. In de in januari 1993 gesloten overeenkomst tussen de Confindustria (de werkgevers in de particuliere sector) en de voornaamste vakbondsfederaties is het belang van scholing voor de verbetering van de kwaliteit van het werk en de concurrentiepositie van de bedrijven bevestigd. Ook zijn daarin maatregelen opgenomen om vroegtijdig in te kunnen spelen op de vraag naar bepaalde vaardigheden en om een hervorming van het scholingssysteem mogelijk te maken. Er is voorzien in de oprichting van een nationaal comité voor beroepsgerichte scholing, waarin de regering, de ministeries, de regio's en de sociale partners vertegenwoordigd zijn, en parallel daaraan in een fonds voor de financiering van de beroepsgerichte scholing na de initiële fase (Meghnagi, 1993).

België is in zoverre een uitzondering, dat het collectieve overleg daar ook betrekking heeft op maatregelen voor werklozen. Dit hangt aan de ene kant samen met de hoge organisatiegraad van de Belgische werknemers en de institutionalisering van de arbeidsverhoudingen, en aan de andere kant met het feit dat de vakbonden verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van de sociale zekerheid en onder hun leden ook werklozen hebben. In de jaren zeventig en tachtig zijn er omscholingsdiensten opgezet, nadat de werkgevers, vakbonden en de overheid daartoe tripartiete overeenkomsten hadden geslo-

"In alle landen, behalve Groot-Brittannië, wordt op scholingsgebied gebruik gemaakt van omvangrijke samenwerkingsverbanden tussen de sociale partners."

"In Duitsland is voor de sociale partners een belangrijke rol weggelegd bij de regulering van de initiële scholing op verschillende niveaus, bij de planning op bedrijfsniveau en de formulering van het arbeidsmarktbeleid. Heel anders is de situatie met betrekking tot de beroepsgerichte scholing na de initiële fase."

"In Frankrijk is het systeem voor beroepsgerichte scholing na de initiële fase het sterkst tot ontwikkeling gekomen. Dit gebeurde nadat in 1970 een collectief akkoord was gesloten..."

In Italië "is in de in januari 1993 gesloten overeenkomst tussen de Confindustria (de werkgevers in de particuliere sector) en de voornaamste vakbondsfederaties ... voorzien in de oprichting van een nationaal comité voor beroepsgerichte scholing, waarin de regering, de ministeries, de regio's en de sociale partners vertegenwoordigd zijn, en parallel daaraan in een fonds voor de financiering van de beroepsgerichte scholing na de initiële fase ..."



“België is in zoverre een uitzondering, dat het collectieve overleg daar ook betrekking heeft op maatregelen voor werklozen.”

In Groot-Brittannië “...zijn er lokale organen opgezet om arbeidsmarkt- en “start”-programma’s uit te voeren. Daarin hebben de vertegenwoordigers van de particuliere werkgevers de meerderheid en spelen de vertegenwoordigers van de vakbonden een ondergeschikte rol.”

“... lopen ongeschoolde handarbeiders de meeste kans ontslagen te worden bij een herstructurering. Werkgevers denken namelijk nogal eens dat deze groep zich niet aan kan passen aan de nieuwe produktieomstandigheden, en nemen dus liever nieuwe, hoger gekwalificeerde medewerkers aan of investeren in het verder opleiden van zeer hoog gekwalificeerde oude medewerkers, die als ontvankelijker en produktiever worden beschouwd.”

ten. Sinds het centrale akkoord van 1988 wordt 0,18 procent van de loonsom (en sinds 1990 0,25 procent) gestort in een werkgelegenheidsfonds, waaruit maatregelen voor het scheppen van werkgelegenheid en de scholing van ‘risicogroepen’ worden gefinancierd. (Alaluf en Krzeslo, 1993).

In Groot-Brittannië daarentegen zijn in de jaren tachtig de tripartiete sectorale opleidingsorganen, die wettelijk gemachtigd waren tot het opleggen van een scholingsheffing, de een na de ander afgeschaft. De Manpower Services Commission, het vierledige lichaam dat verantwoordelijk was voor arbeidsmarktprogramma’s, is in 1988 opgeheven. In plaats daarvan zijn er lokale organen opgezet om arbeidsmarkt- en “start”-programma’s uit te voeren. Daarin hebben de vertegenwoordigers van de particuliere werkgevers de meerderheid en spelen de vertegenwoordigers van de vakbonden een ondergeschikte rol. Hoewel de vakbonden in de opleidings- en arbeidsmarktorganen formeel slecht vertegenwoordigd zijn, hebben het Trades Union Congress en de Confederation of British Industry beide hun steun gegeven aan de formulering van National Training Targets (Nationale Opleidingsdoelen). Veel vakbonden hebben eisen gesteld ten aanzien van het individuele recht op scholing en de vorming van bedrijfsopleidingscomités, al “reiken de aspiraties met betrekking tot de inspraak veel verder dan de in de praktijk afgesloten samenwerkingsovereenkomsten” (Winterton en Winterton, 1994:45).

Uit dit korte overzicht blijkt dat er, gegeven de verschillende institutionele en wettelijke kaders, aanzienlijke verschillen bestaan in de armslag die de vakbonden hebben bij de formele behartiging van de belangen van hun leden op het terrein van het scholings- en arbeidsmarktbeleid. Bovendien zijn de vakbewegingen georganiseerd op basis van verschillende principes, zoals politieke overtuiging, bedrijfstak of beroep, en dit kan van invloed zijn op de mate waarin de belangen van ongeschoolde werknemers los van andere belangen worden vertegenwoordigd. Vakbonden hebben, met andere woorden, niet allemaal dezelfde mogelijkheden om de belangen te behartigen van werknemers met een baan en van degenen die

als gevolg van werkloosheid al in de marge van de arbeidsmarkt terecht zijn gekomen (Barthel, 1993). Binnen dit kader moeten de vakbonden hun strategieën met betrekking tot scholing in het algemeen, en scholing voor ongeschoolde werknemers in het bijzonder, bepalen.

Scholing: een nieuw punt op de agenda?

In hoeverre kan scholing, gegeven de bestaande inbreng van de vakbonden in verschillende institutionele structuren, beschouwd worden als een nieuw punt op de agenda? De invoering van nieuwe technologieën, de ontwikkeling van *multiskilling* en nieuwe vormen van arbeidsorganisatie brengen met zich mee dat de vakbonden op zijn minst moeten reageren op de strategieën van de werkgevers. Mahnkopf meent dat verzet niet mogelijk is, maar dat de vakbonden “op vaardigheden gerichte modernisatiestrategieën” moeten ontwikkelen, waardoor de werkgevers eerder geneigd zullen zijn over te gaan op meer vaardigheidsintensieve produktiemethoden (1991:65). Zulke strategieën zijn echter niet van gevaar ontbloot, als daarbij de belangen van sommige groepen werknemers, met name van degenen die al hoog opgeleid zijn, voorrang krijgen boven die van anderen.

Zoals hierboven is aangevoerd, lopen ongeschoolde handarbeiders de meeste kans ontslagen te worden bij een herstructurering. Werkgevers denken namelijk nogal eens dat deze groep zich niet aan kan passen aan de nieuwe produktieomstandigheden, en nemen dus liever nieuwe, hoger gekwalificeerde medewerkers aan of investeren in het verder opleiden van zeer hoog gekwalificeerde oude medewerkers, die als ontvankelijker en produktiever worden beschouwd. En werknemers, die op school niet mee konden komen, zijn nogal eens bang weer in een onderwijssituatie terecht te komen en geven dus de voorkeur aan een afvloeiingsregeling boven omscholing. De door bedrijven geboden omscholingsmogelijkheden en de medezeggenschap van de vakbonden daarbij variëren naar gelang van de wettelijke regels en collectieve arbeidsovereenkomsten. Uit interviews in het veld krijgt men de indruk dat daar waar overtollige werknemers niet in de gelegenheid zijn gesteld zich om te



scholen, de rol van de vakbond vaak beperkt is gebleven en ze er alleen voor heeft kunnen zorgen dat de scholingsmaatregelen met het oog op de verwerving van nieuwe vaardigheden op vrijwillige basis plaatsvonden en de ontslagen werknemers een royale vergoeding ontvingen. In de gevallen waarin het de vakbonden is gelukt hun eisen met betrekking tot scholing en overleg over scholing ingewilligd te krijgen, is er dikwijls enthousiast gebruik gemaakt van de mogelijkheid om het vaardigheidsniveau te verhogen. Vaak echter zijn de scholingsvoorzieningen niet toegankelijk voor alle werknemers en moeten de vakbonden zien te voorkomen dat verschillende groepen werknemers, die zich bedreigd voelen in hun baan en status, met elkaar in conflict komen. In zo'n geval treedt er een herschikking op in de hiërarchie op het gebied van de vaardigheden en mogen degenen die gezien worden als de bekwaamsten van de ongeschoolden aan de scholingsprogramma's deelnemen.

In Groot-Brittannië heeft men ingezien hoe belangrijk het is dat ongeschoolde werknemers vertrouwen krijgen in hun vermogen om te leren. De vakbond voor de overheidssector, UNISON, is van mening dat ongeschoolde werknemers dikwijls niet in staat zijn te profiteren van bij- en nascholing, als ze niet eerst basis-scholing hebben kunnen volgen. Deze opvatting heeft zijn weerslag gevonden in de collectieve arbeidsovereenkomsten van de overheidssector en geleid tot het gemeenschappelijk uitgevoerde *Workbase*-alfabetiseringsprogramma en de introductie van onderwijsvoorzieningen in het dienstverleningspakket van de vakbonden (Rainbird, 1993).

Een heel andere ontwikkeling dan in de produktiesector heeft zich voorgedaan in de gezondheidszorg. Daar hebben de bezuinigingen op de overheidsuitgaven en de verminderde aanwerving van personeel ertoe bijgedragen dat er een reorganisatie van het werk en een verbreding van de taken hebben plaatsgevonden. Een dergelijke ontwikkeling kan ongeschoolde werknemers scholingskansen bieden. Het is echter niet duidelijk hoe ervaring die niet in formele kwalificaties kan worden uitgedrukt, gewaardeerd moet worden, en dit kan tot conflicten tussen verschillende groepen werknemers leiden. Loonsverho-

gingen zijn niet altijd mogelijk als gevolg van de financiële omstandigheden, maar in deze context kan scholing een instrument zijn voor de verbetering van het carrièreperspectief of de arbeidssatisfactie.

Tot slot moet opgemerkt worden dat ongeschoolde werknemers vooral in ondersteunende functies werkzaam zijn. Hoewel dit van land tot land verschilt, gaan steeds meer bedrijven over tot uitbesteding van de taken die niet tot hun kernactiviteiten behoren. Dit kan ongunstig uitpakken voor schoonmaak- en cateringmedewerkers, vooral als ze daarvoor niet langer onder de collectieve arbeidsovereenkomsten vallen.

Op grond van wat hierboven gezegd is over het nieuwe punt op de agenda zou men de indruk kunnen krijgen dat de vakbonden vooral reageren op de initiatieven van de werkgevers en niet zozeer een eigen agenda inzake scholing opstellen. De vakbonden gebruiken het nieuwe punt op de agenda echter om in tweeërlei opzicht in het offensief te gaan. In de eerste plaats wordt er gewerkt aan een reactie op de veranderingen in de werkgelegenheidsstructuur. Daarbij wordt het accent gelegd op kwesties als scholing, gelijke behandeling en het milieu, om de aantrekkingskracht van de vakbonden ook buiten de arbeidersklasse, die traditioneel de harde kern van het ledenbestand vormt, te vergroten. In de tweede plaats maken de eisen die in Italië en Groot-Brittannië worden gesteld met betrekking tot scholing en de medezeggenschap daarover deel uit van een nieuwe benadering op het vlak van de arbeidsverhoudingen. Het akkoord van 1993 tussen Confindustria en de grote Italiaanse vakbondsfederaties was expliciet bedoeld om te komen tot een meer op consensus gerichte benadering van de arbeidsverhoudingen. En in Groot-Brittannië maken de eisen van de vakbond met betrekking tot het recht op scholing en de instelling van bedrijfsopleidingscomités deel uit van het nieuwe punt op de agenda, waarbinnen - naar de mening van John Edmonds, de algemeen secretaris van de General, Municipal and Boilermakers - ook aandacht moet worden besteed aan de aansluiting bij de 'Europese hoofdstroom', een meer op consensus gerichte benadering van de arbeidsverhoudingen (Storey et al., 1993:67).

“... de rol van de vakbond vaak beperkt is gebleven en ze er alleen voor heeft kunnen zorgen dat de scholingsmaatregelen met het oog op de verwerving van nieuwe vaardigheden op vrijwillige basis plaatsvonden en de ontslagen werknemers een royale vergoeding ontvingen.”

De vakbonden gebruiken het nieuwe punt op de agenda om in het offensief te gaan. Ze werken aan een reactie op de veranderingen in de werkgelegenheidsstructuur en stellen, als onderdeel van een nieuwe benadering op het vlak van de arbeidsverhoudingen, eisen met betrekking tot scholing en de medezeggenschap daarover.



“Over het algemeen is het aantal vakbondsleden onder ongeschoolde werknemers en met name onder werklozen gering.”

“...omdat de harde kern van het traditionele ledenbestand van de vakbonden over het algemeen uit mannen bestaat die betrekkelijk hoog gekwalificeerd zijn. Als de vakbonden proberen hun aantrekkingskracht voor andere groepen werknemers te vergroten, bestaat het gevaar dat ze de belangen verwaarlozen van degenen die de zwakste positie op de arbeidsmarkt hebben.”

Vakbonden kunnen er, al doen ze dat zelden, op scholingsgebied toe bijdragen dat er een klimaat van solidariteit ontstaat, waarin het vertrouwen van kansarme werknemers in hun vermogen om te leren gestimuleerd wordt.

Implementatieproblemen

De vraag welk beleid de vakbond voert met het oog op de scholing van laag gekwalificeerde werknemers roept onmiddellijk de vraag op hoe de belangen van kansarme werknemers binnen de vakbondsstructuren worden behartigd en wie er namens hen onderhandelt. Over het algemeen is het aantal vakbondsleden onder ongeschoolde werknemers en met name onder werklozen gering. De uitzondering op die regel is België, waar de organisatiegraad hoog is. In Groot-Brittannië zijn ongeschoolde werknemers in algemene bonden georganiseerd. Hoewel hun belangen los van die van de meer geschoolde werknemers worden behartigd, heeft die scheiding er historisch gezien ook toe bijgedragen dat ze minder makkelijk toegang hadden tot het leerlingwezen, dat zowel qua beheer als toelatingsbeleid onder de categorale bonden viel. Bovendien worden de collectieve arbeidsovereenkomsten in Groot-Brittannië niet algemeen verbindend verklaard en vallen veel ongeschoolde werknemers niet onder een cao. In de landen waar het ordeningsprincipe van de vakbonden de politieke kleur of de bedrijfstak is, zijn de ongeschoolde werknemers vaak slecht vertegenwoordigd, omdat de structuren door meer geschoolde werknemers worden overheerst. Daarentegen kunnen vakbondsfederaties op christelijke of socialistische grondslag er, althans in theorie, meer aanspraak op maken dat zij de belangen van de werkende klasse als geheel vertegenwoordigen dan federaties waarin sectorale belangen de boventoon voeren.

In veel gevallen is de belangenbehartiging door de vakbonden inzake het scholings- en arbeidsmarktbeleid het meest effectief op sectoraal of intersectoraal niveau. Het moeilijkste probleem is de praktische invulling van overeenkomsten die op een hoger niveau tot stand zijn gekomen. In Frankrijk wordt de effectiviteit van de op

een hoger niveau afgesloten collectieve arbeidsovereenkomsten ondermijnd door de zwakke positie van de vakbondsorganisatie op bedrijfsniveau. Deze situatie wordt nog verergerd door de decentralisatie van het collectieve overleg (Rainbird en Vincent, 1994). In dit opzicht zal het interessant zijn te zien hoe de implementatie van de overeenkomst uit 1993 in Italië verloopt.

Conclusies

Het is duidelijk dat de behartiging van de belangen van laag gekwalificeerde werknemers met betrekking tot scholing voor de vakbonden geen eenvoudige opdracht is. Dit komt omdat de harde kern van het traditionele ledenbestand van de vakbonden over het algemeen uit mannen bestaat die betrekkelijk hoog gekwalificeerd zijn. Als de vakbonden proberen hun aantrekkingskracht voor andere groepen werknemers te vergroten, bestaat het gevaar dat ze de belangen verwaarlozen van degenen die de zwakste positie op de arbeidsmarkt hebben. (Rehfeldt, 1993).

Een gezamenlijke scholingsaanpak heeft voor zowel werkgevers als werknemers voordelen, hoewel het voor individuele werknemers riskant kan zijn te laten vaststellen dat zij voor hun werk aanvullend onderwijs en aanvullende scholing nodig hebben. Vakbonden kunnen er, al doen ze dat zelden, op scholingsgebied toe bijdragen dat er een klimaat van solidariteit ontstaat, waarin het vertrouwen van kansarme werknemers in hun vermogen om te leren gestimuleerd wordt. Hoewel vakbonden wel enige invloed uit kunnen oefenen op het verbeteren van de toegankelijkheid van de scholingsvoorzieningen voor werknemers met een baan en op die manier hun vermogen om zich aan te passen aan nieuwe productieomstandigheden kunnen vergroten, is dat in veel mindere mate het geval, als de werknemers eenmaal ontslagen zijn.

De auteur dankt Catherine Vincent van het Institut de Recherches Economiques et Sociales in Parijs voor haar commentaar. Ook is ze het team van het Centre de Sociologie et d'Economie Regionales aan de Université Libre de Bruxelles dankbaar dat het haar de gelegenheid heeft geboden dit project in april 1994 te bespreken op een seminar.

**Literatuur**

Alaluf, M. en E. Krzeslo, 1993. 'Belgique: les groupes à risques', *La Revue de l'IRES*, Nr. 13, herfst.

Barthel, J. 1993. 'Allemagne. Ouvriers peu ou pas qualifiés: les oubliés du marché du travail', *La Revue de l'IRES*, Nr. 13, herfst.

D'Iribarne en A. LeMaître, 1987. 'La place des partenaires sociaux dans la formation professionnelle en France', LEST, Aix-en-Provence.

Mahnkopf, B. 1991. 'The skill-oriented strategies of German trade unions. Their impact on efficiency and equality' *British Journal of Industrial Relations*, 30, 1.

Rainbird, H. 1993. 'Grande-Bretagne: La politique des syndicats à l'égard des salariés de bas niveaux de qualification', *La Revue de l'IRES*, Nr. 13, herfst.

Rainbird, H en J. Smith, 1992. 'The role of the social partners in vocational training in Great Britain', rapport voor het Istituto di Studi sulle Relazioni Industriali e di Lavoro te Rome. Industrial Relations Research Unit, University of Warwick, Coventry.

Rainbird, H. en C. Vincent, 1994. 'Training: a new item on the bargaining agenda?' paper gepresen-

teerd op de IREC-conferentie 'Trade unions: designers or dedicated followers of fashion?', Brussel, 21-23 april.

Rehfeldt, U. 1993. 'Conclusion', *La Revue de l'IRES*, Nr. 13, herfst.

Storey, J. et al. 1993. 'The "new agenda" and human resource management: a roundtable discussion with John Edmonds', *Human Resource Management Journal*, 4,1.

Streeck, W. et al., 1987, 'The role of the social partners in vocational training and further training in the Federal Republic of Germany', Wissenschaftszentrum discussiepaper, WZB, Berlijn.

Vincent, C. 1993a. 'Introduction', *La Revue de l'IRES*, Nr. 13, herfst.

Vincent, C. 1993b. 'France. Les "bas niveaux de qualification"', *La Revue de l'IRES*, Nr. 13, herfst.

Winterton, J. en R. Winterton, 1994. *Collective bargaining and consultation over training*, Londen, Employment Department, februari.



Carlo Borgomeo

Voorzitter van de
Commissie ter
bevordering van jong
ondernemerschap,
die belast is met de
uitvoering van wet 44/86. In
de jaren zeventig
vakbondsleider bij de CISL.
Van 1983 wetenschappelijk
onderzoeker bij de CENSIS.



Wet 44/86: Zeven jaar “enterprise creation” in Zuid-Italië Nieuwe mechanismen en opleidingen in het veld

Wet 44/86 is een van de beste initiatieven waarmee de Italiaanse overheid het ondernemerschap stimuleert op nationaal niveau. Dit vernieuwende initiatief, waarover in de discussie over de economische ontwikkeling en een actief arbeidsmarktbeleid al heel lang gesproken wordt, is voortgekomen uit het idee dat er met het oog op het ontwikkelingsproces nieuwe ondernemingen en een versterkte ondernemerscultuur nodig zijn. In het post-fordistische tijdperk staat “werk scheppen” meer en meer gelijk met “ondernemen”. In dat verband is er in wet 44 gekozen voor het aandragen van “ondernemerservaring”. Tot nu toe zijn 875 projecten van ruim 2600 miljard lire goedgekeurd, waarbij 17.700 nieuwe arbeidsplaatsen zijn ontstaan en zo’n 6000 jonge ondernemers verplichtingen zijn aangegaan.

“In het post-fordistische tijdperk staat ‘werk scheppen’ meer en meer gelijk met ‘ondernemen’, ook in het klein, desnoods alleen.”

1. Dit artikel is een beschrijving van een ‘case-study’, een in Zuid-Italië uitgevoerd overheidsinitiatief ter bevordering van jong ondernemerschap.

Het betreft hier een nogal omvangrijk initiatief. In onderstaand artikel wordt vooral aandacht besteed aan twee kwalitatieve aspecten ervan, punten die ook in de discussie over de economische ontwikkeling en het werkgelegenheidsbeleid veelvuldig aan de orde komen.

Het ene aspect heeft te maken met een experimentele opleiding die voornamelijk stoelt op uitwisseling van ervaringen, op stages, op het contact tussen jongeren en bedrijfsleven: weinig schooldagen, veel werkdagen, weinig nabootsingen van bedrijfssituaties, veel management, weinig beschrijvingen van de marktproblemen, veel sleutelen aan de marketingmix. Ondernemerscultuur is ervaring: de opleiding van nieuwe ondernemers geschiedt door overdracht van een beperkte hoeveelheid informatie en een hoop ervaring.

Het tweede aspect heeft te maken met de evaluatie van het beleid ten aanzien van “job creation” en “enterprise creation”. Naar mijn mening is het beleid ten aanzien van het scheppen van banen (in de letterlijke en traditionele betekenis) theoretisch niet goed onderbouwd en praktisch niet geslaagd. In het post-fordistische tijdperk staat ‘werk scheppen’ meer en meer gelijk met ‘ondernemen’, ook in het klein, desnoods alleen. Het hier beschreven initiatief is voortgekomen uit het besef dat het beleid ten aanzien van “job creation” geen zoden aan de dijk zette en dat het ondernemen moest worden ‘uit-

geprobeerd’, juist in een gebied met een groot ‘tekort’ aan ondernemingen, zoals Zuid-Italië.

2. De in 1986 van kracht geworden wet 44 is nu, zeven jaar later, een van de beste middelen waarmee de overheid “enterprise creation” stimuleert op nationaal niveau. Maar het eigenlijke doel van deze wet is complexer: het creëren van nieuwe ondernemingen gebruiken om de komst van nieuwe ondernemers te bevorderen. In feite heeft deze wet vooral duidelijk gemaakt welke enorme verschillen er bestaan tussen het beleid ten aanzien van “job creation” en het beleid ten aanzien van “enterprise creation”. In de algemene discussie over het werkgelegenheidsbeleid is keer op keer verwarring gesticht door maatregelen ten behoeve van “job creation” en maatregelen ten behoeve van “enterprise creation” over één kam te scheren, terwijl ze juist wezenlijk van elkaar verschillen wat doel en uitvoering betreft. Daar komt bij dat het beleid ter bevordering van “enterprise creation” ten onrechte bij het werkgelegenheidsbeleid wordt getrokken, terwijl het veeleer thuis hoort in het algemene ontwikkelingsbeleid op lokaal niveau.

In zeven jaar tijds is voor het doel dat met wet 44 wordt beoogd ruim 3300 miljard lire (ca. 3,8 miljoen gulden) uitgegeven; er zijn ruim 4000 ondernemingsplannen ingediend door vennootschappen of coöperaties van voornamelijk Zuid-Italiaanse jongeren; er werden 875 projecten goedgekeurd, waarbij in totaal ruim 17.700 werknemers en ongeveer 6000 vennoten betrokken waren. Daarmee is het initiatief uitgegroeid tot een structureel element in het industriële beleid.



3. De wet is tot stand gekomen onder invloed van twee ontwikkelingen. De eerste ontwikkeling was dat er zich in het zuiden een kwalitatieve verandering in het arbeidsaanbod onder jongeren voordeed. Er waren duidelijk een groot aantal tekenen, hoewel van tegenstrijdige aard, dat steeds meer goed opgeleide en niet altijd weinig verdienende jongeren werkloos werden en dat in dit licht naar minder traditionele oplossingen werd gezocht. Kortom, aan de kant van het arbeidsaanbod werd de sterke en uiteraard overheersende neiging om de voorkeur te geven aan een vaste en zekere baan langzaam ondermijnd.

Tegelijkertijd kwam de bevordering van de ontwikkeling van Zuid-Italië, die min of meer berustte op de eis om grote industriële projecten te ontwikkelen en de verwachtingen die daaraan geknoopt werden, onder druk te staan. In de loop van de jaren tachtig waren de intrinsieke beperkingen en tegenstrijdigheden van een ontwikkeling die steunde op grote industrialisatieprojecten al aan het licht gekomen, en het was dan ook noodzakelijk de toekomstige ontwikkeling een nieuwe basis te verschaffen. Vandaar dat men meer aandacht ging besteden aan de verbetering van het ondernemingsklimaat.

Het is dus niet overdreven (al is het misschien subjectief) te stellen dat wet 44 zowel de opleiding als de ondernemerscultuur stimuleert. De komst van nieuwe ondernemers wordt namelijk niet bewerkstelligd door intensieve scholing en 'vorming' binnen de onderneming maar door een qua omvang uitzonderlijke overdracht van ondernemerservaring. Het bijzondere van wet 44 is juist het theoretische uitgangspunt: de keuze voor het aandragen van ondernemerservaring als basis voor het voortbrengen van nieuwe ondernemers. Die keuze komt tot uitdrukking in de kenmerken van de ondernemingsteams die gevormd worden (een meerderheid van jongeren, aangevuld met oudere leden of ook rechtspersonen) en in het mentorsysteem, de begeleiding van de opstartfase door andere ondernemingen. Een en ander zal verderop nog ter sprake komen.

4. Bovenstaande inleiding maakt het gemakkelijker uit te leggen hoe deze wet in de praktijk functioneert. De procedures

worden in gang gezet door de commissie ter bevordering van jong ondernemerschap, het orgaan dat met de uitvoering van de wet is belast. Een eerste punt van belang is dat de subsidies onder geen beding kunnen worden gebruikt door reeds bestaande ondernemingen. Hoewel het zogenoemde 'nieuwe karakter' in juridisch opzicht een nogal zwak criterium is, blijkt het in de praktijk geen problemen op te leveren: een project dat voor financiering in aanmerking komt is een plan voor een onderneming die 'niet bestaat', wat impliceert dat uitbreidingen, reorganisaties, enz. zijn uitgesloten. In het ondernemingsteam moet een jongere zitting hebben die zelf ondernemer wordt in het betreffende project. Aangezien verbreiding van de ondernemerscultuur de primaire doelstelling van wet 44 is, blijft de werkgelegenheid buiten beschouwing bij de beoordeling van projecten.

Daar wet 44 is afgestemd op jongeren zijn de maatschappelijke invloed en de sociale controle groot, en om die reden heeft men geprobeerd de uitvoering zo herkenbaar en doorzichtig mogelijk te maken. Dit heeft tot opmerkelijke resultaten geleid: er zijn enkele procedures geïntroduceerd die op het eerste gezicht niet belangwekkend zijn, maar die niettemin de administratieve afwikkeling van subsidie-aanvragen en de beoordeling van projecten ingrijpend hebben veranderd.

Om te beginnen wordt strikt de hand gehouden aan de chronologische volgorde bij de beoordeling van de projecten. Verder is het opmerkelijk dat de subsidies steeds zijn ingetrokken, zodat er inbreuk werd gemaakt op contracten tussen de overheid en jonge ondernemers, en dat de commissie alle onregelmatigheden heeft doorgegeven aan de justitie, wat een gunstige uitwerking heeft gehad op het normbesef.

Een andere bijzonderheid is het feit dat de commissie die met de uitvoering van de wet is belast alle taken in zich verenigt: informatie, promotie, selectie, hulp in de aanloophase, doelgerichte opleiding, toewijzing van subsidie, controle. Diezelfde eenheid, die uiteraard grote voordelen heeft, vinden we terug in de angelsaksische traditie, bij de bureaus voor de ontwikkeling van productie-activiteiten.

“De komst van nieuwe ondernemers wordt namelijk niet bewerkstelligd door intensieve scholing en ‘vorming’ binnen de onderneming maar door een qua omvang uitzonderlijke overdracht van ondernemerservaring.”

“...dat de commissie die met de uitvoering van de wet is belast alle taken in zich verenigt: informatie, promotie, selectie, hulp in de aanloophase, doelgerichte opleiding, toewijzing van subsidie, controle.”



“De verwachting van velen dat het zou uitdraaien op financiering van voornamelijk projecten in de dienstensector is dus niet uitgekomen.”

“Gebleken is dat wet 44 de economie in Zuid-Italië een krachtige impuls heeft gegeven en grote belangstelling heeft gewekt bij de jongeren...”

5. We kunnen nu een voorlopige balans van het initiatief opmaken.

a) Als initiatief met een innoverend karakter is de operatie geslaagd te noemen: afgezien van enkele beperkingen en enkele schoonheidsfoutjes wordt de uitvoering (beoordeling, selectie, hulp, controle) door alle betrokkenen positief gewaardeerd, zowel in zijn geheel als op specifieke onderdelen (met name het mentorsysteem en de monitoring).

b) Wat efficiëntie betreft kan op grond van de beschikbare gegevens worden geconcludeerd dat wet 44 uiterst doeltreffend is: ruim 90% van de gestarte projecten zou zonder deze wet nooit verwezen lijkt zijn.

c) De kwantitatieve gegevens zijn op diverse punten interessant (zie tabel 1). Hoewel slechts circa 27% van de projecten is goedgekeurd, blijft het aantal plannen dat wordt ingediend min of meer constant. De spreiding van de ingediende projecten (en naar evenredigheid van de goedgekeurde projecten) over de provincies is wat het zuiden betreft gelijkmatig; eventuele discrepanties kunnen niet worden toegeschreven aan verschillen in ontwikkelingsniveau, maar hangen samen met conjuncturele omstandigheden, dikwijls als gevolg van oudere regionale wetten die de samenwerking van jongeren stimuleerden. Dit laatste zien we met name op Sicilië en Sardinië, waar op grond van zeer degelijke regionale wetten en volgens criteria die zeker op Sicilië veel minder streng zijn dan die van wet 44, subsidies - tamelijk forse bedragen per geval - worden verstrekt voor de financiering van bedrijfsprojecten. In totaal gaat het om ruim 17.500 arbeidsplaatsen.

Interessant is ook de spreiding van de ingediende projecten (en van de goedgekeurde projecten) over de sectoren. 50% is een industriële onderneming, 29% een boerenbedrijf, de overige 21% vallen in de dienstensector (zie de tabellen 2 en 3). De verwachting van velen dat het zou uitdraaien op financiering van voornamelijk projecten in de dienstensector is dus niet uitgekomen.

Ten slotte zij nog vermeld dat bij circa 25% van de ingediende projecten is gekozen voor een coöperatie, en dat de

meest voorkomende ondernemingsvorm de vennootschap met beperkte aansprakelijkheid is (53%).

d) Wat vooral telt bij de beoordeling van een wet ter bevordering van het ondernemersinitiatief is natuurlijk hoe het de nieuwe ondernemingen vergaat. Op dit punt kan wet 44 ongetwijfeld significante cijfers opleveren. De theorie levert geen concreet criterium voor een min of meer bevredigende beoordeling van de gegevens; gewoonlijk gaat men er in het kader van prognoses van uit dat zo'n 50% een goede kans maakt om te overleven. Gezien de hoogte van de uitgekeerde subsidies, en zelfs als men rekening houdt met de zwakke uitgangspositie van de degenen die een bedrijf gaan opzetten in een ondernemingsvijandige omgeving, lijkt die schatting voor wet 44 aan de lage kant. In elk geval staat het vast dat van de ondernemingen die al enige jaren geleden zijn opgezet rond 80% overleefd is gebleven en dat hun gemiddelde omzet constant groter wordt. Kortom, als het succes van een wet ter bevordering van het ondernemersinitiatief inderdaad kan worden afgemeten aan het overlevingspercentage van de bedrijven, dan kan wet 44 zonder meer een succes worden genoemd.

e) Een laatste punt voor de beoordeling van de wet heeft te maken met de algemene uitstraling. Gebleken is dat wet 44 de economie in Zuid-Italië een krachtige impuls heeft gegeven en grote belangstelling heeft gewekt bij de jongeren; in veel gevallen zijn er imitatieprocessen op gang gekomen, wat voor de ontwikkeling op lokaal niveau van groot belang is. We kunnen dit punt al definitief op de balans bijschrijven: het doel van de wetgever om de jongeren in het Zuiden te laten zien dat het ondernemerschap een alternatief kan zijn voor het zoeken van een baan, is bereikt.

6. Naast de balans van het initiatief als geheel, die overigens nog voortdurend verandert, is het de moeite waard om de meest vernieuwende aspecten eens op een rijtje te zetten.

a) Ten eerste is dat het mechanisme van het vooronderzoek en de beoordeling van de projecten. Met het oog op de geloofwaardigheid van de wet was het noodza-



kelijk de indieners van een ondernemingsplan te beoordelen op de waarde van hun idee en niet op hun kredietwaardigheid, in tegenstelling tot wat gebruikelijk is in de relatie tussen investeerders en bankinstellingen. Om te voorkomen dat dit principe zou leiden tot volstrekte willekeur bij het toekennen van de subsidies, moest er voor de beoordeling een strak schema worden opgesteld. Dit schema, dat stoelt op vier basiscriteria (betrouwbaarheid van de aanvragers, afzetmogelijkheden, technisch-organisatorische aspecten, rentabiliteit), is uitgetest in ruim 6000 vooronderzoeken, en het 'produkt' dat het technisch secretariaat van de commissie voor wet 44 nu kan leveren is dan ook absoluut verantwoord. Er is echter nog een theoretisch probleem dat steeds weer opduikt in de discussie over subsidies ten behoeve van ondernemers, namelijk de vraag of de toekenning van de subsidies automatisch moet geschieden of afhankelijk mag zijn van het eigen inzicht van de toekenner. Het zal duidelijk zijn dat de werkwijze van de commissie voor wet 44 veel ruimte laat voor het persoonlijke oordeel, zonder dat er sprake is van willekeur. In wezen is er nauwelijks of geen verschil tussen het beoordelingswerk van de commissie en het werk van een venture: het gaat om een globaal oordeel over de uitvoerbaarheid van een plan. Zo bezien is de beoordeling dus afhankelijk van het eigen inzicht.

b) Het mentorsysteem, wellicht de meest briljante vernieuwing, heeft de ervaring met hulp aan kleine en middelgrote ondernemingen aanzienlijk verrijkt.

In het kader van wet 44 gaat het om specialistische hulp, in die zin dat de hulp is toegespitst op de aanloopfase, op de eventuele startproblemen van een bedrijf. De gekozen methode, waarbij de verantwoordelijkheid voor de opbouw van een onderneming wordt toevertrouwd aan een andere onderneming, is een succes gebleken.

De positieve effecten van het mentorsysteem zijn niet alleen merkbaar bij de nieuwe bedrijven maar komen ook tot uiting in het netwerk van relaties en samenwerkingsverbanden dat is ontstaan tussen ondernemingen uit verschillende sectoren en verschillende regio's. Dat

netwerk consolideert de communicatiecultuur die voor de ontplooiing van de kleine en middelgrote bedrijven zo enorm belangrijk is.

Door de ervaring met het mentorsysteem hebben de bedrijven die voortkomen uit wet 44 van begin af aan een voorsprong in de concurrentiestrijd. De geneigdheid tot communicatie ligt bij wijze van spreken vast in hun DNA: van meet af aan communiceren ze met een andere onderneming en ze kunnen gemakkelijk contacten leggen en samenwerkingsverbanden aangaan, zoals ook blijkt uit de ervaring met enkele promotionele initiatieven van de commissie.

c) Ook de door de commissie verzorgde managementcursussen horen in dit rijtje thuis. Ze zijn opgezet met de bedoeling om alle gefinancierde ondernemingen een gelijke basis voor de bedrijfsvoering te verschaffen, onafhankelijk (of bijna) van het soort producten of diensten dat wordt aangeboden. De cursussen omvatten vijf modules die elk een volle week in beslag nemen, gespreid over vijf maanden. Ze worden gegeven door opleidingsinstellingen van het hoogste niveau (ISVOR-FIAT, ELEA OLIVETTI, SDA BOCCONI, IAFE-ENI). Tijdens de opleiding worden reële bedrijfssituaties nagebootst en krijgen de jonge ondernemers te maken met steeds complexere managementproblemen, waardoor ze niet alleen de nodige basiskennis opdoen, maar zich ook meer bewust worden van hun eigen rol.

d) Het monitoring-systeem, dat voor de toetsing in de plaats is gekomen, brengt een aanzienlijke verbetering van de controle op de subsidiemechanismen met zich mee. Onnodig te zeggen dat de hier toegepaste vorm van monitoring niet datgene is wat er in het courante spraakgebruik vaak mee bedoeld schijnt te worden, namelijk een vage poging om het sociaal-economische effect van een maatregel vast te stellen. Het gaat hier om een nauwgezette, gedetailleerde controle van alle kosten die gemaakt zijn, gekoppeld aan een kwalitatief oordeel over de levenskansen van het bedrijf. De beslissing of en hoe de subsidie wordt uitgekeerd, die wordt genomen op grond van deze administratieve check-up, impliceert dus een reeks beoordelingen en een diepgaande kennis van de betreffende onderneming.

“het gaat om een globaal oordeel over de uitvoerbaarheid van een plan. Zo bezien is de beoordeling dus afhankelijk van het eigen inzicht.”

“... dat de hier toegepaste vorm van monitoring niet datgene is wat er in het courante spraakgebruik vaak mee bedoeld schijnt te worden, namelijk een vage poging om het sociaal-economische effect van een maatregel vast te stellen.”



José Rose

Professor sociologie
aan de Université
Nancy II en doctor in
de economie. Lid van
de werkgroep voor
onderzoek naar



onderwijs en
werkgelegenheid (GREE-
CNRS, Université Nancy II).

Nieuwe vraagstukken in verband met de over- stap naar het werkende bestaan

De afgelopen jaren is de benadering van de overstap naar het werkende bestaan veel verder ontwikkeld, waardoor mogelijkheden zijn ontstaan voor nieuw onderzoek. Zo moet er duidelijker worden gespecificeerd hoe de overstap naar het werkende bestaan georganiseerd is en welke hoofdrolspelers erbij betrokken zijn. Bovendien moet er een theoretische onderbouwing komen, waarin een link wordt gelegd tussen het concept van de overstap naar het werkende bestaan en de concepten "mobiliteit", "socialisatieprocessen" en "loonverhoudingen". Ook moet er onderzoek worden gedaan naar de gevolgen van de Europese integratie voor de analyse en verandering van de overstap naar het werkende bestaan, naar uitsluitingsprocessen en de interpretatie daarvan, en naar de relevantie en beperkingen van longitudinale benaderingen.

De afgelopen jaren hebben een groot aantal Europese onderzoekers de overstap van jongeren naar het werkende bestaan bestudeerd. Tijdens het in 1993 door het CEDEFOP te Barcelona georganiseerde colloquium¹⁾ en de bijeenkomsten van het Europese netwerk voor onderzoek naar de overstap van jongeren naar maatschappij en werkend bestaan (*Réseau Européen de recherche sur l'insertion sociale et professionnelle des jeunes*)²⁾ zijn de benaderingen en de belangrijkste resultaten op dit gebied met elkaar vergeleken. Hierbij zijn twee soorten vraagstukken naar voren gekomen. De eerste soort heeft te maken met de analyse van de overstap naar het werkende bestaan. Dat jongeren een bijzondere positie op de arbeidsmarkt innemen, is bekend: ze hebben problemen bij de toetreding tot de arbeidsmarkt, hun toekomst is onzeker, ze verdienen minder, en ondervinden concurrentie van andere leeftijdsgroepen. Het is ook bekend dat jongeren geen homogene groep vormen en er verschillen zijn in sekse, maatschappelijke achtergrond, nationaliteit en scholing. Deze constatering moet nu alleen nog geïnterpreteerd worden. Uitgaande van de verschillende bijdragen aan het colloquium in Barcelona, kunnen we in dit verband drie aspecten onder elkaar zetten: de verbanden tussen de verschillende dimensies van de overstap naar het werkende bestaan (baan, scholing en mobiliteit, maar ook gezinssituatie en levenswijze); de elementen die bepalend zijn voor de overstap (nieuwe organisatievormen van productieprocessen en bedrijven, bijzonderheden van de verschillende onderwijssystemen, uiteenlopende functioneringswijzen van de arbeidsmarkten, en de sociaal-politieke en culturele context); en de verschillende hoofdrolspelers, zowel bedrijven, instel-

lingen als individuen, die de overstap naar het werkende bestaan structureren.

Het tweede soort vraagstukken heeft meer met de methoden te maken. Het gaat er hierbij om dat complexe kwantitatieve methoden, zoals de analyse van de gevolgde trajecten, ingang vinden en dat het belang van internationale vergelijkingen bij onderzoek naar de bijzonderheden van een samenleving onderstreept wordt. Ook moet er in dit verband aandacht worden besteed aan de relevantie van het begrip "arbeidsmarkt voor jongeren" en aan de interpretatie van de overstap naar het werkende bestaan als maatschappelijk proces en bijzondere vorm van mobiliteit.

Hoewel we al deze vraagstukken eigenlijk van commentaar zouden moeten voorzien, zullen we in dit artikel slechts de volgende twee behandelen: a) hoe moeten vandaag de dag de aloude vraagstukken geformuleerd worden die verband houden met de definitie van de "overstap naar het werkende bestaan" en de afstemming tussen scholing en arbeidsplaatsen? b) welke nieuwe vraagstukken zijn, vooral door de Europese integratie en de veranderde uitsluitingsprocessen, recentelijk van belang geworden?

Het vraagstuk van de overstap naar het werkende bestaan opnieuw bezien

Tijdens het reeds genoemde colloquium hebben verschillende deelnemers erop gewezen dat de "overstap naar het werkende bestaan" een zwak concept is. Het is echter moeilijk om een verzameling



gegevens aan te leggen en deze zonder veronderstellingen te interpreteren. We weten immers dat zelfs de kleinste ontwikkeling op theoretisch gebied zich direct vertaalt in nieuwe onderzoeksmethoden en dat daaruit resultaten voortvloeien, die op hun beurt weer tot een nieuw interpretatiekader leiden. Zo is de ontwikkeling van longitudinale onderzoeken hand in hand gegaan met de interpretatie van de overstap naar het werkende bestaan als een langdurig en onzeker proces. De uitbreiding van het onderzoek met het element levenswijze is hand in hand gegaan met de overtuiging dat de overstap naar het werkende bestaan niet alleen te maken heeft met werk en dat elementen die bepalend zijn voor die overstap niet alleen economisch van aard zijn. De overeenkomsten tussen onderzoeken naar jongeren en naar langdurig werklozen liepen in de pas met het idee dat de overstap naar het werkende bestaan verschillende bevolkingsgroepen aangaat. De bundeling van het onderzoek naar de verschillende hoofdrolspelers is gepaard gegaan met het idee dat de toegang tot de arbeidsmarkt maatschappelijk bepaald is.

Zo bezien lijkt de **vraag hoe de overstap naar het werkende bestaan georganiseerd is** niet aan betekenis te hebben ingeboet. Deze vraag, die in zoverre nieuw is dat het niet langer om het individuele gedrag, maar om de maatschappelijke organisatie van de overstap naar het werkende bestaan gaat en die meer inzicht in het verband tussen scholing en arbeidsplaatsen oplevert, moet echter op verschillende punten worden bijgesteld.

In verband met de organisatievormen van de overstap moeten drie punten naar voren worden gebracht, waarnaar nieuw onderzoek in het veld zou kunnen worden gedaan. In de eerste plaats moet er met klem op worden gewezen dat er geen overstap naar het werkende bestaan plaatsvindt zonder de een of andere vorm van organisatie. Daarom zou het zinvol zijn vandaag de dag onderzoek te doen naar deze al dan niet sterk gestructureerde organisatievormen (specifieke instellingen of eenvoudige netwerken), zodat we gaan begrijpen hoe deze de verschillende groepen selecteren en omvormen. Om het concept "overstap" zelf beter af te bakenen, zou het ook interessant zijn om on-

derzoek te doen naar de verschillende vormen van de overstap (die vandaag de dag variëren van een directe overstap naar het werkende bestaan tot definitieve uitsluiting, doordat voortdurend instabiele trajecten worden afgelegd) en het tempo waarin de overstap plaatsvindt. Kan er wel van een overstap worden gesproken als de situatie van iemand zich niet stabiliseert? Kan er wel van een overstap in het algemeen en in het bijzonder worden gesproken als er zoveel manieren zijn waarop die overstap gemaakt kan worden? Kunnen de verschillende momenten in de overstap naar het werkende bestaan wel afzonderlijk worden bestudeerd, als allerlei in elkaar overvloeiende situaties en instabiliteit de norm voor een groot deel van de werkenden aan het worden zijn? En tot slot zou er een vergelijking moeten worden gemaakt van de manieren waarop jongeren toetreden tot de arbeidsmarkt en de wijze waarop andere bevolkingsgroepen dat doen, zodat een beter begrip wordt verkregen van de classificatie- en schiftingsprocessen binnen het arbeidsmarktsysteem.

Daarnaast zouden ook de hoofdrolspelers die betrokken zijn bij de overstap nader bestudeerd moeten worden, d.w.z. de scholen, die een scholende en oriënterende functie vervullen, de bedrijven, waar aanwerving, bevorderingen en scholing plaatsvinden, en de mensen zelf die soms echte lijnen voor zichzelf uitzetten. Wanneer daarnaast nauwgezet studie zou worden gemaakt van de relaties tussen deze hoofdrolspelers onderling, dan zou het veelvoud aan rollen die de overstap naar het werkende bestaan vervult duidelijker voor het voetlicht kunnen worden gehaald.

Het belangrijkste issue waarmee we vandaag de dag te maken hebben is zonder enige twijfel het vraagstuk van de gedifferentieerde mobiliteitsbeheersing, dat te maken heeft met complexe aantrekkings- en afstotingsverschijnselen van bepaalde groepen, en tweedelings- en uitsluitingsverschijnselen. Maar de overstap heeft ook te maken met veranderende manieren waarop kennis en kunde wordt verkregen en dus met de beroepsopleiding en de socialisatie in een beroep. Daarnaast worden door de overstap naar het werkende bestaan ook de modaliteiten van het beloningssysteem ter discussie gesteld

"dat er geen overstap naar het werkende bestaan plaatsvindt zonder de een of andere vorm van organisatie. Daarom zou het zinvol zijn vandaag de dag onderzoek te doen naar deze al dan niet sterk gestructureerde organisatievormen ..."

"Om het concept "overstap" zelf beter af te bakenen, zou het ook interessant zijn om onderzoek te doen naar de verschillende vormen van de overstap ... en het tempo waarin de overstap plaatsvindt."

1) Dit internationale colloquium over de overstap naar het werkende bestaan, dat op 20 en 21 september 1993 te Barcelona gehouden werd, vond plaats op initiatief van het Europese netwerk voor onderzoek naar de overstap van jongeren naar de maatschappij en het werkende bestaan en kwam tot stand met steun van de Werkgroep voor onderzoek naar onderwijs en werk van het Instituut voor Onderwijswetenschappen van de Universiteit van Barcelona en het CEDEFOP. Tijdens het colloquium wisselden deskundige onderzoekers op het gebied van de overstapprocessen en beleidsmakers met elkaar van gedachten over de economische en sociale factoren die bepalend zijn voor de overstap naar het werkende bestaan.

2) Dit netwerk dient een bijdrage te leveren aan de theoretische analyses van de overstapprocessen en met name aan de analyse van het verband tussen onderwijs/beroepsopleiding en arbeidsmarkt. Het beoogt contacten tot stand te brengen tussen onderzoekers in verschillende landen, die in hun werk gegevens produceren of gebruiken die van nut kunnen zijn voor vergelijkingen. Het netwerk ontvangt sinds juni 1993 steun van de "European Science Foundation".



“...zou er een vergelijking moeten worden gemaakt van de manieren waarop jongeren toetreden tot de arbeidsmarkt en de wijze waarop andere bevolkingsgroepen dat doen, zodat een beter begrip wordt verkregen van de classificatie- en schiftingsprocessen binnen het arbeidsmarkt-systeem.”

“Het belangrijkste issue waarmee we vandaag de dag te maken hebben is zonder enige twijfel het vraagstuk van de gedifferentieerde mobiliteits-beheersing, dat te maken heeft met complexe aantrekkings-en afstotingsverschijnselen van bepaalde groepen, en tweedelings- en uitsluitings-verschijnselen.”

(doordat een deel van de lasten bij de overheid worden gelegd) en worden er veranderingen in de verhoudingen op het werk door teweeggebracht. En tenslotte is de overstap naar het werkende bestaan ook een antwoord op de maatschappelijke noodzaak om groepen werklozen aan de slag te helpen.

Het zou zeer nuttig zijn wanneer er een denkproces op gang wordt gebracht over een theoretische onderbouwing van het concept “overstap naar het werkende bestaan” en wanneer dit concept naast andere concepten uit de economie, arbeidssociologie en het onderwijs zou worden gelegd. Neoklassiek getinte theorieën zijn niet erg bruikbaar, omdat ze van individualistische en vaak irrealistische veronderstellingen uitgaan. Maar wetenschappelijk onderzoek naar segmentatieprocessen en loonverhoudingen kan hier een aantal aanknopingspunten bieden, op voorwaarde dat er theoretische verbanden worden gelegd en de categorieën zelf opnieuw onderzocht worden. Ook andere theoretische vraagstukken zouden verder moeten worden uitgediept. Dit geldt bijvoorbeeld voor de mobiliteit, die tegenwoordig drie vormen blijkt te hebben (een interne vorm, gestructureerd rondom organisaties en beroepen, en twee externe vormen, één van commerciële aard en één gestructureerd door maatschappelijke hoofdrolspelers). Dit leidt tot de vraag waar de tegenstelling tussen interne en externe markten nu eigenlijk ligt (zijn externe markten niet in gelijke mate gestructureerd? hoe gaat men van de ene naar de andere markt?) en wat er nu eigenlijk onzeker aan het worden is (hebben we te maken met een onzekere opname in het werkende bestaan of met onzekere uitsluitingsverschijnselen?) Moet de overstap geïnterpreteerd worden als een aantrekkings-of afstotingsproces van arbeidskrachten of als een ondoordringbaar segmentatieproces? Wordt de overstap bepaald door het feit dat bijna alle mensen in loondienst zijn?

Een ander centraal vraagstuk heeft te maken met kwalificaties en socialisatie. In een groot aantal publikaties wordt er met nadruk op gewezen dat er allerlei uiteenlopende relaties bestaan tussen scholing en arbeidsplaatsen. Hoewel initiële opleidingen nog steeds een essentiële factor blijken te zijn in de trajecten

naar het werkende bestaan, is de invloed ervan op het aanwervingsbeleid van bedrijven en het onderscheid tussen bevolkingsgroepen (en zelfs de concurrentie tussen hen), niet eenduidig (ook andere variabelen zijn van belang, zoals maatschappelijke achtergrond), noch doorslaggevend (het verband tussen scholingsniveau en -richting enerzijds en arbeidsplaats anderzijds blijft meestal vaag). Onderzoek naar de omstandigheden waarin jongeren vandaag de dag de overstap naar de arbeidsmarkt maken, zou dan ook andere grondslagen kunnen leveren voor een hernieuwde discussie over de inhoud van kwalificaties en het verband tussen scholing en arbeidsplaatsen. Door dergelijk onderzoek zou de overstap naar het werkende bestaan ook naast een aanverwant concept kunnen worden gelegd, namelijk het concept van de socialisatie in een beroep, en zou kunnen worden bekeken welk specifiek karakter die socialisatie voor die bevolkingsgroepen heeft die zich in heel bijzondere segmenten van de arbeidsmarkt bevinden (die gekenmerkt worden door onzekerheid en lage kwalificaties). Een specifiek karakter, dat vooral bepaald wordt door de nieuwe taakverdeling tussen bedrijven, gespecialiseerde instellingen en gezinnen.

Tenslotte zou de overstap naar het werkende bestaan een perfect uitgangspunt kunnen zijn voor de analyse van de verschuivingen in de loonverhoudingen die momenteel plaatsvinden, aangezien de overstap te maken heeft met alle elementen daarin (gebruik, mobiliteit en reproductie van arbeidskrachten). De organisatievorm van de overstap zou namelijk geanalyseerd kunnen worden als een organisatievorm waardoor mensen worden opgenomen in de veranderende verhoudingen op het gebied van werk en werkgelegenheid, en waardoor een bijdrage wordt geleverd aan die veranderingen. De groeiende rol van het bedrijfsleven op scholingsgebied, de ontkoppeling van beroepswerkzaamheden en het inkomen van mensen, de toenemende onzekerheid op het gebied van status en posities, het belangrijke gewicht van regulerende overheidsinstellingen of intermediaire instellingen, veranderlijke werktijden en de vervaging tussen activiteiten op het werk en activiteiten daarbuiten, de groeiende tweedeling...zijn al deze verschijnselen die in het licht van de over-



stap naar het werkende bestaan bestudeerd worden wellicht voorbodes van nieuwe verhoudingen op het gebied van werk en werkgelegenheid en duiden die erop dat er een nieuw soort werknemer aan het ontstaan is?

Nieuwe vraagstukken: integratie, uitsluiting en trajecten

De afgelopen jaren zijn er belangrijke vragen gerezen over de werkelijke invloed van de **Europese integratie** op het werk en het onderwijs en over de relevantie van Europa als kader waartegen de scholings- en arbeidsmarktsystemen afgezet moeten worden.

Het eerste vraagstuk heeft te maken met de harmonisatie van het beleid en het interventie- en onderzoeksinstrumentarium. Het gaat er hierbij vooral om dat er aandacht wordt besteed aan de vergelijkbaarheid en de erkenning van diploma's en kwalificaties, de mobiliteit bevorderd wordt en de omstandigheden voor de overstap naar de arbeidsmarkt naar elkaar toe worden gebracht, er gemeenschappelijke ideeën over de vraagstukken worden ontwikkeld, en de beleidsmakers vergelijkbare informatie aan de hand wordt gedaan. Dergelijk werk zal problemen met zich meebrengen, doordat er van impliciete veronderstellingen wordt uitgegaan. Wanneer men harmoniseert, gaat men namelijk van de veronderstelling uit dat het grote aantal uiteenlopende manieren waarop het werk verdeeld is, waarop de opleidingen georganiseerd zijn, waarop jongeren achtergesteld worden en waarop rekening wordt gehouden met diploma's bij het in dienst nemen van personeel, teruggebracht kan worden. Doordat de mobiliteit op dit moment niet erg groot is en er geen echte Europese markt voor kwalificaties is, is het belang van harmonisatie bovendien beperkt. In dit verband rijzen twee vragen die de betekenis van internationale vergelijkingen onderstrepen. Kunnen de systemen op het gebied van het onderwijs, de beroepsopleiding en de overstap naar het werkende bestaan met elkaar worden vergeleken en kunnen er op deze terreinen "modellen" worden uitgewerkt waardoor een "transfer" tussen landen mogelijk wordt? Hoe komen supra-

ationale normen tot stand en welke invloed hebben die daadwerkelijk op de manier waarop in ieder land te werk wordt gegaan?

De tweede vraagstelling houdt verband met de evaluatie van overheidsbeleid. Het gaat er hierbij om dat achterhaald wordt of de doelmatigheid van de nationale systemen op het gebied van de beroepsopleidingen en de overstap naar het werkende bestaan gedefinieerd en met elkaar vergeleken kan worden, en of daaruit voorstellen voor actie kunnen worden herleid. Beperken we ons even tot de beroepsopleiding, dan zien we dat er gewoonlijk drie modellen te onderscheiden zijn: door beroepsorganisaties verzorgde beroepsopleidingen die sterk met elkaar in concurrentie zijn, beroepsopleidingen in het onderwijssysteem, en door beroepsorganisaties beïnvloede beroepsopleidingen in het onderwijssysteem. Maar uit vergelijkende analyses blijkt dat alle landen, afgezien van deze verschillen, voor dezelfde uitdagingen staan: alle landen moeten gericht inspelen op economische en sociale behoeften, de relatie tussen school en bedrijf opnieuw definiëren, het innovatie- en aanpassingsvermogen van de verschillende systemen ontwikkelen, een betere aansluiting tot stand brengen tussen de verschillende richtingen, en de voorzieningen decentraliseren. Uit de analyses blijkt ook dat alle landen met dezelfde problemen op het gebied van de evaluaties geconfronteerd worden, of het nu gaat om de keuze van de referenties (gestelde doelen, vroegere situatie of situatie in andere landen, de ideale situatie), de invalshoek (intern of extern), de te bestuderen zaken (realisaties, effecten, daadwerkelijke en impliciete functies) of de meetinstrumenten.

Het derde vraagstuk is algemener van aard en heeft te maken met het theoretisch inzicht in de verbanden tussen scholing en werkgelegenheid. In dit verband zou het nuttig zijn om - aan de hand van de specifieke kenmerken van de arbeidsmarkten, de arbeidsverhoudingen, de onderwijsinstellingen en de cultuur - inzicht te verkrijgen in elk nationaal werkgelegenheids-, en scholing- en overstapsysteem. Men kan zich daarnaast ook buigen over de vraag of Europa als economisch en maatschappelijk kader wel bestaat. Er zijn namelijk een groot aantal

Vraagstukken in verband met de Europese integratie

"Het eerste vraagstuk heeft te maken met de harmonisatie van het beleid en het interventie- en onderzoeksinstrumentarium.

... De tweede vraagstelling houdt verband met de evaluatie van overheidsbeleid.

... Het derde vraagstuk ... heeft te maken met het theoretisch inzicht in de verbanden tussen scholing en werkgelegenheid."



“Uitsluiting kan bijgevolg worden geïnterpreteerd als een uiting van de tweedeling op de arbeidsmarkt, als een vorm van de aantrekkings- of afstotingsprocessen van arbeidskrachten, of juist als een vorm van buitensluiting.”

“Via longitudinaal onderzoek kunnen de individuele trajecten van jongeren, significante segmentatieprocessen en individuele strategieën in kaart worden gebracht. ...Toch komen er bij dit soort onderzoek allerlei nog lang niet opgeloste problemen op het punt van de methoden om de hoek kijken ...”

factoren die een mogelijke Europese arbeidsmarkt, en a fortiori een arbeidsmarkt voor jongeren, in de weg staan: weinig mobiliteit, bijzonderheden van de nationale systemen, problemen bij de totstandbrenging van een “tussen”niveau tussen de manier waarop nationale instituties werken en het economische en financiële gebeuren in de wereld.

Tijdens het colloquium in Barcelona werd ook een tweede belangrijk onderwerp aangesneden, namelijk het thema van de **uitsluiting van de arbeidsmarkt**, die in zekere zin het tegenovergestelde is van de overstap naar het werkende bestaan. Uitsluiting is, net als de overstap naar het werkende bestaan, een proces en geen toestand. Het is het complexe resultaat van verschillende doorslaggevende factoren, die er op verschillende wijzen toe leiden dat bevolkingsgroepen achtergesteld worden. Tot deze factoren behoren de tweedeling van de arbeidsmarkt, de selectie van bedrijven en overheidsinstellingen, en uiteenlopend - door bekwaamheden of een bepaalde situatie ingegeven - individueel gedrag. In dit verband zou men aandacht moeten besteden aan verschillende vraagstukken die te maken hebben met de oorzaken van uitsluiting: waardoor neemt het risico dat mensen aan de kant blijven staan toe en in welke situaties worden mensen aan de kant geschoven? Wat voor rol speelt het aanwervings-, promotie- en scholingsbeleid van bedrijven in dit geheel? Welke invloed gaat er uit van de verschillende instellingen die mensen opvangen en de weg wijzen?

Bij de behandeling van dit soort vraagstukken zouden bepaalde theoretische uitgangspunten opnieuw onder de loep moeten worden genomen. Uitsluiting geschiedt immers in zeer uiteenlopende vormen: men kan tijdelijk of definitief worden uitgesloten; men kan gedwongen zijn om een bepaald beroep op te geven of maatschappelijk aan de kant worden gezet. Uitsluiting kan bijgevolg worden geïnterpreteerd als een uiting van de tweedeling op de arbeidsmarkt, als een vorm van de aantrekkings- of afstotingsprocessen van arbeidskrachten, of juist als een vorm van buitensluiting.

Tijdens het colloquium kwam tevens het belang en de problemen van **longitudi-**

nale benaderingen naar voren. Verscheidene concrete vraagstukken kunnen met deze benaderingen bestudeerd worden, zoals de toenemende onzekerheid, de werkloosheid, de dynamiek van de hele arbeidsmarkt, en de manieren waarop de overstap naar de arbeidsmarkt gemaakt wordt. Via longitudinaal onderzoek kunnen de individuele trajecten van jongeren, significante segmentatieprocessen en individuele strategieën in kaart worden gebracht. De longitudinale benaderingen lopen dus goed in de pas met de problematiek van de overstap naar het werkende bestaan. Met behulp van dit soort onderzoek heeft men dan ook verschillende typologieën kunnen opstellen, die meer duidelijkheid scheppen omtrent de verschillende fases in het uitsluitingsproces, en de essentiële achterstellingsvariabelen die óf te maken hebben met werk- of werkloosheidservaringen óf met persoonlijke kenmerken. Toch komen er bij dit soort onderzoek allerlei nog lang niet opgeloste problemen op het punt van de methoden om de hoek kijken, die zowel te maken hebben met de gegevensverzameling (onderzoekperiode, keuze van indicatoren, definiëring van de fasen) als met de interpretatie van de resultaten (uittekening van de trajecten).

Het is en blijft een feit dat er nagedacht moet worden over de verdere ontwikkeling van deze benadering, wil men er echt baat van hebben bij het analyseren van de overstap naar het werkende bestaan en de herintrede op de arbeidsmarkt. In de eerste plaats zou men zich in het onderzoek niet moeten beperken tot individuele trajecten (waarbij gegevens over de uitgeoefende werkzaamheden, de verhoudingen op het werk, de levenswijze en inkomens bijeengebracht zouden moeten worden), maar de trajecten af moeten zetten tegen de ontwikkeling van de mobiliteit, het gebruik van arbeidskrachten door bedrijven, en de veranderende functie van instellingen die betrokken zijn bij de overstap naar het werkende bestaan. Bij longitudinaal onderzoek legt men namelijk vaak de nadruk op persoonlijke variabelen en opleidingsvariabelen, waardoor de rol van het individueel gedrag overschat wordt en de invloed van arbeidsmarktvariabelen onderschat. Daarnaast zou het onderzoek naar de trajecten die worden afgelegd naar het werkende bestaan ook kunnen worden aan-



gevuld met analyses van de inhoud van arbeidsplaatsen, de erkenning daarvan, en de manier waarop bedrijven daaraan vormgeven. Wetenschappelijk onderzoek heeft namelijk nauwkeurige informatie opgeleverd wat betreft de status van de verschillende soorten arbeidsplaatsen en kwalificaties, maar zou moeten worden aangevuld met een duidelijkere omschrijving van de kenmerken van arbeidsplaatsen (aard van de uitgevoerde taken, beloning) en van de betrokken bedrijven, en tevens met een gedetailleerde analyse van het personeelsbeleid van bedrijven en de wijze waarop deze personeel selecteren, promotie laten maken, opleiden en betalen, en leeftijd en ervaring in hun beleid laten meewegen.

Naar een ander begrip van werk

De verhoudingen op het gebied van werk en werkgelegenheid, de verhoudingen op het werk, en de verhoudingen tussen werk, werkgelegenheid en salaris nemen momenteel nieuwe vormen aan. In dit opzicht doen zich in de huidige situatie, die over het algemeen gekenmerkt wordt door een hoog werkloosheidscijfer en het feit dat nagenoeg iedereen in loondienst is, verscheidene zeer belangrijke veranderingen voor: het aantal onzekere arbeidsplaatsen neemt toe en de status van arbeidsplaatsen verandert; kwalificaties en

competenties worden opnieuw gedefinieerd; het verband tussen het werk dat gedaan wordt en de beloningssystemen wordt steeds losser; de verdeling van het werk staat ter discussie; de verhouding tussen school en bedrijf verandert en de alternerende opleidingen winnen terrein; en een toenemend aantal mensen dat uitgesloten is van de arbeidsmarkt en steeds meer moeite heeft om aan een vaste baan te komen.

Dit alles werkt vanzelfsprekend op door-slaggevende wijze door in de manieren waarop de overstap naar het werkende bestaan wordt gemaakt, en meer in het algemeen, in de onderwijssystemen. Het zou dan ook interessant zijn om na te gaan op welke wijze de school, via de inhoud van de opleidingen en de opleidingswijzen, een bijdrage levert aan de verhoudingen op het gebied van de werkgelegenheid, welke functie de voorzieningen voor de overstap hebben bij de totstandkoming van gedifferentieerde verhoudingen op het werk, op welke wijze de verhouding tussen scholing en arbeidsplaatsen gestalte krijgt in de nieuwe rolverdeling tussen school en bedrijf, op welke wijze bedrijven nieuw personeelsbeleid en nieuwe verhoudingen op het gebied van werk en werkgelegenheid uitproberen op nieuwe bevolkingsgroepen, en met name jongeren.... Al deze punten vormen een reden te meer om verder te gaan met de samenwerking bij onderzoek op Europees niveau.

“De verhoudingen op het gebied van werk en werkgelegenheid, de verhoudingen op het werk, en de verhoudingen tussen werk, werkgelegenheid en salaris nemen momenteel nieuwe vormen aan.”

Literatuur

“The Determinants of Transition in Youth” CEDEFOP panorama 1994.

Colloquium “Formation et marché du travail: l'utilisation des données pour la prise de décision” (Opleiding en arbeidsmarkt: gebruik van data voor de besluitvorming), georganiseerd door de EEG, het CEDEFOP en de G.R.E.E. (*Groupe de Recherche sur l'Education et l'Emploi*), Nancy. Verslag verschenen in CEDEFOP-panorama, 1993.

Colloquium “Education-Travail: état d'un champ de recherches dans trois pays européens: Allemagne, Grande-Bretagne, Italie”, Paris, o.l.v. L. Tanguy, C. Marry en A. Jobert. Verslag verschijnt in 1994.

Seminarium van het C.E.R.E.Q. “Le système de formation professionnelle en R.F.A.: résultats de recherches françaises et allemandes”, o.l.v. M. Möbus en E. Verdier, Collection des Etudes no. 61, 1992.

“Jeunes: de l'emploi aux modes de vie: point de vue sur un champ de recherche”, P. Bouffartigues, J.C. Lagree en J. Rose, in: Formation Emploi no. 26, 1989.

“L'introuvable relation formation-emploi: un état des recherches en France”, o.l.v. L. Tanguy, Paris, 1986.



Lucie Tanguy

Directeur onderzoek bij het
CNRS, doceert sociologie aan
de Université de Paris X,
onderzoeksterrein: relatie
onderwijs - werk

Onderwijs - werk: stand van zaken in het onderzoek in Duitsland, Groot- Brittannië en Italië

De volgende tekst beschrijft een door het Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche gefinancierd onderzoek van Annette Jobert (Travail et Mobilités, CNRS-Université Paris X), Catherine Marry (LASMAS, IRESCO) en mijzelf. Over dit onderzoek is in maart 1994 in Parijs een colloquium gehouden onder de titel: "Education et travail, état d'un champ de recherche en Allemagne, Grande-Bretagne et Italie". Het onderzoek heeft, dat willen wij hier in het bijzonder onderstrepen, een collectief karakter en heeft zijn neerslag gevonden in een werk met achttien verschillende bijdragen, te weten: een introductie waarin de institutionele en beleidsmatige feiten uiteen worden gezet die kenmerkend zijn voor het onderzoeksterrein in de drie genoemde landen, en vijf teksten waarin een beeld wordt gegeven van de belangrijkste onderzoeksrichtingen binnen dit terrein, die uiteenlopen van gericht onderzoek naar de onderwijssystemen tot arbeidsmarktonderzoek of onderzoek onder jongeren, plus onderzoeksbenaderingen die meer economisch georiënteerd zijn¹⁾.

Verbetering van de kennis in onderzoekskringen en bevordering van de com- municatie tussen weten- schappers onderling

Het uitgevoerde onderzoek loopt in de pas met een onderzoek dat enkele jaren geleden is verricht door een team Franse onderzoekers en dat gepubliceerd is onder de titel "*L'introuvable relation formation-emploi. Un état des recherches en France*" (1986)²⁾. Uit de reacties op dit onderzoek bleek wel hoe hooggespannen verwachtingen men op dit gebied heeft. In het licht van de groeiende problemen op het gebied van werk en werkgelegenheid in de afgelopen 15 tot 20 jaar in de meeste Europese landen en het feit dat er een steeds belangrijker plaats wordt toegekend aan onderwijs en scholing, die als instrumenten worden gezien om de nagestreefde oplossingen te bereiken, zijn die verwachtingen alleen nog maar groter geworden. Bovendien hebben de Europese instellingen er steeds

sterker toe aangespoord om vergelijkend onderzoek op dit terrein te doen, hoewel dit onderzoek op allerlei obstakels stuit, zoals bijvoorbeeld veronderstellingen op het gebied van nomenclaturen, indelingen (bijvoorbeeld leeftijdscategorieën), en maatschappelijke categorieën die eigen zijn aan een land, of begrippen als "kwalificatie", "skills", "competence" en "overstap naar het werkende bestaan", die in de verschillende landen verschillende betekenissen hebben. Kortom, de problemen van onderzoekers bij vergelijkend onderzoek hebben niet alleen te maken met het feit dat deze onderzoekers de werkelijkheid "elders" niet kennen, maar ook met het feit dat ze deel uitmaken van uiteenlopende culturele en intellectuele tradities.

Het vergelijkend onderzoek staat desalniettemin niet meer in de kinderschoenen. We kunnen zelfs stellen dat het op het gebied van de relatie onderwijs-werk een van de vruchtbaarste soorten onderzoek is geweest en dat er een verzameling kennis aan het ontstaan is. In sommige lan-

1) Verschijnt bij uitgeverij
Armand Colin.

2) L. Tanguy (onder leiding van),
*L'introuvable relation formation-
emploi. Etat d'un champ de recher-
che en France*, Paris, 1986, La
Documentation française.



den, zoals Groot-Brittannië, waar een zeer levendige maatschappelijke discussie gaande is over scholing en economisch succes, is men op het gebied van internationale vergelijkingen al heel ver. Enkele uitgevoerde onderzoeken hebben grote betekenis, en dit geldt met name voor de op de samenleving geënte analyse van het *Laboratoire d'économie et de sociologie du travail* in Aix-en-Provence, Frankrijk. Deze analyse legt het accent op de samenhangen die eigen zijn aan ieder afzonderlijk land, waardoor men meer zicht krijgt op het totale systeem. Maar deze benadering heeft ook zijn beperkingen, indien men tussenniveaus en realiteiten van beperktere omvang met elkaar wil vergelijken. De interne diversiteit, die in dit model verloren gaat, blijkt dan iets wat niet onder een noemer te brengen is en waaraan geen weg voorbij gaat. Dit geldt zowel voor het Duitse als het Britse onderwijssysteem, en voor de werkgelegenheid die in ieder land weer op een andere wijze wordt uitgesplitst naar geslacht, leeftijdsgroep en nationaliteit. De uiteenlopende manieren waarop het onderscheid op dit soort gebieden wordt aangebracht kunnen niet onder tafel worden geveegd, als men veranderende werkelijkheden in kaart wil brengen. Italië is in dit opzicht een zeer sprekend voorbeeld, omdat de regio's daar allemaal weer een ander onderscheid hanteren.

Het hier beschreven onderzoek beoogt geen vergelijkende analyse te leveren van de verschillende onderzoeksterreinen; doel is een instrumentarium op het gebied van de concepten en methoden aan te reiken, waardoor de verschillende onderzoeken in een vergelijkend perspectief kunnen worden geplaatst. Het onderzoek stippelt een route uit, die bestaat uit het beschrijven van de contouren van het onderzoeksterrein binnen een land, uit het identificeren van de belangrijkste knelpunten en onderzoeksrichtingen binnen dat terrein, en uit een denkproces over de gebruikte categorieën en nomenclaturen. Dat laatste is, volgens ons, noodzakelijk voor de ontwikkeling van vergelijkend onderzoek. Vergelijkend onderzoek vereist immers niet alleen kennis van de wetenschappelijke wereld in de verschillende landen en van de historische realiteiten, maar ook van de intellectuele tradities die eigen zijn aan iedere samenleving.

Een onderzoeksterrein met onduidelijke en verschuivende contouren

We hebben dus de sociale, politieke en tevens wetenschappelijke omstandigheden (sterke of zwakke identiteit van de verschillende takken van wetenschap, verbanden met de vraag vanuit de maatschappij, soort publikaties en publikatievormen, enz.) proberen te beschrijven waarin het onderzoek naar onderwijs-werk plaatsvindt en zo meer inzicht proberen te krijgen in de bijzondere vormen die dit onderzoek tegenwoordig in de verschillende landen heeft. Iedereen weet dat onderzoekswerkzaamheden in Frankrijk en Italië verschillend georganiseerd zijn, maar het is voor een "ander" moeilijk om de specifieke configuraties van ieder land te begrijpen. Daarom hebben we in de eerste plaats voor elk van de drie landen een soort intellectuele "landkaart" proberen te tekenen, die een beknopt beeld geeft van het onderzoek dat op dit gebied wordt gedaan. Daarna hebben we de belangrijkste onderzoeksrichtingen (qua thematiek, methoden en interpretatieschema's) in kaart gebracht, waarin aandacht wordt besteed aan de verbanden tussen onderwijs en werk. Daarbij streefden wij niet naar volledigheid, maar wilden we de theoretische en thematische benaderingen voor het voetlicht halen, die het meest kenmerkend zijn voor de drie onderzochte landen. Het gaat hierbij uiteindelijk om een beschrijving van de belangrijkste onderzoeksfeiten en -richtingen, die opgesteld is door een groep onderzoekers die binnen dit gebied werkzaam is.

Alvorens verder te gaan met de beschrijving van deze feiten en richtingen, leek het ons absoluut noodzakelijk om ons eerst te buigen over de identiteit van het onderzoeksterrein en de begrippen die daaraan ten grondslag liggen. We zullen het hier niet hebben over het begrip "terrein", dat gebruikt wordt voor een onderzoeksgebied dat onduidelijke en verschuivende contouren heeft. Het spreekt vanzelf dat dit terrein niet zo nauw gedefinieerd is als bijvoorbeeld de onderwijssociologie, dat een stabiel onderwerp met een aantal afgebakende subthema's heeft. Dit heeft deels te maken met het specifieke karakter van het

"Het hier beschreven onderzoek beoogt geen vergelijkende analyse te leveren van de verschillende onderzoeksterreinen; doel is een instrumentarium op het gebied van de concepten en methoden aan te reiken, waardoor de verschillende onderzoeken in een vergelijkend perspectief kunnen worden geplaatst."

Onderwijs-werk of scholing-werkgelegenheid?



Het begrip "onderwijs"

De begrippen "werk" en "werkgelegenheid"

"... zouden we ten aanzien van de begrippen voor bepaalde maatschappelijke vraagstukken die aan de grondslag liggen van het onderzoekswerk nog willen zeggen dat deze begrippen nauwelijks worden bestudeerd door onderzoekers en dat deze ze meestal als sociale categorieën gebruiken."

onderzoeksterrein: het onderzoeken van verbanden tussen twee gebieden van het maatschappelijke leven, te weten onderwijs en werk.

We moeten ook aangeven waarom we als titel voor het colloquium voor de begrippen "onderwijs" en "werk" en niet voor "scholing" en "werkgelegenheid" hebben gekozen, die in maatschappelijke discussies veel vaker worden gebruikt. We moeten in dit verband ingaan op de begrippen "onderwijs" en "scholing", die nu eens door elkaar worden gebruikt en dan weer strikt van elkaar worden onderscheiden. Het begrip "scholing", dat te pas en te onpas en voor alles en nog wat wordt gebruikt, verschijnt namelijk naast het begrip "onderwijs". Soms wordt "onderwijs" duidelijk van het begrip "scholing" onderscheiden - bijvoorbeeld als het gaat om scholing binnen het bedrijfsleven - , soms wordt het als synoniem gebruikt. Hoewel het onderwijs nog altijd een centrale plaats inneemt in de maatschappij (nagenoeg alle jongeren tot 18 jaar gaan in Frankrijk naar school), worden er wel steeds meer vraagtekens geplaatst bij het aandeel dat het onderwijs heeft in de overdracht van kennis en waarden. In de huidige tijd vragen de meeste Europese samenlevingen om opleidingen op alternerende grondslag. Hierdoor treedt er een zekere verschuiving op van het begrip "onderwijs" naar het begrip "scholing" met zijn verschillende vormen in ieder land.

Met het oog op de semantische verschuivingen en de inhoudelijke verschuivingen waarop zij wijzen, willen we tevens onderstrepen dat er uitgebreide analyses moeten worden gemaakt van de betekenis die in verschillende samenlevingen aan schijnbaar synonieme begrippen wordt gegeven. Dit geldt bijvoorbeeld voor het begrip "éducation" dat in Frankrijk vaak op een lijn wordt gezet met "schoolopleiding", aangezien de school in Frankrijk een centrale plaats inneemt. In Groot-Brittannië heeft het begrip "education" een veel ruimere betekenis omdat de school niet voor alle klassen en lagen in de maatschappij een even centrale plaats inneemt. Vandaar dat we de in Groot-Brittannië gangbare uitdrukking "participation in education" niet hebben willen vertalen met "schoolopleiding", maar gekozen hebben voor "leren", een

term met een veel minder vastomlijnde betekenis om aan te geven dat er op uiteenlopende plaatsen en in allerlei vormen kan worden geleerd. De Britse realiteit op het gebied van onderwijs en scholing is in feite moeilijk in duidelijk omschreven institutionele categorieën te vangen. De "Further Education Colleges" maken dit heel duidelijk. Deze "colleges" worden bezocht door jongeren en werkende en niet-werkende volwassenen. De meesten van hen volgen er een beroepsopleiding, anderen komen er om, parttime of full-time, overdag of 's avonds, een diploma van het algemeen vormend onderwijs te behalen. De grote diversiteit aan opleidingen en instellingen in Groot-Brittannië, die in alle opzichten van het gestandaardiseerde Franse onderwijsapparaat verschilt, maakt onlosmakelijk deel uit van de Britse geschiedenis, waarin het onderwijs tot op de dag van vandaag een zaak is van de lokale overheden.

De terreinen die worden aangeduid met de begrippen "werk" en "werkgelegenheid" blijken al evenmin duidelijk vast te liggen. Het feit dat men weifelt over de betekenis van deze termen en hun respectieve status komt tot uiting in de titels van vakbladen als "Travail et emploi" in Frankrijk en "Work, employment and society" in Groot-Brittannië, waarin beide woorden naast elkaar worden gebruikt. Er zijn onderzoekers die anderen ervan proberen te overtuigen dat de verschuiving van de aandacht van werk naar werkgelegenheid een "must" is, omdat de werkgelegenheid een probleem is, én omdat de werkgelegenheid "het werk structureert en daardoor een bijdrage levert aan de maatschappelijke status, aan de stratificatie naar sociale klasse en sekse". Anderen antwoorden hierop dat werk in de brede betekenis van het woord, d.w.z. met inbegrip van huishoudelijk werk en sociaal vrijwilligerswerk, nog altijd het centrale element is dat het maatschappelijke leven structureert. Hoe dit ook zij, in de praktijk blijkt dat betaald werk nog altijd een belangrijk referentiekader is.

Tot slot zouden we ten aanzien van de begrippen voor bepaalde maatschappelijke vraagstukken die aan de grondslag liggen van het onderzoekswerk nog willen zeggen dat deze begrippen nauwelijks worden bestudeerd door onderzoe-



kers en dat deze ze meestal als sociale categorieën gebruiken. Dit geldt bijvoorbeeld voor het begrip "scholing", waarmee zeer uiteenlopende activiteiten worden aangeduid, zoals de overdracht van kennis en kunde, de richting die mensen volgen in steeds complexer wordende instituties, en zelfs maatregelen die maatschappelijke integratie beogen.

Ook willen we eraan herinneren dat een onderzoeksterrein, dat zo breed is en de verbanden tussen een geheel van veranderingen in kaart wil brengen - van technische veranderingen in de produktie en in de arbeidsorganisatie tot veranderingen in de kwalificaties en de overdracht van kennis -, noodzakelijkerwijs een multi-disciplinaire benadering vergt. Iedere wetenschappelijke discipline heeft het instrumentarium om bepaalde aspecten van de werkelijkheid te bestuderen, maar er is er geen een die de totaliteit kan verklaren. Daarom pleiten wij ervoor dat het werk wordt verdeeld tussen wetenschappelijke disciplines die verschillende objecten van onderzoek hebben, maar van nauw verwante empirische gegevens uitgaan. Op deze manier kan een groot aantal verduidelijkingen worden geleverd, kunnen de verschillende, maar aan elkaar gekoppelde niveaus in kaart worden gebracht, en kunnen de resultaten naast elkaar worden gelegd. De lineaire verbanden die nu nog te vaak worden aangebracht tussen scholing en werkgelegenheid kunnen dan vervangen worden door met elkaar in verband staande processen.

Opmerkingen over de instrumenten en categorieën voor het denkproces

Voor iedere analyse, en a fortiori voor iedere vergelijkende analyse, is echter een adequaat instrumentarium aan relevante concepten nodig en daarvoor zijn goed geconstrueerde indicatoren nodig, en dus geen indicatoren waarmee in publieke discussies standpunten vóór en tégen worden verdedigd. We zullen dit illustreren aan de hand van de jeugdwerkloosheid. Duitsland onderscheidt zich van andere landen door een relatief laag jeugdwerkloosheidscijfer, een feit dat over het algemeen wordt toegeschreven aan

de organisatievorm van de Duiste beroepsopleidingen, het zogeheten duale systeem, dat zo wordt genoemd omdat het gebaseerd is op alternatieven tussen bedrijfsleven en school. Het werkloosheidspercentage voor jongeren tussen de 15 en 24 jaar lag in 1990 in Duitsland bij 4,5%, terwijl het in Frankrijk bij 19% lag (en voor de totale beroepsbevolking in datzelfde jaar respectievelijk bij 5% en 9%). Toch blijft het buitengewoon moeilijk om dit feit te duiden. Dit komt in de eerste plaats, omdat bij bovenstaande indeling in leeftijdsgroepen vraagtekens kunnen worden geplaatst. In het verleden was het gerechtvaardigd dat de grens bij deze leeftijdsgroep bij de 15 jaar werd getrokken, maar dit is nu niet langer het geval omdat de meeste jongeren van deze leeftijd op een of andere manier doorleren. De vraag rijst dan ook of het niet verstandiger is om het werkloosheidscijfer te berekenen van jongeren die ouder zijn en op een leeftijd zijn gekomen waarbij het merendeel de arbeidsmarkt opgaat. Als we dit doen, dan zien we dat de verschillen afnemen, hoewel ze nog altijd aanzienlijk zijn: de categorie 20 tot 29-jarigen maakt in Frankrijk 44% van het totale aantal werklozen uit en in Duitsland een derde. Daarbij komt nog dat dit soort metingen over de achterstelling van jongeren op de arbeidsmarkt pas zin hebben, als we de uiteenlopende omvang van de leeftijdsgroepen in beide landen in ogenschouw nemen. In Duitsland is de omvang van de cohorten bijna met de helft gedaald; in 1990 waren er meer dan een miljoen 23- en 24-jarigen en 650.000 16- en 17-jarigen. De grootste hinderpaal bij vergelijkingen van metingen zijn, tot slot, de verschillende vormen van de maatschappelijke werkelijkheid, en in het onderhavige geval de gevestigde beroepsopleidingen van beide landen, waardoor jongeren in het ene geval wél, in het andere niet tot de werkende beroepsbevolking worden gerekend. Het is natuurlijk zo dat de definitie van de actieve beroepsbevolking, die bij onderzoeken op het gebied van de werkgelegenheid wordt gehanteerd, in de meeste landen aan dezelfde criteria beantwoordt: actief zijn degenen die werken, al is dat in de week van de telling slechts één uur, en degenen die werkzoekend zijn. Dit brengt met zich mee dat jongeren die full-time een opleiding volgen, of een beroepsopleiding waarbij een onbetaalde stage binnen het

"Voor iedere analyse, en a fortiori voor iedere vergelijkende analyse, is echter een adequaat instrumentarium aan relevante concepten nodig en daarvoor zijn goed geconstrueerde indicatoren nodig, en dus geen indicatoren waarmee in publieke discussies standpunten vóór en tégen worden verdedigd."

Het vergelijken van de werkloosheidscijfers bij jongeren in Frankrijk en Duitsland "blijft buitengewoon moeilijk"

"De grootste hinderpaal bij vergelijkingen van metingen zijn, tot slot, de verschillende vormen van de maatschappelijke werkelijkheid, en in het onderhavige geval de gevestigde beroepsopleidingen van beide landen, waardoor jongeren in het ene geval wél, in het andere niet tot de werkende beroepsbevolking worden gerekend."



“... het verschil tussen Frankrijk en de andere Noord-Europese landen, in het bijzonder Duitsland ... niet zozeer berust op het werkloosheidscijfer onder jongeren, dat altijd in internationale vergelijkingen wordt aangevoerd, maar eerder op het percentage werkende jongeren”

“Deze cijfers tonen aan dat er bij de sociale normen die bepalend zijn voor de werkgelegenheid sprake is van seksongelijkheid en dat vrouwen meer te duchten hebben van de deregulering van de arbeidsmarkten dan mannen.”

bedrijfsleven is inbegrepen, niet tot de actieve beroepsbevolking worden gerekend. Daarentegen worden degenen die een alternerende opleiding volgen en wel loon ontvangen - in het bijzonder de leerling-werknemers in het bedrijfsleven - daar wel toe gerekend. Hoewel, zoals Catherine Marry opmerkt, het aantal Franse jongeren dat in de afgelopen tien jaar de een of andere vorm van alternerende opleiding heeft gevolgd sterk is gestegen, ligt dit cijfer nog altijd veel lager dan het aantal Duitse jongeren dat een opleiding volgt binnen het duale systeem. In de Bondsrepubliek volgden in 1990 1,5 miljoen jongeren (van 16 tot 22 jaar) een van de vele beroepsopleidingen binnen het duale systeem, dat voor zeer veel verschillende functies opleidt. Meer in het algemeen is gebleken dat in tegenstelling tot wat vaak wordt aangenomen, het verschil tussen Frankrijk en de andere Noord-Europese landen, in het bijzonder Duitsland, maar ook tussen Frankrijk en landen in Zuid-Europa, niet zozeer berust op het werkloosheidscijfer onder jongeren, dat altijd in internationale vergelijkingen wordt aangevoerd, maar eerder op het percentage werkende jongeren ³ (Franse ministerie van Arbeid, 1993). Om de maatschappelijke positie van jongeren van een bepaalde leeftijdsgroep binnen verschillende samenlevingen te kunnen vergelijken, moet er dan ook onderzoek worden gedaan naar drie verschijnselen: naar het onderwijs (in al zijn vormen, zowel binnen het schoolsysteem als daarbuiten), naar werkzaamheid (wat zowel verwijst naar betaald werk, als naar het werk als leerling-werknemer of als stagiair) en naar werkloosheid.

Dezelfde soort opmerkingen kunnen we ook maken ten aanzien van andere indicatoren, zoals de indicator met betrekking tot de duur van de werkloosheid, die in eerste instantie een objectieve maatstaf lijkt waarmee de ernst van het verschijnsel kan worden gemeten. In bepaalde streken in Zuid-Italië echter, waar een enorme werkloosheid heerst, verhult deze indicator net zo veel als hij onthult. Jongeren uit gezinnen met de laagste inkomens zijn daar, zoals Annette Jobert opmerkt, gedwongen allerlei soorten tijdelijke baantjes aan te nemen, ook als ze daarmee weinig verdienen en het werk niet overeenkomt met hun opleidingsniveau. Deze jongeren komen niet voor

in de statistieken van de langdurig werklozen, terwijl jongeren die door hun familie worden onderhouden wel tot de langdurig werklozen gerekend worden. De verschillen tussen de werkloosheidscijfers van mannen en die van vrouwen zijn eveneens illustratief voor het misleidende beeld dat statistische indicatoren zonder context opleveren. In tegenstelling tot andere Europese landen is het werkloosheidscijfer van vrouwen in Frankrijk lager dan dat van mannen; in 1992 lag dit cijfer voor de vrouwen respectievelijk bij 9,2% en bij 12% voor de mannen (Eurostat, 1993). Maar in werkelijkheid komt hierin de ongelijke positie van mannen en vrouwen wat betreft deeltijdwerk tot uiting. In 1990 had namelijk 43% van de werkende vrouwen een deeltijdbaan, terwijl dat slechts voor 5% van de werkende mannen gold, en het gemiddelde aantal deeltijdbanen in dat jaar bij 22,2% lag. Onder deeltijdwerkers worden groepen werkenden gerubriceerd die niet allemaal even lang werken (sommigen werken minder dan 15 uur per week) en niet altijd wettelijke bescherming genieten. Dit verklaart ook de verschillen in werkloosheidsuitkeringen tussen beide seksen (38% van de vrouwen ontvangt een werkloosheidsuitkering, tegen 76% van de mannen) en de verschillen in werkloosheidsuitkeringen al naar gelang de burgerlijke staat (28% van de getrouwde vrouwen ontvangen een uitkering tegen 77% van de getrouwde mannen) (Eurostat, 1993). Deze cijfers tonen aan dat er bij de sociale normen die bepalend zijn voor de werkgelegenheid sprake is van seksongelijkheid en dat vrouwen meer te duchten hebben van de deregulering van de arbeidsmarkten dan mannen.

Het denken in termen van relaties moet bevorderd worden

Er zijn nog legio voorbeelden te noemen waaruit blijkt dat er in termen van relaties gedacht moet worden. Dit type benadering, dat alleen al noodzakelijk is door de materie waarnaar onderzoek wordt verricht, namelijk de relaties tussen onderwijs en werk, leidt onvermijdelijkerwijs tot relativisering van de zo'n

3) 12,2% voor jongens van 15 tot en met 19 jaar, 6,8% voor meisjes van diezelfde leeftijd en 62,1% voor jongens van 20 tot en met 24 jaar tegen 54,2% van de meisjes van diezelfde leeftijd. In Duitsland zijn deze cijfers in 1991 respectievelijk: 40,1%, 34,8%, 78,6% en 72,7% (Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, *Premières synthèses*, no. 40, 25 januari 1994).



vijftien jaar geleden nog met verve verdedigde stelling dat de verschillende terreinen van het maatschappelijk leven op zichzelf staan. De verve waarmee deze stelling verdedigd werd paste bij een bepaalde context: er was sprake van een sterke groei van het onderwijs, wat hand in hand ging met een even sterke economische groei, terwijl werkloosheid slechts een randverschijnsel was. Hoewel het beginsel dat de verschillende terreinen van het maatschappelijk leven op zichzelf staan tegenwoordig nog altijd waar is, zijn er wel een aantal beperkingen aan verbonden als we de veranderingen van vandaag de dag in kaart willen brengen. We moeten voortaan dan ook de nadruk leggen op analyses van de verbanden tussen ver van elkaar afliggende terreinen van het maatschappelijk leven, zoals onderwijs en werk. Wanneer we voorstellen om een sociologie op het gebied van de relaties te ontwikkelen, dan betekent dat nog niet dat we terug moeten naar de lineaire oorzaak- en gevolgschema's die in de jaren zestig gebruikelijk waren, integendeel. Vergelijkend onderzoek helpt ons dit soort valstrikken te vermijden. Dit kan geïllustreerd worden aan de hand van een schijnbaar triviaal voorbeeld, namelijk het feit dat het bezit van een diploma in de meeste westerse industriële samenlevingen van invloed is op het werkloosheidsrisico. De betekenis van dit feit verschilt echter van land tot land. In Groot-Brittannië en Frankrijk lopen jongeren die geen enkel diploma bezitten een groot werkloosheidsrisico, terwijl Britse jongeren die doorleren tot het eind van de leerplicht (*General Certificate of Education, Ordinary level*) even veel of minder risico lopen dan degenen die een diploma van een hoger opleidingsniveau hebben behaald (*General Certificate of Education, Advanced level* en *diploma's van de Business and Technology Education Council* en *City and Guilds*). Dit betekent dat er in Groot-Brittannië voor deze categorie jongeren arbeidsmogelijkheden bestaan, terwijl dezelfde jongeren in Frankrijk - ook als ze toegang willen krijgen tot banen die als "ongeschoold" te boek staan -nog altijd moeten concurreren met jongeren met een hoger opleidingsniveau. Uit dit ene voorbeeld blijkt al dat het denken in termen van relaties (in plaats van het denken in structuren) inhoudt dat een relatie tussen twee op zichzelf staande elementen éérs

in een bredere configuratie van relaties moet worden geplaatst en pas daarna kan worden geïnterpreteerd.

Aanknopingspunten en voorstellen

Aan de stand van zaken in het onderzoek naar de relatie onderwijs-werk, die eigenlijk niet geïnstitutionaliseerd is, kan in de verschillende landen geen positivistische interpretatie worden gegeven in de zin van inventarisaties van min of meer vaststaande resultaten en kennis. Het gaat eerder om pogingen om een beeld te krijgen van de vraagstukken die op een bepaald moment in het onderzoek op de voorgrond staan en er allemaal, zij het op verschillende manieren, op wijzen dat de relaties tussen onderwijs en werk - die vandaag de dag een zeer levendig vraagstuk vormen - tot stand komen door een hele reeks nog voor het voetlicht te halen tussenschakels. We willen hiermee zeggen dat de door ons gepresenteerde stand van zaken in het onderzoek het resultaat is van een constructie van de werkelijkheid, die niet als het enige juiste en ultieme beeld van die werkelijkheid mag worden beschouwd. Deze constructie is weliswaar relatief zeker, doordat hij tot stand is gekomen op basis van interacties en confrontaties tussen onderzoekers uit de drie landen en tussen de coördinatrices die het initiatief tot dit onderzoek hebben genomen. Maar iemand die voorzichtig is kan toch het bezwaar naar voren brengen dat het aldus geproduceerde beeld niet klopt, omdat het stoelt op onvoldoende kennis (van deze of gene bijzonderheid waarvan wij - wellicht ten onrechte - vonden dat deze minder belangrijk was) en/of omdat het gebaseerd is op een selectie van onderzoekscategorieën die de Europese landen gemeenschappelijk hebben: categorieën die het duidelijkst in het oog springen, maar die misschien niet het relevantst zijn om verslag te doen van het onderzoek naar de relatie onderwijs-werk. Eén van de belangrijkste oogmerken van ons onderzoek is echter, we hebben het al gezegd, om de verschillende vraagstellingen en onderzoeksbenaderingen die eigen zijn aan bepaalde landen voor het voetlicht te halen en bekend te maken. Het doel van dit soort werk is, met andere woor-

"Hoewel het beginsel dat de verschillende terreinen van het maatschappelijk leven op zichzelf staan tegenwoordig nog altijd waar is, zijn er wel een aantal beperkingen aan verbonden als we de veranderingen van vandaag de dag in kaart willen brengen."

"Het doel van dit soort werk is ... om de communicatie tussen sociaal-wetenschappelijke onderzoekers met name in Europa te bevorderen, maar dit betekent nog niet dat door dit werk de een of andere vorm van uniformisering in de sociale wetenschappen wordt beoogd."



den, om de communicatie tussen sociaal-wetenschappelijke onderzoekers met name in Europa te bevorderen, maar dit betekent nog niet dat door dit werk de een of andere vorm van uniformisering in de sociale wetenschappen wordt beoogd. Een dergelijke uniformisering zou een ontkenning inhouden van de kern van die wetenschappen, van de specifieke his-

torische realiteiten waarin zich veranderingen voordoen die noodzakelijkerwijs van elkaar verschillen, ook al vertoont het beleid om deze veranderingen teweeg te brengen nog zo veel gelijkenis (bijvoorbeeld op het gebied van de samenwerking tussen school en bedrijfsleven of op het gebied van de nieuwe certificatievormen van kennis in termen van "competenties").

Margarida Marques

Lid van het comité van het PETRA-Programma voor jongeren te Brussel. Daarvoor adjunct-directeur van het bureau voor technisch, kunstzinnig en beroepsgericht onderwijs in het Ministerie van Onderwijs in Portugal. Universitair docente.



Huidige stand van zaken in het onderzoek op het gebied van de beroepsopleiding

Op 19, 20 en 21 mei vond in Lissabon een colloquium plaats over de huidige stand van zaken in het onderzoek op het gebied van de beroepsopleiding. Het colloquium was georganiseerd door de afdeling Onderwijswetenschappen van de Faculteit voor wetenschap en technologie van de Universidade Nova de Lisboa en de Portugese maatschappij voor Wetenschap en Onderwijs (Sociedade Portuguesa das Ciências de Educação)¹⁾. Doel van het colloquium was de stand van zaken in het onderzoek naar de beroepsopleiding in Portugal in kaart te brengen en te vergelijken met de stand van zaken op dit gebied in Europa.

Het colloquium werd voorafgegaan door een enquête op nationaal niveau onder werkgroepen die onderzoeksprojecten op dit gebied uitvoeren en die verbonden zijn aan verschillende soorten instellingen, met name universiteiten, overheidsinstellingen (instellingen met verantwoordelijkheden op het gebied van onderwijs/beroepsopleiding/werkgelegenheid) en bedrijven.

Door een analyse van het werk van bepaalde specifieke onderzoeksinstellingen (universitaire onderzoeksinstellingen en -centra) in andere lid-staten van de Europese Unie (Frankrijk, België, Spanje) konden tegelijkertijd de onderzoeksterreinen, methodologische vernieuwingen, aanbevelenswaardige organisatievormen, deelname aan Europese netwerken, en de aanpak van de problematiek rond het multidisciplinaire karakter van het onderzoek in kaart worden gebracht.

nieuw onderzoeksparadigma» en «Opleidingsdoelstellingen en -vereisten». Er vonden drie ronde-tafeldiscussies plaats over methodologieën, convergentie en multidisciplinair onderzoek, en trends op het gebied van opleidingsonderzoek. In vier workshops werd over de eerder gepresenteerde lezingen gediscussieerd aan de hand van de volgende thema's: opleidingscentra van samenwerkende scholen; opleidingspraktijk en wijze van bestuur; persoonlijke en beroepsgerichte ontwikkeling; strategieën voor de vaststelling van opleidingsbehoeften; en opleidingstheorie versus realiteit. Ook was er een aantal panels waar diverse werkzaamheden werden gepresenteerd die zich tot onderzoeks-/actieprojecten ontwikkelden.

Het colloquium leidde tot interessante conclusies, waarvan we hier een aantal vermelden:

□ Uit de papers, die in hun verschillende dimensies tijdens de ronde-tafeldiscussies

1) Het verslag van dit colloquium kan vanaf september worden aangevraagd bij:
Secção de Ciências de Educação
Faculdade de Ciências e Tecnologia
Universidade Nova de Lisboa
Quinta da Torre
P 2825 Monte de Caparica

Tel. 351-1-295.44.64 (toestel 1004)
351-1-295.76.92
Fax: 351-1-294.10.05



uitgebreid tegen het licht werden gehouden, en uit de lezingen kwam naar voren dat de verdere ontwikkeling van interdisciplinair onderzoek op opleidingsgebied van groot belang is.

❑ Onderzoekers worden in deze tijd voor verschillende problemen geplaatst en moeten breken met de logische en methodologische kaders van het monodisciplinaire onderzoek. Ze moeten komen tot een multidisciplinaire aanpak van de problematiek en gebruik maken van operationele concepten, waarover overleg is gepleegd met specialisten uit verschillende theoretische disciplines, én van passende methodologieën.

❑ Er is in de praktijk een nieuw antropocentrisch opleidingsparadigma aan het ontstaan en er doen zich ontwikkelingen in de methodologieën voor die in de richting gaan van «op het individu toegesneden methodologieën». Het Fordistische opleidingsconcept wordt vervangen door een opleidingsconcept dat gericht is op het individu, gekenmerkt wordt door een humanistische oriëntatie, en breed van opzet en voortdurend in ontwikke-

ling is. Het onderzoek vindt «in vivo» plaats.

❑ De initiële beroepsopleiding en de bij- en nascholing moeten opnieuw op elkaar worden afgestemd, en dat moet met name geschieden vanuit het oogpunt van vaardigheids-ontwikkeling en bijstelling van kennis. Dit impliceert een ware «onderwijsrevolutie».

❑ De beroepsopleiding voor bepaalde groepen mensen vereist dat er voorrang wordt gegeven aan specifieke opleidingsmethodologieën, -modellen en -strategieën, en daarvoor is het van bijzonder groot belang dat wordt vastgesteld welke teams en onderzoekers op dit terrein werkzaam zijn.

❑ Het is van belang van dat er een structuur tot stand wordt gebracht die de bestaande synergieën bevordert en de gewenste informatiestromen op gang brengt, hetgeen hetzij op nationaal niveau, hetzij op communautair niveau «onderzoek in netwerken» vergt. Tussen nationale en buitenlandse onderzoeksinstellingen moeten koppelingen tot stand worden gebracht.

Doodlopende wegen of snelwegen?

Het in 1990 gestarte werk van de OESO ten aanzien van de "Veranderende rol van het beroepsonderwijs en de beroepsgerichte scholing" is met het in Marseille gehouden seminar van 13 tot 15 april 1994¹⁾ zijn voorlaatste fase ingegaan. Het doel van dit OESO-project is te bestuderen in hoeverre de onderwijs- en scholingssystemen van de lid-staten in staat zijn om in te spelen op de veranderende vraag naar vaardigheden en kwalificaties op de arbeidsmarkt.

De titel van dit vierde seminar luidde "Leerlingwezen, alternerend leren, duaal systeem: doodlopende wegen of snelwegen naar de toekomst?" De organisatie was in handen van het Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications (CEREQ) en de OESO. Hoewel er een seminar gepland was, vond er in tal van opzichten uiteindelijk toch veel meer een conferentie plaats, waaraan bijna tweehonderd mensen uit allerlei landen van de OESO en daarbuiten deelnamen.

Op de bewust provocerende vraag in de titel van het seminar werd heel in het algemeen gesproken - en dat kwam niet als een verrassing - een positief antwoord gegeven. Onderwijs en scholing waarbij leerprocessen op de werkplek gecombineerd worden met onderwijs op school of in een opleidingscentrum vormen toch meer een snelweg naar de toekomst dan een doodlopende weg. Hoewel men het over dit punt in grote lijnen eens was, was er niet zoveel consensus over de



J.M. Adams

Projectleider bij het CEDEFOP en verantwoordelijk voor de documentatie-afdeling

1) Er wordt een rapport over het seminar uitgebracht. De uitkomsten hiervan worden gepresenteerd op een grote conferentie, die van 28 tot 30 november 1994 in het hoofdkwartier van de OESO te Parijs gehouden zal worden.



vraag voor wie en hoe dergelijke opleidingsprogramma's georganiseerd zouden moeten worden.

In tal van landen, zoals het Verenigd Koninkrijk, Zweden en Ierland, waar het traditionele leerlingwezen verdwenen of heel erg verzwakt is, worden momenteel programma's opgestart om de opleidingen in het leerlingwezen te versterken of een soortgelijk systeem op te bouwen. Dit beleid wordt ofwel ingegeven door ongerustheid over het tekort aan vakbekwaam personeel, met name op het niveau van de geschoolde vakkrachten (hier is sprake van een arbeidsmarkt-overweging), ofwel door de overtuiging dat alternerende opleidingssystemen een effectieve oplossing bieden voor de overstap van jongeren naar de arbeidsmarkt (in dit geval gaat het om een sociaal beleidsinstrument waarmee marginalisatie moet worden voorkomen).

Er bestaan allerlei verschillende soorten alternerende opleidingssystemen. Aan de ene kant hebben we het traditionele leerlingwezen waarin de leerling-werknemer een overeenkomst sluit met de werkgever, waarbij ook eventueel een overheidslichaam of een ander orgaan een rol speelt, en waarin de werkgever de leerling-werknemer gedurende een minimum aantal uren vrij moet geven om beroepsbegeleidend onderwijs te kunnen volgen. Aan de andere kant bestaan er ook heel "vrijblijvende" alternerende opleidingsvormen, waarin leerlingen en studenten van scholen en andere onderwijsinstellingen gedurende bepaalde tijd werkervaring opdoen. In Denemarken en de Duitssprekende landen vinden we vooral het eerste genoemde type alternerende opleidingen, terwijl Frankrijk en Spanje vooral het tweede, nieuwe type alternerende opleidingen tot ontwikkeling hebben gebracht. Welk type alternerend opleidingssysteem het meest geschikt is, hangt af van de tradities op onderwijsgebied en de werking van de arbeidsmarkt in een land. Alternerende opleidingssystemen hebben alleen succes als het bedrijfsleven en de werkgeversorganisaties meewerken, zich betrokken voelen bij de opleidingen, en vooral bereid zijn om er ook een financiële bijdrage aan te leveren. Een andere noodzakelijke voorwaarde voor succes is, zo stelden de meeste deelnemers aan het seminar, dat

ook de vertegenwoordigers van de werknemers en vakbonden medewerking verlenen.

Bij de ontwikkeling van nieuwe typen alternerende opleidingssystemen spelen ook de verschillende benaderingen op het punt van de diploma's en kwalificaties een rol. In de traditionele benaderingen van het leerlingwezen gaat men tot op grote hoogte uit van een vaste opleidingsduur. Tal van mensen zijn vandaag de dag echter de mening toegedaan dat diploma's gebaseerd moeten zijn op het vermogen van het individu om bepaalde werkzaamheden uit te voeren en dat er niet zo'n stringent verband moet worden gelegd met de vraag of iemand een bepaalde opleiding heeft gevolgd of gedurende bepaalde tijd werkervaring heeft opgedaan. Tegen deze achtergrond rijst de vraag hoe flexibelere toets- en diplomeringsmethoden toegepast zouden kunnen worden in structuren die op het eerste gezicht conventioneel en inflexibel lijken.

De deelnemers aan het seminar waren het er over eens, dat alternerende opleidingsprogramma's in kwalificaties moeten uitmonden, die niet alleen op de werkplek worden erkend, maar ook erkenning vinden in het onderwijssysteem, zodat mensen weer terug kunnen keren naar de schoolbanken en voltijds onderwijs, met inbegrip van hoger onderwijs, kunnen volgen.

Vooral voor landen die alternerende opleidingssystemen proberen op te bouwen is voorts de vraag van belang hoe de praktijkopleiders opgeleid moeten worden. Moeten deze praktijkopleiders ook betrokken worden bij prestatiebeoordelingen, of moet dit in het geheel of voornamelijk worden overgelaten aan externe instanties?

De alternerende opleidingssystemen die sterk ontwikkeld zijn, zoals het Duitse duale systeem, richten zich met name op jongeren. Alternerende opleidingsvoorzieningen zouden echter ook heel geschikt kunnen zijn voor opleidingen op hoger niveau en voor de bij- en nascholing van werkenden. In Nederland wordt het alternerende opleidingsmodel, zo bleek tijdens het seminar, gebruikt om werkloze volwassenen weer aan de slag te helpen. De vraag of alternerende



opleidingsvoorzieningen een andere pedagogische aanpak vergen dan het onderwijs op school en hoe die andere benadering er dan uit zou kunnen of moeten zien, kwam in een van de werkgroepen aan de orde.

In het licht van de situatie in het gastland, Frankrijk, werd met zeer veel nadruk gesteld dat succesvolle alternerende

systemen een bepaalde mate aan decentralisatie vereisen. Door decentralisatie kunnen de programma's namelijk op lokaal of regionaal niveau tot ontwikkeling worden gebracht en kan effectiever worden ingespeeld op de eisen van de regionale arbeidsmarkten, en met name op de behoefte van gebieden die met bijzondere sociale en economische problemen te kampen hebben.

Deze rubriek wordt verzorgd door

Maryse Peschel

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

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

Selectie uit de literatuur

Europa - Internationaal

Informatie, studies en vergelijkend onderzoek

Improving SME access to training: strategies for success. A report on best practice in EC Member States.

Salvador G.; Allesch J.; Preiss D.

Europees centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding (CEDEFOP) Luxemburg, Bureau voor officiële publikaties der Europese Gemeenschappen, 1994, 138 blz.

ISBN 92-826-7319-7

EN

De genoemde studie heeft twee doelstellingen: ze brengt enerzijds de belangrijkste interne en externe obstakels in kaart die een barrière vormen tussen kleine ondernemingen en de wereld van de opleidingen, en haalt anderzijds strategieën en steunprogramma's voor het voetlicht die in verschillende lidstaten vruchten hebben afgeworpen en goed doordachte modellen zijn gebleken voor de afstemming van het opleidingsaanbod op de werkelijkheid van de kleine onderneming. In verband met de eerste doelstelling worden zeventig moeilijkheden opgesomd, die het meest frequent in de literatuur genoemd worden. Deze moeilijkheden kunnen worden ingedeeld in drie categorieën, namelijk moeilijkheden aan de vraagkant (d.w.z. moeilijkheden die te maken hebben met de kenmerken van de onderneming), moeilijkheden aan de aanbodkant (d.w.z. moeilijkheden die te maken hebben met de kenmerken van de opleidingen) en moeilijkheden die te maken hebben met de context (d.w.z. de sociaal-economische context en de wetgeving). In verband met de tweede doelstelling wordt een groot aantal strategieën gepresenteerd, die eveneens in drie categorieën ondergebracht worden, te weten: 1) ontwikkeling van een infrastructuur en dienstverlening waardoor "nieuwe mogelijkheden ontstaan", 2) strategieën die gericht zijn op marketing-opleidingen voor de onderneming, en 3) strategieën ter verbetering van de opleidingskwaliteit en voor de afstemming van opleidingen op de werkelijke behoeften. Van ieder

land wordt een praktijkvoorbeeld in detail beschreven.

Zie tevens *CEDEFOP Flash 1/94* (DE, EN, FR, ES) **"European seminar: New training models and strategies for SME's in Europe"** (Valencia, 4 en 5 oktober 1993)

La création d'entreprise dans l'Europe des douze: les programmes d'appui

Letowski A.; Le Marois H.

Europees centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding (CEDEFOP) Luxemburg, Bureau voor officiële publikaties der Europese Gemeenschappen, 1994, 172 blz.

ISBN 92-826-6977-7

FR

De genoemde studie beoogt meer licht te werpen op het opstarten van ondernemingen en de ontwikkelingen op dit gebied in de lidstaten. De studie bevat overzichten waarin voor ieder land achtergrondgegevens, informatie over de personeelsopbouw van de ondernemingen, en een profiel van de ondernemers te vinden zijn, en gaat in op het steunbeleid voor starters - met name op opleidingsgebied - en de begeleiding die zij krijgen. Er worden zestien aanbevelingen aan de lidstaten gedaan, waarin onder andere voor een betere informatievoorziening en een verbeterd steunbeleid voor starters wordt gepleit.

Use of the system of comparability of vocational training qualifications by employers and workers

Europees centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding (CEDEFOP) Berlijn, CEDEFOP Panorama, nr. 5025, 1994, 46 blz.

DE, EN, FR

Gepubliceerd door het CEDEFOP

Training in transition: Comparative analysis and proposals for the modernization of vocational education and training in Poland

Adamski W.; Baethge M.; Grootings P.

Europees centrum voor de ontwikkeling

Document
Business start-ups
in the EC:
Support programmes
CEDEFOP





van de beroepsopleiding (CEDEFOP) Luxemburg, Bureau voor officiële publicaties der Europese Gemeenschappen, 1994, 188 blz.

ISBN 92-826-5679-9

EN

Het rapport begint met een overzicht van het verleden en de toekomst van het beroepsonderwijs en de beroepsgerichte scholing in Polen tegen de achtergrond van de moeilijkheden en uitdagingen in de Poolse maatschappij. Daarna volgt een analyse van drie aspecten die van belang zijn voor de toekomst van het beroepsonderwijs en de scholing in Polen, te weten de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, de status van het onderwijs in de maatschappij, en de demografische ontwikkelingen. Het rapport schetst de belangrijkste uitdagingen en trends op het gebied van beroepsonderwijs en scholing in het Westen en onderstreept dat er een internationaal geïnspireerde aanpak voor de hervorming van het beroepsonderwijs en de scholing moet komen, maar dat daarbij niet eenvoudigweg Westerse modellen kunnen worden gekopieerd. Ontwikkelingen en ervaringen uit West-Europa worden tegenover de belangrijkste kenmerken van het beroepsonderwijs en de scholing in Polen gezet en daarbij wordt een analyse gemaakt van de structuur en lokatie van het beroepsonderwijs en de scholing, de inhoud en de curricula, de controles en evaluaties, en de volwasseneneducatie en verdere beroepsgerichte scholing. In het slothoofdstuk wordt bekeken hoe verschillende zaken tegen de achtergrond van een onzekere toekomst en het tekort aan financiële middelen nu toch veranderd kunnen worden.

Le Magazine for Education, Training and Youth in Europe

Brussel, nummer 1, 1994

DE, EN, FR

Europese Commissie, Task Force Menselijke hulpbronnen, onderwijs, opleiding en jeugdzaken, Wetstraat 200, B-1049 Brussel

Dit nieuwe tijdschrift wil een samenhangend en beknopt beeld geven van de Europese dimensie in human resources development, onderwijs, opleiding en jeugdzaken. Het tijdschrift vervangt de

verschillende nieuwsbrieven die in het kader van de eerste generatie EG-Programma's werden uitgegeven en heeft nu nog de vorm van een prototype.

Directory of higher education institutions in the European Community

Luxemburg, Bureau voor officiële publicaties der Europese Gemeenschappen, gepubliceerd met Kogan Page, 1993, 567 blz.

ISBN 92-826-2750-0

EN, FR

Deze publikatie bevat de gegevens van ruim vierduizend instellingen voor hoger onderwijs in de EG. Aan elke lid-staat is een apart deel gewijd, waarin een beschrijving van de opbouw van het hoger onderwijs en een lijst van de instellingen opgenomen zijn. Een register van studierichtingen en een lijst van nuttige adressen en publicaties ronden het beeld van het hoger onderwijs in de EG af.

The OECD Jobs Study: facts, analysis, strategies.

Unemployment in the OECD Area, 1950-1995

Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling

Parijs, OESO, 1994, 50 blz.

ISBN 92-64-14145-6

EN, FR

Er zijn veel oorzaken voor werkloosheid. De conjuncturele werkloosheid zal verdwijnen, als het economische herstel doorzet. Een groot deel van de werkloosheid is echter structureel en wordt veroorzaakt door een groeiende kloof tussen de aanpassingen die nodig zijn om het hoofd te bieden aan veranderingsprocessen enerzijds en het vermogen en zelfs de bereidheid van economie en maatschappij om die veranderingen door te voeren anderzijds. De oplossing van het probleem ligt in een grondige heroverweging en hervorming van al het beleid dat gericht is op het vermogen en de bereidheid tot aanpassingen en innovaties in verband met technologische veranderingsprocessen én in een intensivering van de concurrentie wereldwijd. Deze publikatie van de OESO, de eerste in een reeks, gaat op beknopte en duidelijke wijze in op dit buitengewoon belang-





rijke vraagstuk. Aan de hand van deskundige bijdragen uit een groot aantal delen van de OESO worden in deze publikatie de feiten beschreven die tekenend zijn voor de huidige werkloosheid, worden de belangrijkste factoren geanalyseerd die tot de werkloosheid hebben geleid en de OESO-landen weer tot volledige werkgelegenheid zouden kunnen brengen, en wordt een heel pakket maatregelen geschetst waarmee banen kunnen worden geschapen en mensen op die banen voorbereid kunnen worden.

Danish youth education - Problems and achievements. Report to OECD

Deens Ministerie van Onderwijs
Kopenhagen, 1994, 143 blz.
ISBN 87-603-0414-6
EN

Dit aan de OESO uitgebrachte rapport over het Deense onderwijsbeleid in de jaren tachtig en negentig is afkomstig van het Deense Ministerie van Onderwijs. In het rapport wordt bijzondere aandacht besteed aan het onderwijs voor jongeren en de effecten die algemene hervormingen, zoals decentralisatieprocessen, nieuwe financieringsmechanismen en kwaliteitscontroles, op het onderwijsstelsel voor jongeren en de historische achtergrond ervan hebben. In hoofdstuk 3 worden de hervormingen van na 1979 beschreven. Hoofdstuk 4 staat uitgebreid stil bij het beroepsonderwijs en de tweede fase van het middelbaar onderwijs. In het slothoofdstuk komt het probleem van de drop-outs aan de orde en wordt het actieprogramma "Onderwijs voor allemaal" gepresenteerd.

The Labour Market in Poland

Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO)
Parijs, OESO, 1993, 171 blz.
ISBN 92-64-24048-9
EN, FR

Dit werk evalueert de belangrijkste problemen op de arbeidsmarkt in Polen en stelt een aantal oplossingen voor, die geïnspireerd zijn op ervaringen uit de landen van de OESO. Een van de hoofdstukken is gewijd aan onderwijs en beroepsopleidingen, aan oplossingen voor problemen op de korte termijn, en aan de

ontwikkelingen op de arbeidsmarkt op de lange termijn. In een ander hoofdstuk wordt aandacht besteed aan het beleid en de maatregelen voor de bestrijding van de werkloosheid en de herstructurering van de arbeidsmarkt.

Between convergence and divergence: Possibilities for a European Community system of labour market regulation

Internationale Arbeidsorganisatie (IAO)
In: International Review on work, 132(3),
Genève, 1993, blz. 431-448
ISBN 0378-5599
FR, EN

Het idee van de sociale dimensie in de Europese Unie wint slechts langzaam terrein en de auteur van dit artikel staat stil bij de moeilijkheden op dit vlak. Sommige krachten werken in de richting van convergentie, maar worden weer tenietgedaan door andere krachten die meer in de richting van mogelijke breuken werken. De auteur bestudeert de invloed die van verschillende kanten wordt uitgeoefend om tot een Europese aanpak van de arbeidsmarkt te komen of om dit juist te verhinderen, en concludeert dat als er al een Europese aanpak komt, dit slechts langzaam en geleidelijk zal geschieden.

On business and work

Thurman J.; Ciborra C.; Gregory D.
Internationale Arbeidsorganisatie (IAO)
Genève, IAO, 1993, 286 blz.
ISBN 92-2-108252-0
EN

Dit rapport is het resultaat van een IAO-project dat gefinancierd werd door het Swedish Work Environment Fund. Het uitgangspunt van het rapport is dat arbeid momenteel fundamenteel aan het veranderen is en dat dit doorwerkt of binnenkort zal doorwerken op alle productieterrains, technologieën en organisaties. Het rapport bestudeert de context voor de veranderingen en, vanuit de invalshoek van regeringen, werkgevers en werknemers, ook de gehanteerde methoden en het beleid ter zake. Het doel is om interessante ontwikkelingen in kaart te brengen en de discussie te stimuleren. Een eerdere versie van dit rapport is gepresenteerd tijdens een internationaal





symposium met de titel "Het werkende bestaan in een overgangsfase", dat van 1 tot 3 oktober 1991 in Stockholm gehouden werd.

Unemployment and labour market flexibility: Spain

Jimeno J.; Toharia L.

Internationale Arbeidsorganisatie (IAO)
Genève, IAO, 1994, 144 blz.

ISBN 92-2108741-7

EN

Het werkloosheidscijfer van Spanje behoort tot de hoogste van de OESO-landen. Hoewel het totale participatiecijfer sinds het begin van de jaren zeventig licht gestegen is (met een daling voor de mannen en een stijging voor de vrouwen), is de werkloosheid als gevolg van de bijzonder grote daling van het aantal arbeidsplaatsen in de periode 1975-1984 het belangrijkste probleem voor de Spaanse economie. Tegen het eind van de jaren tachtig was er wel sprake van een substantieel herstel van de werkgelegenheid, maar ondanks dit is de werkloosheid hoog gebleven. Deze studie bestudeert de oorzaken van de hoge en aanhoudende werkloosheid in Spanje en het werkgelegenheidsbeleid waarmee men de werkloosheid probeert te bestrijden. Als belangrijkste oorzaak voor de inefficiëntie van de Spaanse arbeidsmarkt wordt vaak een gebrek aan flexibiliteit genoemd. In 1984 reageerde de overheid hierop met een beleid dat het afsluiten van tijdelijke arbeidscontracten makkelijker maakte en bevorderde, en sommige waarnemers zijn van mening dat dit een van de belangrijkste oorzaken van het werkgelegenheidsherstel tegen het eind van de jaren tachtig was. De auteurs trekken deze stelling in twijfel en richten hun aandacht op andere kenmerken van de Spaanse arbeidsmarkt, die relevanter lijken te zijn.

World labour report 1994

Internationale Arbeidsorganisatie (IAO)
Genève, IAO, Deel 7, 1994, 118 blz.

ISBN 92-2-208009-2

ISSN 0255-5506

FR, EN, ingekorte versie in het DE

De zevende aflevering van het World labour report geeft een overzicht van fei-

ten, tendensen en belangrijke indicatoren op de werkterreinen van de Internationale Arbeidsorganisatie. Op enkele uitzonderingen na - met name in Oost-Azië en Zuidoost-Azië - worden alle landen in de wereld geconfronteerd met werkloosheid. In 1993 is het gemiddelde inkomen in de wereld voor het vierde achtereenvolgende jaar gedaald. In tal van landen doet zich zelfs in moderne bedrijfstakken een verlies aan arbeidsplaatsen voor. Tegelijkertijd blijft het aanbod aan arbeidskrachten overal stijgen. Volgens de meest recente schattingen en voorspellingen groeit de beroepsbevolking in de wereld met zo'n 43 miljoen mensen per jaar. Aan de economische en sociale situatie in de wereld kan men alleen maar de conclusie verbinden dat vakorganisaties belangrijker zijn dan ooit tevoren. Vakbonden kunnen werkgevers bijstaan en voor goede arbeidsverhoudingen zorgen, en spelen zo een essentiële rol. Tegen deze achtergrond moeten hun structuren en functies nader bestudeerd worden.

World education report 1993

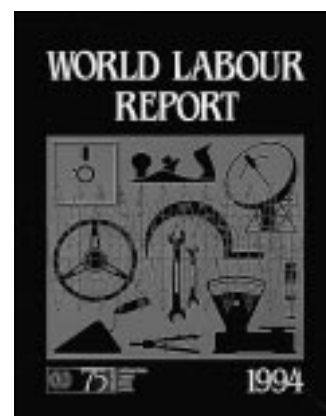
United Nations Educational Scientific and Cultural Organization (UNESCO)

Parijs, 1993, 172 blz.

ISBN 92-3-202935-9

EN, FR

De nieuwste editie van deze publikatie, die om de twee jaar verschijnt, heeft als thema "onderwijs in een wereld van aanpassingen en veranderingen". De volgende drie aspecten komen in dit werk aan de orde, namelijk 1) ontwikkelingen in de ongelijke toegang tot onderwijs in de wereld, met name tegen de achtergrond van de "kennistekorten" van de ontwikkelingslanden ten opzichte van de industrielanden, 2) de relevantie van internationale overeenkomsten op onderwijsgebied als het gaat om de verbreding van de keuzemogelijkheden in het onderwijs en de nieuwe eisen op het punt van de gelijke kansen, 3) de ontwikkeling van nieuwe "kwaliteitsnormen" die gebaseerd zijn op een betere informatievoorziening en de toenemende betekenis van internationale samenwerking bij onderwijsonderzoek. In de bijlage vindt de lezer indicatoren over het onderwijs in de wereld, een reeks statistieken over ruim 170 landen en overzichten per regio.





Il rinnovamento dei sistemi di istruzione e formazione professionale in Spagna ed in Inghilterra: due riforme a confronto

Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori (ISFOL)
Rome, ISFOL, 1993, 146 blz.
ISBN 88-204-8421-8
IT

Deze publikatie beschrijft de algemene trends uit de Europese Gemeenschap en schetst vervolgens de recente ontwikkelingen op onderwijs- en scholingsgebied in het Verenigd Koninkrijk en Spanje.

European vocational education systems: a guide to vocational education and training in the European Community

Collins H.
Londen, Kogan Page, 1993, 221 blz.
ISBN 0-7494-0984-3
EN

Dit boek besteedt aandacht aan de verschillende initiatieven op onderwijs- en scholingsgebied in de EG. Het bestaat uit drie delen. Het eerste deel gaat in op de achtergronden (richtlijnen van de EG, enz.). Het tweede deel is gewijd aan de systemen voor beroepsonderwijs in de afzonderlijke landen en verschaft voor ieder land gegevens onder de hoofdjep: belangrijke feiten, het onderwijssysteem, het systeem voor beroepsonderwijs, economische gegevens, het zoeken naar werk en informatiepunten. In het laatste deel worden de EG-programma's geschetst die de erkenning van opleidingsprogramma's en kwalificaties moeten bevorderen. Een lijst van nuttige adressen in iedere lid-staat is eveneens toegevoegd.

La formation professionnelle initiale. Contrastes et similitudes en France et en Europe

Rault C.
Parijs, La Documentation française, 1994, 146 blz.
ISBN 2-11-003099-2
FR

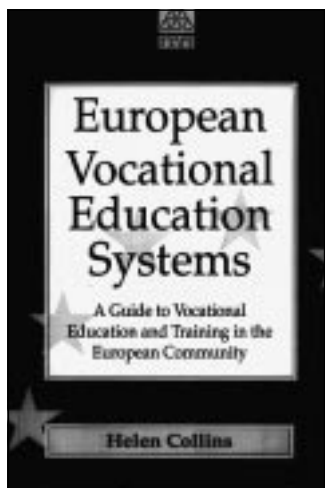
Aan de hand van twee uitgangspunten, te weten de hoge werkloosheid onder 18-tot 25-jarigen en de trend in de richting

van te hoge kwalificaties schetst de auteur de geschiedenis van de beroepsopleiding in Frankrijk en probeert hij inzicht te verkrijgen in de vraag waarom en waar de arbeidsmarkt en de markt van de beroepsopleidingen niet goed functioneert. Doen zich in de andere Europese landen vergelijkbare problemen voor? Deze vraag wordt steeds vaker gesteld. De genoemde studie, die in de lijn van de toenemende belangstelling voor de situatie in het buitenland ligt, probeert deze vraag te verbreden en systematisch te benaderen. Er wordt dan ook niet alleen aandacht besteed aan het nagenoeg bekende voorbeeld van Duitsland, maar ook aan landen als Engeland, Spanje, Portugal en Zweden waarover minder bekend is. Daarbij wordt in het bijzonder ingegaan op de fundamentele vraagstukken op het punt van de beroepsopleidingen, te weten de aantallen mensen die beroepsopleidingen volgen, de verbanden met het bedrijfsleven, en de inhoud van de opleidingen.

Approches comparatives en éducation
in: Revue internationale d'éducation, CIEP, nr. 1, Sèvres, maart 1994, blz. 7-111
FR

Centre international d'études pédagogiques (CIEP), 1, avenue Léon Journault, F-92311 Sèvres cedex

De Revue internationale d'éducation vervangt het vroegere Éducation et pédagogie. Het eerste nummer is gewijd aan internationale vergelijkingen op onderwijsgebied. In de inleiding worden de problemen op het punt van de methoden geanalyseerd en worden de tien artikelen ingedeeld aan de hand van het standpunt dat ze innemen ten aanzien van de grote scheidslijnen die dit onderzoeksgebied kent. In twee artikelen wordt aandacht besteed aan de maatschappelijke benadering op dit terrein. In het ene artikel wordt de relatie tussen het onderwijssysteem en het productiesysteem bestudeerd aan de hand van een vergelijking tussen Frankrijk, Duitsland en Japan, terwijl in het andere artikel de invloed van de verschillende onderwijsvormen op de arbeidsorganisatie onder de loep wordt genomen via een vergelijking tussen Frankrijk, Brazilië en Japan. Een literatuurlijst rondt het geheel af.





Formation par apprentissage: défis pour l'Allemagne et perspectives pour les Etats-Unis

Büchtemann C.; Schupp J.; Soloff D.

in: Formation-Emploi, la Documentation française, nummer 45, Parijs, 1994, blz. 51-58

ISSN 0759-6340

FR

Dit artikel heropent de discussie over de vraag in hoeverre het Duitse leerling-wezen transfereerbaar is naar de Verenigde Staten en is een reactie op het artikel van David Marsden in het vorige nummer van Formation-Emploi. De auteurs bestuderen de mechanismen die werkgevers ertoe brengen leerling-werknemers in dienst te nemen en wijzen erop dat de belangrijkste uitdaging voor het Duitse leerlingwezen van dit moment de afnemende belangstelling onder de jongeren zelf is. Het feit dat de in het leerlingwezen verworven competenties via een erkend nationaal getuigschrift getransfereerd kunnen worden, zien ze als het doorslaggevend voordeel van het Duitse systeem. De auteurs vragen zich af in hoeverre de Verenigde Staten dit nieuwe stelsel maatstaven kunnen invoeren.

wordt daarentegen gekenmerkt door meer openheid.

Spécial bas niveau de qualification

Vincent C. (ed.)

in: Revue de l'Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES), nr. 13, Noisy-le-Grand, 1993, 180 blz.

FR

IRES, 16, bd. du Mont d'Est,

F-93192 Noisy-le-Grand Cedex

Dit nummer beschrijft de resultaten van een IRES-onderzoek naar de sociale opbouw van de categorie laaggeschoolden en het beleid dat vertegenwoordigers van de werknemers ten aanzien van hen voeren. De bijdragen over Frankrijk, België, Duitsland, Italië en het Verenigd Koninkrijk worden voorafgegaan door een uiteenzetting over de gehanteerde onderzoeksmethoden, de punten van overeenkomst, de dubbelzinnigheid van het kwalificatiebegrip, en de bijzonderheden van de behandelde landen. In de conclusie worden de vraagstukken met betrekking tot de rol van de werknemers-vertegenwoordigers en vakbonden op een rijtje gezet.

Übergänge von der Schule in den Beruf: Deutschland und USA im Vergleich

Büchtemann Ch.F.; Schupp J.; Soloff D.J.

in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, nummer 4/93, Neurenberg, blz. 507-520

ISSN 0340-3254

DE

W. Kohlhammer GmbH, Heßbrühlstr. 69 D-70565 Stuttgart

Dit artikel brengt verslag uit over de resultaten van een vergelijkende analyse van het gedrag van Duitse en Amerikaanse jongeren bij de overstap van de schoolbanken naar het werkende bestaan. Het Duitse systeem zorgt voor een betere afstemming tussen het aanbod aan kwalificaties en de vraag naar kwalificaties, wat ook blijkt uit het feit dat Duitse schoolverlaters minder kans lopen om werkloos te worden. Over een langere periode bezien leidt de hiërarchie van diploma's in Duitsland ertoe dat mensen met een bepaald diploma op bepaalde posities vast blijven zitten. Het Amerikaanse systeem

Recueil d'outils pédagogiques interactifs utilisés en Europe pour la formation de formateurs et d'enseignants/Collection of interactive training tools used in Europe for the training of trainers and teachers

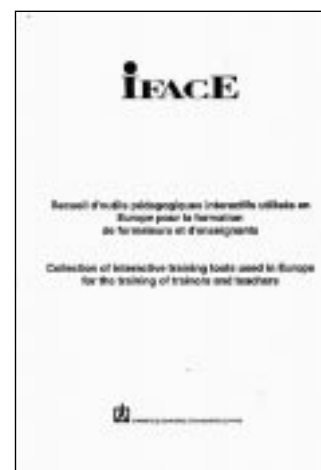
Institut de Formation d'Animateurs Conseillers d'Entreprises (IFACE)

Parijs, IFACE, 1994, afwijkende paginering EN/FR

IFACE, 79 avenue de la République,

F-75543 Paris cedex 11

Dit werk geeft een overzicht van de interactieve leermiddelen per land en qua mogelijke toepassing. Qua toepassingsmogelijkheden komen de volgende categorieën aan de orde: ontwikkeling van opleidingsprogramma's en -voorzieningen; informatie over producten voor opleidingen en multimedia; ontwikkeling van geluids- en videomateriaal enz. voor opleidingen; ontwikkeling van interactieve leersystemen en -middelen; gebruik van technologische hulpmiddelen uit het afstandsonderwijs; management van opleidingsactiviteiten; oriënta-





tiemogelijkheden; opstelling van een competentie-register; analyses en evaluaties van materiaal voor opleidingen; evaluatie van resultaten; opleidingen in het leerlingwezen; functie-analyses; analyse van de eigen stijl van lesgeven; en informatie over beroepen op opleidingsgebied en opleidingsmogelijkheden daarvoor.

Multimedia in Europe

Adamson M.; Males E.
Camborne, 1994, ongepagineerd
ISBN 1-85334-218-1
EN

De enorme belangstelling voor multimedia vloeit voort uit het feit dat de grote producenten van informatietechnologieën, telecommunicatie en media duidelijk naar elkaar toegroeien. Die toenevende interactie tussen de producenten en de snelle technologische ontwikkelingen hebben geleid tot de grootste fusies en overnames van alle tijden. Dit rapport geeft een beknopte en feitelijke analyse van de situatie op het gebied van de multimedia in Europa en de vraagstukken die van belang zijn, en verschaft een realistisch beeld van de mogelijkheden in de toekomst. Het rapport bekijkt de multimedia met name vanuit het oogpunt van het bedrijfsleven, de situatie van de verschillende produkten, de betrokken ondernemingen, en het potentieel voor verdere groei. Het gaat in op de hele serie fusies en overnames van vooraanstaande ondernemingen, met name in het Verenigd Koninkrijk en bestudeert de vraag of een dergelijk probleem zich ook op het vasteland van Europa zal voordoen.

Apprentissages et pratiques d'alternance

Bachelard P.
Parijs, L'Harmattan, 1994, 207 blz.
ISBN 2-7384-2126-1
FR

Hoe moet een Frans systeem voor alternerende opleidingen eruit zien? De uitdagingen op onderwijsgebied en op economisch, politiek en Europees terrein vragen om een snelle ontwikkeling. Het genoemde werk wil een denkproces op gang brengen over de ontwikkeling van een flexibel Frans systeem, zonder dat daarbij de nieuwe maatschappelijke en

kwetsbare consensus over alternerend leren verloren gaat. Het beoogde denkproces komt aan de orde in zeven hoofdstukken: een historische benadering van alternerend leren en de ontwikkelingen op dit gebied, een beschrijving van het werk van de Maisons familiales et rurales en het bestaan als "gezel", gegevens over leerling-werknemers en hun overstap naar het werkende bestaan, de rol van het bedrijfsleven en de praktijkopleiders. Tot slot wordt het Franse model met de Engelse, Duitse, Italiaanse en Japanse aanpak vergeleken.

Se former en Allemagne. Un mode d'emploi pour les Français

Bénichou D. (Dir.)
Association pour la Formation Professionnelle Française à l'Etranger (AFPFE), 1993, 68 blz.
FR
AFPFE, 23, rue la Pérouse, F-75116 Paris

Deze gids is bestemd voor Fransen die in Duitsland een opleiding willen volgen of daar willen werken. Er worden gegevens verschaft over de vestigingsformaliteiten in Duitsland, de systemen voor initiële beroepsopleidingen en beroepsgerichte vervolgoopleidingen, de rechten van de werknemer en werkzoekende op opleidingsgebied, de belangrijkste organisaties die beroepsgerichte vervolgoopleidingen bieden en de Franse en Europese programma's op opleidingsgebied. Daarnaast bevat de gids ook een aantal nuttige adressen en een woordenlijst.

Educational provision, educational attainment and the needs of industry: a review of research for Germany, France, Japan, the USA and Britain

Green A.; Steedman H.
National Institute of Economic and Social Research (NIESR)
Londen, NIESR, 1993, 69 blz.
EN

National Institute of Economic and Social Research, 2 Dean Trench Street, Smith Square, UK-London SW1P 3HE

Het Engelse onderwijs van de twintigste eeuw wordt vaak omschreven als een samenwerkingsverband tussen regering, plaatselijke overheid en scholen. De regeringen in het Verenigd Koninkrijk heb-





ben zich van oudsher minder met het onderwijs bemoeid dan de regeringen van bijvoorbeeld Frankrijk of Duitsland. De Wet op het onderwijs van 1988 heeft hierin verandering gebracht en de afstand tussen het Engelse systeem enerzijds en het Duitse, Franse en Japanse systeem anderzijds verkleind. Het rapport maakt een vergelijking tussen Groot-Brittannië en een aantal van zijn belangrijkste concurrenten en besteedt aandacht aan de vraag over welk opleidingsniveau schoolverlaters (van 16 jaar) volgens de werkgevers zouden moeten beschikken. De onderzoekers zijn tot de conclusie gekomen dat het lage kundigheidsniveau in het Verenigd Koninkrijk ook lage verwachtingen wekt. Het rapport stelt dat hier vele factoren een rol spelen. De regering kan invloed uitoefenen op het onderwijssysteem, maar andere factoren zoals verwachtingen bij de ouders, zijn niet zo eenvoudig te meten.

Continuing Education in Higher Education: Academic self-concept and public policy in three European countries

Titmus C.; Knoll J.H.

University of Leeds, School of Education
Leeds, serie: Studies in Continuing Education, 1993, 282 blz.

ISBN 0-90096060-4

ISSN 0965-0342

EN

In dit werk wordt gesteld dat als het aan de instellingen voor hoger onderwijs in West-Europa had gelegen er in het hoger onderwijs niet veel aan educatie voor volwassenen zou zijn gedaan. Educatie voor volwassenen paste niet in het beeld dat deze instellingen van hun eigen functie en status hadden. Desondanks is volwasseneneducatie na 1960 een belangrijk element in het onderwijsaanbod geworden. Dit werk beschrijft de veranderingen op dit vlak aan de hand van een vergelijking van de ervaringen die met volwasseneneducatie in Frankrijk, Duitsland en Groot-Brittannië zijn opgedaan, brengt de krachten in kaart waardoor de veelal tegenstribbelende instellingen voor hoger onderwijs nieuwe verplichtingen op dit punt hebben gekregen, en analyseert de gevolgen die dit alles voor de praktijk gehad heeft. Er wordt aandacht besteed aan voorzieningen voor volwassen stu-

denten die een graad of diploma willen behalen, programma's om mensen op de nieuwste stand in hun beroep te brengen, en de niet-beroepsgerichte programma's voor een breder publiek dat behoefte heeft aan algemene of culturele vorming of meer te weten wil komen over bepaalde sociale en politieke zaken. De auteurs gaan in op kwesties als de invloed van de overheid, academische vrijheid als notie en de realiteit, en de rol van volwasseneneducatie in de massale toeloop naar het hoger onderwijs. Daarnaast komt ook de houding van het publiek, de studenten en andere onderwijsverstrekende instanties en financiers, met name de werkgevers, ten aanzien van het hoger onderwijs aan de orde. De modaliteiten voor de financiering worden daarbij als bijzonder belangrijk omschreven. Het boek begint met de "flirt" van het hoger onderwijs met de volwasseneneducatie tegen het eind van de negentiende eeuw en vervolgt de geschiedenis tot 1990.

Higher education reforms in Central and Eastern Europe

The European Cultural Foundation

in: European Journal of Education, deel 28, nr. 4, Parijs, 1993, blz. 377-447

ISSN 0141-8211

EN

Een jaar na de ineenslorting van de communistische regimes publiceerde het European Journal of Education een nummer, waarin de problemen en moeilijkheden voor het hoger onderwijs in Midden- en Oost-Europa op een rijtje zijn gezet en een aantal plannen voor toekomstige hervormingen werden ontvouwd. Drie jaar na dato wordt in het hier aangehaalde nummer bestudeerd hoe het hervormingsproces verloopt, wat een succes is geweest en wat niet, en waarom. Het nummer stoelt grotendeels op de voordrachten van een conferentie, die op 29 en 30 april 1993 door het Tempus-kantoor van de EG met de financiële steun van het Europese Fonds voor Samenwerking in Rixensart bij Brussel georganiseerd werd. In het nummer worden een aantal universele krachten en factoren genoemd, die van invloed zijn op de hervorming, namelijk de reikwijdte van de voorgestelde veranderingen en de compatibiliteit daarvan met de traditionele waarden en gedragspatronen; de mate aan steun voor,



resp. de mate aan verzet tegen de voorgestelde veranderingen en innovaties bij de belangrijkste betrokkenen; de mate aan steun van buitenaf; de kwaliteit van de leidinggevers; het wel of niet toereikend zijn van de financiële middelen voor de hervormingen; de besluitvormingsprocessen en bestuurlijke processen die bevorderlijk zijn voor de hervormingen of ze juist in de weg staan. Daarnaast wordt ingegaan op een aantal specifieke factoren die te maken hebben met het feit dat Midden- en Oost-Europa zich in een overgangsfase bevinden, zoals de betekenis die politici hechten aan de vernieuwing en hervorming van het hoger onderwijs, de wel of niet aanwezige kennis en vaardigheden om de hervormingen door te voeren, de traagheid en gedragspatronen die het gevolg zijn van veertig jaar centralisatie en overheidscontrole, en de misverstanden over de "nieuwe regels van het spel". In het volgende nummer zullen dan een aantal specifieke hervormingen voor het voetlicht worden gehaald.

Europese Unie: Beleid, programma's, hoofdrolspelers

Quality and relevance. The challenge to European education unlocking Europe's human potential

Industrial Research and Development Advisory Committee of the European Commission (IRDAC)

Brussel, IRDAC, 1994, 109 blz.

EN

IRDAC, Europese Commissie, DG XII, Wetstraat 200, B-1049 Brussel

Wil de economie van Europa concurrerend blijven en het welvaartspeil van haar burgers handhaven, dan kan dat alleen maar door innovaties en kwaliteit. Onderwijs- en scholingssystemen spelen op dit punt een centrale rol en moeten flexibel en juist op de veranderende economische context reageren. Om een passend antwoord te kunnen geven op veranderingen in de productiesector, zal de samenwerking tussen onderwijsinstellingen en

het bedrijfsleven moeten worden versterkt. Partnerships tussen het bedrijfsleven en het onderwijs zijn van doorslaggevend belang voor de toekomst. Aan de hand van dit uitgangspunt brengt het IRDAC zeven actieterranen in kaart, die de kern zouden moeten vormen van het toekomstige onderwijs- en scholingsbeleid, namelijk 1) ontwikkeling van algehele competentie bij mensen, 2) voorbereiding van mensen en maatschappij op levenslang leren, 3) invoering van kwaliteitsconcepten op onderwijs- en scholingsgebied, 4) bevordering van een scholingscultuur in ondernemingen, 5) speciale aandacht voor onderwijs- en scholingsbehoeften van het MKB, 6) afstemming van investeringen op het gebied van onderzoek en ontwikkeling op passende onderwijs- en scholingsinspanningen, 7) ontwikkeling van een transparant, innovatief en relevant Europees onderwijsbeleid.

Derde Verslag van de Commissie aan de Raad, het Europees Parlement en het Economisch en Sociaal Comité over de toepassing van het gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden

Europese Commissie

COM(93) 668 def. 21.12.1993, 266 blz.

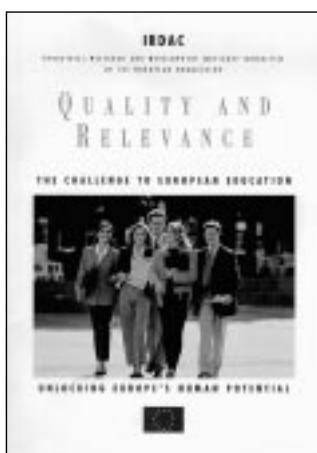
Luxemburg, Bureau voor officiële publicaties der Europese Gemeenschappen

ISBN 92-77-62905-3

ISSN 0254-1475

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

Het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden werd in december 1989 goedgekeurd. De Commissie brengt ieder jaar een verslag uit over de toepassing van het handvest door de lid-staten en de Europese Gemeenschap. Dit derde rapport vult het tweede rapport (COM(92)562) met actuele gegevens aan en bestaat uit twee delen. In het eerste deel komt de toepassing van het handvest op het niveau van de Gemeenschap aan de orde, terwijl in het tweede deel de toepassing in de lid-staten centraal staat. Het eerste deel wordt afgesloten met een lijst van EG-documenten die betrekking hebben op het handvest. Aan het eind van het tweede deel is de vragenlijst opgenomen, waarop de lid-staten geantwoord hebben.





Verslag over de uitvoering van het PETRA-Programma - Actieprogramma voor de beroepsopleiding van jongeren en hun voorbereiding op werk en volwassenheid - (ingediend door de Commissie in overeenstemming met artikel 8 van Besluit 91/387/EEG)

Europese Commissie

COM(93) 704 def., 14.01.1994, 109 blz.

Luxemburg, Bureau voor officiële publicaties der Europese Gemeenschappen

ISBN 92-77-63186-4

ISSN 0254-1475

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

Dit interimrapport wil een bijdrage leveren aan de discussie over de toekomstige activiteiten van de Gemeenschap op het gebied van de beroepsopleiding (zie COM(93)183). Het rapport bestaat uit twee delen. Deel A beschrijft hoe het beleid en de activiteiten uit hoofde van het PETRA-Besluit gestalte hebben gekregen in de lid-staten. Dit deel stoelt op rapporten van de afzonderlijke landen en op bilateraal overleg tussen de Commissie en de lid-staten. In deel B worden de resultaten weergegeven van een tussentijdse, extern gemaakte evaluatie van de maatregelen die de Gemeenschap in het kader van het Programma ten uitvoer heeft gebracht om de activiteiten van de Gemeenschap te schragen en aan te vullen. In de loop van 1995 zal een extern bureau nog een definitieve evaluatie maken.

Contractual policies concerning continued vocational training. General report.

R. Blanpain

Continuing training in Europe (FORCE)

Leuven, PEETERS, 1993, 130 blz. + bijlagen

FR, EN, DE

Uitgeverij PEETERS,

Bondgenotenlaan 153,

B-3000 Leuven

Dit rapport werd opgesteld aan de hand van twaalf landenrapporten en geeft een overzicht van de gemeenschappelijke activiteiten en formele en informele overeenkomsten tussen de sociale partners. Het vergelijkt de afspraken die de sociale partners op opleidingsgebied in de lid-staten gemaakt hebben en brengt de meest innovatieve activiteiten in kaart.

Vertragliche Regelungen zur beruflichen Weiterbildung in Deutschland

Sadowski D.

Berlin, Bonn, Berichte aus dem FORCE-Programm (Band 2), Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), 1993, 301 blz. Bibl. ISBN 3-88555-538-7

DE

Voor de beroepsgerichte vervolgoopleidingen na de initiële fase bestaat in Duitsland op verschillende niveaus een heel scala aan regelingen. Werkgevers- en werknemersorganisaties en overheidsinstellingen werken samen bij de planning, uitvoering en verdere ontwikkeling van beroepsgerichte vervolgoopleidingen na de initiële fase. Terwijl de overheid het subsidiariteitsbeginsel hanteert voor haar activiteiten op dit gebied, pleiten de werkgevers ervoor om de beroepsgerichte vervolgoopleidingen over te laten aan de markt. De werknemersorganisaties pleiten daarentegen voor meer overheidsbemoeienis via een raamwet die voor de hele Bondsrepubliek geldt. Het belangrijkste deel van het hier genoemde werk is gewijd aan de uitkomsten van een enquête die in het kader van het FORCE-Programma is gehouden.

Opleiding in de bedrijfstakken: landenrapporten

Detailhandel

- ☐ Rapport Nederland
- ☐ Rapport Duitsland
- ☐ Rapport Luxemburg
- ☐ Rapport Portugal
- ☐ Rapport Spanje
- ☐ Rapport Verenigd Koninkrijk

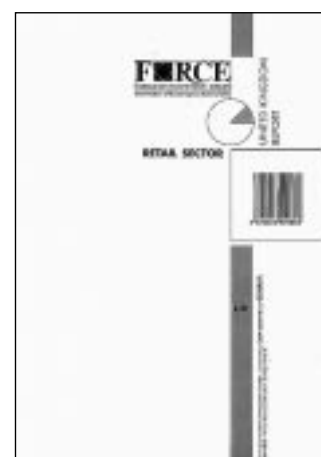
Europese Commissie, FORCE

Gepubliceerd door het CEDEFOP

Luxemburg, Bureau voor officiële publicaties der Europese Gemeenschappen, 1993

Deze eerste, door het CEDEFOP in het Engels gepubliceerde rapporten maken deel uit van een reeks, in het kader van het FORCE-Programma uitgebrachte landenrapporten over opleidingen in de detailhandel.

De landenrapporten kunnen in de taal van het desbetreffende land worden besteld bij de nationale FORCE-kantoren.





□ **Weiterbildung in der Nahrungsmittel- und Getränkeindustrie. Nationale Sektorstudie Bundesrepublik Deutschland**

Paul-Kohlhoff A.; Thiele G.; Wellmann S. Berlin, Bonn, Berichte aus dem FORCE-Programm (Band 4), Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), 1993, 181 blz.

ISBN 3-88555-548-4

DE

Het FORCE-onderzoek naar de bij- en nascholing in de voedingsmiddelen- en drankenindustrie is op een bedrijfstak gericht, die een aantal bijzonderheden kent. De voedingsmiddelen- en drankenindustrie behoort qua omzet tot de vijf grootste bedrijfstakken, maar is qua structuur toch vooral een bedrijfstak van de middenstand en een groot aantal kleine ondernemingen. De bij- en nascholing in deze ondernemingen kent geheel eigen spelregels en een eigen dynamiek en staat in contrast met de bij- en nascholing in grote ondernemingen. Aan de hand van zes cases toont dit werk aan dat er een groot scala aan opleidingsstrategieën en organisatievormen bestaat. De auteurs schrijven dit toe aan het feit dat er slechts in geringe mate systematische regelingen voor bedrijfsopleidingen en beroepsgerichte vervolgoopleidingen bestaan, zodat ondernemingen zelf aan de hand van hun belangen kunnen afwegen welke beroepsgerichte vervolgoopleidingen ze willen organiseren en aanbieden.

□ **Weiterbildung im Kfz-Handwerk. Nationale Sektorstudie Bundesrepublik Deutschland**

Lichte R.; Rauner F.; Spöttl G.; Zeyemer H.

Berlin, Bonn, Berichte aus dem FORCE-Programm (Band 3), Bundesinstitut für Berufsbildung, (BIBB), 1993, 251 blz.

ISBN 3-88555-542-5

DE

In een ander nationaal bedrijfstak-onderzoek worden de ontwikkelingen in het werk en de bij- en nascholing in het garagebedrijf onderzocht. Het desbetreffende rapport brengt een aantal factoren voor het voetlicht, die van invloed zijn op de dealers en service-stations en op de veranderende taken in het garagebedrijf. Er wordt vastgesteld dat er een nauwe samenhang bestaat tussen de

arbeidsorganisatie en de bij- en nascholing. Een allesomvattende technische opleiding kan echter nauwelijks gegeven worden, daar de opleidingscapaciteiten beperkt zijn. Een groot aantal bedrijven maakt dan ook gebruik van verschillende modellen voor computerondersteunende, bedrijfsinterne opleidingen.

L'annuaire Euroform France: la formation professionnelle en Europe

Réseau d'appui et de capitalisation des innovations européennes (Racine)

Paris, la Documentation française, 1993, 286 blz.

ISBN 2-84108-002-1

FR

Dit jaarboek geeft een overzicht van de 246 Franse projecten die deel uitmaken van het EG-initiatief EUROFORM. De projecten zijn ingedeeld aan de hand van de volgende categorieën: bevordering van de werkgelegenheid in de regio's; bevordering van werkgelegenheid en opleidingen voor werklozen, mensen die werkloos dreigen te worden, langdurige werklozen zonder kwalificatie, en jonge werklozen zonder kwalificatie; ontwikkeling van nieuwe competenties bij werklozen in plattelandsgedebieden. Om raadpleging van het werk te vereenvoudigen zijn registers van de uitvoerenden, de regio's, bedrijfstakken en samenwerkende partners opgenomen.

De lerende organisatie: een visie op human resource development

Stahl T.; Nyhan B.; D'Aloja P.

Task Force Menselijke hulpbronnen, onderwijs, opleiding en jeugdzaken en Eurotecnet

Brussel, Eurotecnet, 1993, 113 blz.

ISBN 2-9600045-4-X

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

Eurotecnet, Kerkstraat 37,

B-1040 Brussel

Dit werk werkt het concept van de "lerende organisatie" uit tot een Europees model waarop de opleidingssystemen en het bedrijfsleven verder zouden moeten bouwen. Het beschrijft welke veranderingen hiervoor op organisatorisch vlak, in de beroepen en op het punt van de onderwijskunde nodig zijn en analyseert de gevolgen voor de opleidingen. In een





apart hoofdstuk wordt het model toegepast op het midden- en kleinbedrijf.

Tempus PHARE: Transeuropees samenwerkingsprogramma voor het hoger onderwijs tussen Midden en Oost-Europa en de Europese Gemeenschap

□ **Programma voor projectbezoeken. Jaarverslag, academisch jaar 1992/93** COM(94) 141 def., 22.04.1994, 48 blz.

ISBN 92-77-67631-0

ISSN 0254-1491

□ **Jaarverslag, 1 augustus 1992 - 31 juli 1993**

COM(94) 142 def., 22.04.1994, 56 blz.

ISBN 92-77-67640-X

ISSN 0254-1491

Europese Commissie

Luxemburg, Bureau voor officiële publicaties der Europese Gemeenschappen
DA, DE, EN, ES, FR, GR, IT, NL, PT

Vom Fernunterricht zum Open Distance Learning

Zimmer G.

Bielefeld, serie: Informationen zum beruflichen Fernunterricht, Band 21

Berlin, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), 1994, 310 blz.

ISBN 3-7639-0508-1

DE

De Commissie van de Europese Gemeenschappen ziet in open afstandsonderwijs een geschikt middel om in Europa kennis en vaardigheden over te dragen. Het genoemde werk gaat in op de ontwikkeling van het afstandsonderwijs in de Bondsrepubliek en staat stil bij de verdere ontwikkeling van het Duitse afstandsonderwijs in richting Europa. De bijlage bevat het Memorandum van de Commissie over het open afstandsonderwijs in de Europese Gemeenschap en het standpunt daarover van de Duitse Bondsrepubliek.

Transfer of expertise, products and services: answers in Flanders through Euro Study Centres

Van der Kelen A.

Brussel, 1993, ongepagineerd

EN

STOHO, Royal Atrium, 6de verd.,

Koningsstraat 80, B-1000 Brussel

In dit werk analyseert de auteur het verzoek van de Europese Gemeenschap inzake de transfer van ervaringen, producten en diensten op het gebied van het afstandsonderwijs in Vlaanderen. In verband met dit verzoek is in Vlaanderen voor het afstandsonderwijs een netwerk van Euro Study Centres opgezet.

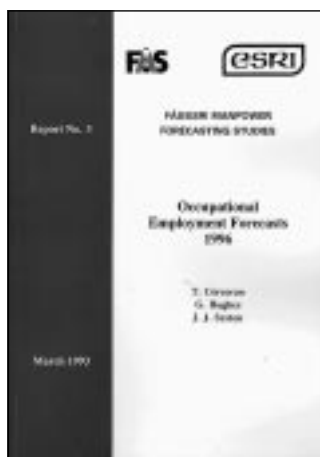


Uit de lid-staten

E Catálogo de investigaciones educativas: 1991-1992

Ministerio de Educación y Ciencia - Centro de Investigación, Documentación y Evaluación (CIDE)
Madrid, CIDE, 1993, 282 blz.
ISBN 84-369-2441-X
ES

In dit register zijn samenvattingen van onderzoeksprojecten opgenomen die in de jaren 1991 en 1992 tot een afronding zijn gebracht, en gefinancierd, gecoördineerd en/of ontwikkeld zijn door het Centrum voor onderzoek, documentatie en evaluaties. In het register vindt men informatie over de titel van het project, het verantwoordelijke team, het thema, de plaats van uitvoering en de voornaamste conclusies. Het register is opgebouwd rond tien grote thema's, namelijk onderwijssysteem en -beleid; onderwijsprogramma's en inhoud van het onderwijs; onderwijsmethoden en -middelen; rendement en evaluaties; psychologie en onderwijs; beroepskeuzebegeleiding, beroepsopleiding en werkgelegenheid; opname in het onderwijs en buitengewoon onderwijs; sociologie en onderwijs; evaluaties van en opleidingen voor leerkrachten; hervorming van het onderwijssysteem.



voorziening en begeleiding van jongeren. Vandaar het idee om een conferentie te beleggen tussen bestuurders en wetenschappers die zich met dit thema bezighouden. Het genoemde document brengt verslag uit van de conferentie en gaat in op de werkloosheid onder jongeren en de manieren waarop zij de overstap naar het werkende bestaan maken, de moeilijkheden die jongeren in het onderwijssysteem ondervinden, de regionale en lokale dimensie van intredeprocessen, de rol van het bedrijfsleven en meer in het algemeen de relaties tussen jongeren en de maatschappij. In een bijdrage worden tevens de juridische aspecten van dit vraagstuk belicht.

IRL Occupational employment forecasts 1996

Corcoran T.; Hughes G.; Sexton J.J.
The Training and Employment Authority (FAS)
The Economic and Social Research Institute (ESRI)
Dublin, 1993, 132 blz.
Serie: FAS/ESRI: Manpower Forecasting Studies, nr. 3
ISBN 0-7070-0138-2
EN

Dit rapport bevat werkgelegenheidsprognoses tot 1996 voor de verschillende beroepen en is het derde in de gezamenlijke serie van het Training and Employment Authority en het Economic and Social Research Institute, waarin analyses worden gemaakt en prognoses worden uitgebracht ten aanzien van de veranderingen die zich op de Ierse arbeidsmarkt voordoen. Nu de Ierse economie door blijft groeien, doen zich structurele veranderingen voor in de werkgelegenheidsstructuur per bedrijfstak en beroep. Uit de prognoses blijkt dat het percentage nieuwe banen tot 1996 slechts weinig hoger zal uitvallen dan in de vorige periode van vier jaar.

F L'insertion des jeunes: actes de la rencontre Elus-Chercheurs 6-7 septembre 1993

Conseil national des missions locales, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, Délégation interministérielle à l'insertion sociale et professionnelle des jeunes en difficulté.
Parijs, Centre INFFO, 1994, 116 blz.
ISBN 2-11-087710-3
FR

De opname van jongeren in het werkende bestaan is een thema waaraan niet alleen tal van wetenschappelijke werken gewijd zijn, maar dat ook de aandacht heeft van mensen uit het plaatselijke, regionale en landelijke bestuur en met name van mensen die aan het hoofd staan van de bureaus voor de opvang, informatie-



P Inquérito: necessidades de formação profissional, 1993-94-95, continente

Departamento de Estatística do Ministério do Emprego e da Segurança Social
Lisboa, 1993, 81 blz.

PT

Ministério do Emprego e da Segurança Social, Departamento de Estatística, Rua Rodrigo da Fonseca 55, P - 1227 Lisboa Codex

Dit onderzoek was op twee fundamentele gegevens gericht, namelijk het aantal bedrijven dat behoefte heeft aan scholing en het aantal mensen dat naar verwachting zal deelnemen aan scholingsmaatregelen. Uit het onderzoek is het volgende gebleken: 1) 37,4% van de bedrijven verwachten dat zij scholingsmaatregelen zullen moeten organiseren, 2) bij grote concerns ligt dit cijfer bij de veertig procent, 3) bij de verwerkende industrie hebben vooral de tabaksindustrie, de metaalverwerkende industrie en de kunststofverwerkende industrie behoefte aan scholing, 4) grote ondernemingen geven aan relatief veel gewicht aan scholing te hechten, 5) de voorkeur gaat uit naar scholing van het personeel dat reeds in dienst is, 6) scholing in het eigen bedrijf of op lokaal niveau wordt geprefereerd, 7) van 1993 tot 1996 zal 1,3 miljoen mensen behoefte hebben aan scholing, en 8) voor de beroepsgerichte vervolgoopleidingen moeten passende modaliteiten gevonden worden en om- en bijscholing moeten op de nieuwste stand worden gebracht.

UK Training in Britain. A guide

Employment Department Group
Londen, 1993, 33 blz.

DE, EN, FR

Employment Department, European Training Policy, Programmes and Funding Branch, Room 513, Steel House, Tothill Street, UK-London SW1H 9NF

Om bekendheid te geven aan het beleid en de doelstellingen op het gebied van opleidingen en kwalificaties heeft het Ministerie van Werkgelegenheid de bovengenoemde gids in drie talen uitgegeven. De gids beschrijft de activiteiten in Groot-Brittannië en draagt zo bij tot een

beter inzicht en de uitwisseling van ideeën, benaderingen en innovaties.

National Advisory Council for Education and Training - Report on Progress

National Advisory Council for Education and Training Targets (NACETT)
Londen, 1994, 89 blz.

EN

National Advisory Council for Education and Training, Room 559, Caxton Street, Tothill Street, UK-London SW1H 9NF

Al het beschikbare materiaal wijst in één richting. Wil een economie met succes kunnen concurreren, dan heeft het de vaardigheden en het aanpassingsvermogen van een steeds beter gekwalificeerd arbeidspotentieel nodig. Om het concurrentievermogen van het Verenigd Koninkrijk te versterken, werden in 1991 nationale doelstellingen op onderwijs- en scholingsgebied geformuleerd. Er werd een nationale task force in het leven geroepen om erop toe te zien dat er vooruitgang in de richting van deze doelstellingen werd geboekt. In maart 1993 werd door de regering de National Advisory Council for Education and Training Targets opgericht. In het genoemde rapport wordt verslag uitgebracht van de vooruitgang die op het punt van de doelstellingen verwezenlijkt is.

Evaluation of Investors in People in England and Wales

Spilsbury, M.; Atkinson, J.; Hillage, J.
Institute of Manpower Studies
Brighton, 1994, 113 blz.

EN

Verkrijgbaar bij: Institute of Manpower Studies, Mantell Building, Falmer, UK-Brighton BN19RF

Employer strategies and Investors in People

Parsons, D.J.; Gordon, A.; Richards, D.
The Host Consultancy
Sussex, 1994, ongepagineerd

EN

Verkrijgbaar bij: The Host Consultancy, PO Box 144, Horsham, UK-West Sussex RH12 1YS

Het programma "Investors in People" dateert uit 1990 en verschaft een raamwerk van goede praktijkvoorbeelden, waartegen werkgevers de prestaties van werk-





nemers en het concurrentievermogen en de effectiviteit van hun organisaties kunnen afzetten.

Het rapport van het Institute of Manpower Studies geeft de belangrijkste resultaten weer van het onderzoek in Engeland en Wales naar de vraag in hoeverre het Programma werkgevers helpt om effectiever te investeren in de vaardigheden die hun onderneming nodig heeft.

Het onderzoek van The Host Consultancy had betrekking op 1000 werkgevers die in 17 gebieden waar Training and Enterprise Councils werkzaam zijn aan het programma werken. Uit de onderzoeksresultaten blijkt dat men zeer enthousiast over het concept en het raamwerk is, maar dat er op grote schaal problemen met de uitvoering zijn, hetgeen in veel gevallen te wijten is aan het feit dat men vóór de invoering van het programma niet doeltreffend of slecht voorbereid te werk is gegaan. Het onderzoeksrapport bevat een aantal gedetailleerde aanbevelingen voor de Training and Enterprise Councils, andere belanghebbenden en de werkgevers in dit proces.

The reform of post-16 education and training in England and Wales

Richardson, E.; Woodhouse, J.; Finegold, D.

Essex, 1994, 280 blz.

EN

Verkrijgbaar bij:

Longman Group UK Ltd.,

Westgate House, Harlow,

UK-Essex CM20 1YQ

Dit boek verschaft de mensen in het veld een betrouwbaar overzicht van recente ontwikkelingen en initiatieven op het gebied van onderwijs en scholing voor jongeren boven de zestien jaar. Er wordt in het bijzonder aandacht besteed aan de implicaties van recente wijzigingen in het beleid van de regering en de wetgeving. Daarnaast wordt een analyse gemaakt van de voorstellen van de regering ten aanzien van de nationale beroepskwalificaties, scholingsvouchers, de rol van de Training and Enterprise Councils en het onderwijs na de leerplicht. Een aantal ontwikkelingen op plaatselijk niveau en modulaire examenvormen voor het middelbaar onderwijs komen eveneens aan de orde.

Voor u gelezen

Magna Charta voor de arbeidsmarkt

De Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling heeft twee jaar lang aan een basisdocument over de oorzaken en de bestrijding van de werkloosheid in de wereld gewerkt (de OECD Jobs Study: Facts, Analysis, Strategies. Paris, 1994). Daarbij is zij tot de conclusie gekomen dat de industrielanden zonder hervormingen op micro-economisch niveau niet uit de greep van de hoge werkloosheid en de reële inkomensdalingen zullen komen.

Het zestig punten tellende en in juni 1994 gepresenteerde OESO-document laat zich lezen als een micro-economisch leerboek over de verbetering van het aanpassingsvermogen van goed ontwikkelde, maar traag reagerende economieën. Als belangrijkste remedies noemt de OESO de ontwikkeling en verspreiding van nieuwe technologische know-how, de bevordering van het ondernemingsklimaat, de verbetering van het kwalificatieniveau van

de beroepsbevolking, flexibelere arbeidstijden, flexibelere beloningssystemen en grotere flexibiliteit op het punt van de arbeidskosten. Deze "essentials" moeten worden aangevuld met een hervorming van het ontslagrecht, een verder uitgebouwd en verbeterd actief arbeidsmarktbeleid, en een hervorming van de werkloosheidsverzekeringen en de sociale zekerheid.

De kwintessens van alle voorgestelde maatregelen is dat een duurzame vermindering van de huidige werkloosheid onder 35 miljoen mensen in de OESO, alleen mogelijk is, als de economieën zich instellen op structurele veranderingsprocessen en zich offensief leren aanpassen. De oorzaken voor de werkloosheid liggen niet in een economische groei die geen banen oplevert, noch in de opkomst van nieuwe technologieën, noch in de concurrentie van de lage lonenlanden. De werkloosheid wordt enkel en alleen ver-



oorzaakt door het feit dat de industrielanden niet over voldoende aanpassingsvermogen beschikken om op de veranderende concurrentieverhoudingen te reageren. Hierdoor zal ook in 1995 één op de twaalf personen, ondanks de reële groei van 2,5 % dit jaar en het volgend jaar in de OESO, zonder werk blijven.

Een verbeterd aanpassingsvermogen is in het bijzonder van belang voor de arbeidsmarkt zelf. De economen van de OESO maken zich met name zorgen over het permanente karakter van de werkloosheid. Hun therapie is er dan ook vooral op gericht om de werklozen aan de slag te krijgen. In dat verband worden bij een heel scala van gekoesterde voorschriften en regels vraagtekens gezet:

❑ Minimumlonen zijn slechts in beperkte mate geschikt om armoede tegen te gaan. Door minimumlonen gaan vaak alleen maar arbeidsplaatsen voor ongeschoolden verloren. Minimumlonen zouden niet het gemiddelde inkomen en het prijsniveau moeten volgen, maar zouden meer moeten worden toegesneden op de verschillende regio's en leeftijdsgroepen.

❑ De kosten die op de lonen drukken en de belastingen zouden vooral in de onderste loonschalen omlaag moeten, zodat de kloof tussen bruto- en nettoloon kleiner wordt en mensen met laagbetaalde banen toch in hun levensonderhoud kunnen voorzien.

❑ Collectieve loonafspraken zouden aan betekenis moeten inboeten en bovendien zouden er in het algemeen ontsnappingsclausules in moeten worden opgenomen.

❑ Het ontslaan van mensen om bedrijfs-economische redenen zou makkelijker moeten worden, evenals het afsluiten van tijdelijke arbeidscontracten waaraan eventueel niet de volle rechtsbescherming verbonden is.

❑ De werkloosheidsuitkeringen zouden omlaag moeten en minder moeten opleveren dan werk. Ze zouden alleen betaald moeten worden in periodes dat er daadwerkelijk naar werk wordt gezocht en zouden, in het geval van langdurige werkloosheid, tot actieve medewerking aan speciale maatregelen voor werklozen moeten verplichten.

De genoemde maatregelen zijn niet nieuw, maar dat neemt niet weg dat we

hier toch ook weer niet met de zoveelste aanzet tot de aloude dereguleringsdiscussie te maken hebben. Het tegendeel is waar: de beschermende bepalingen in het ontslagrecht worden namelijk expliciet beaamd. De werkgevers zouden, volgens de OESO, zelfs meer moeten bijdragen aan de kosten die als gevolg van ontslagen ontstaan. Daarnaast wordt ook de betekenis van het levenslang leren onderstreept, omdat anders de slechte prestaties van tal van OESO-landen op het gebied van de moderne technologieën niet verbeterd kunnen worden. Bovendien zal ook de overheid een steentje moeten bijdragen en bijvoorbeeld een actief arbeidsmarktbeleid moeten voeren dat als motto heeft: "workfare instead of welfare".

De grootste verdienste van het document is echter dat het een belangrijk verschil tussen het Amerikaanse en het Europese arbeidsmarktmodel voor het voetlicht brengt. In de Verenigde Staten levert ieder procent economische groei - vooral in de marktsector - méér arbeidsplaatsen op dan in Europa. Daartegenover staat dat de mensen die in de Verenigde Staten werk hebben hun inkomen, in tegenstelling tot hun Europese collega's, in reële termen zien dalen. De OESO concludeert hieruit dat het probleem van de reële inkomensdalingen alleen opgelost kan worden door innovaties met een hoog rendement. Neemt het innovatievermogen af doordat het aan voldoende aanpassingscapaciteit ontbreekt, dan leidt dit tot lage produktiviteit en dienovereenkomstige laagbetaalde banen.

De OESO is dan ook van mening dat de schepping van een groot aantal nieuwe, maar weinig produktieve banen niet het beste middel is om de werkloosheid in goed ontwikkelde economieën te vermindern. Maar in bepaalde situaties is het van alle middelen nog het kleinste euvel. Terwijl de groei in Europa namelijk voornamelijk opgeslokt wordt door de werkenden, kunnen in de Verenigde Staten méér mensen van de economische groei profiteren - het totale aantal actieven ligt daar zo'n zestien procent hoger - en bovendien wordt een duidelijk kleiner percentage met langdurige werkloosheid geconfronteerd.

Hans-Peter Klos, Institut der deutschen Wirtschaft, Keulen



Binnengekomen bij de redactie

La formazione in impresa: nuove frontiere in Europa

Infelise L. (ed.)

ARTES (Applied Research into Training and Education Systems)

Milano, FrancoAngeli (strumenti per la formazione), 1994, 640 blz.

ISBN 88-204-8260-6

IT

New forms of work and activity. Survey of experience at establishment level in eight European countries

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

Luxemburg, Bureau voor officiële publicaties der Europese Gemeenschappen, 1994, 385 blz.

ISBN 92-826-6205-5

EN



Partnerorganisaties in het documentatienetwerk van het CEDEFOP

B

VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding)
 ICODOC (Intercommunautair Documentatiecentrum voor Beroepsopleiding)
Frédéric Geers
 FOREM (Office communautaire et régional de la formation professionnelle et de l'emploi)
 CIDOC (Centre intercommunautaire de documentation pour la formation professionnelle)
Jean-Pierre Grandjean
 Keizerlaan 11, B-1000 Brussel
 Tel. 322+502 50 01; Fax 322+502 54 74

F



Centre INFFO (Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente)
Christine Merllié
 Tour Europe Cedex 07
 F-92049 Paris la Défense
 Tel. 331+41252222
 Fax 331+47737420

L

Chambre des Métiers du G.-D. de Luxembourg
 2, Circuit de la Foire internationale
Ted Mathgen
 B.P. 1604 (Kirchberg)
 L-1016 Luxembourg
 Tel. 352+4267671
 Fax 352+426787

D



BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung)
 Referat K4
Bernd Christopher
Klaus-Detlef R. Breuer
 Fehrbelliner Platz 3, D-10702 Berlin
 Tel. 4930+864 32 230 (B. Christopher)
 4930+864 32 445 (K.-D. Breuer)
 Fax 4930+864 32 607

GR



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

NL



C.I.B.B. (Centrum Innovatie Beroeps-
 onderwijs Bedrijfsleven)
Gerry Spronk
 Postbus 1585
 NL-5200 BP 's-Hertogenbosch
 Tel. 3173+124011
 Fax 3173+123425

DK



SEL (Statens Erhvervspædagogiske Læreruddannelse)
Søren Nielsen
Merete Heins
 Rigsgade 13, DK-1316 København K
 Tel. 4533+144114 ext. 317/301
 Fax 4533+144214

I



ISFOL (Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori)
Alfredo Tamborlini
Colombo Conti
 Via Morgagni 33, I-00161 Roma
 Tel. 396+445901
 Fax 396+8845883

PT



SICT (Serviço de Informação Científica e Técnica)
Maria Odete Lopes dos Santos
Fátima Hora
 Praça de Londres, 2-1º Andar
 P-1091 Lisboa Codex
 Tel. 3511+8496628,
 Fax 3511+806171

E



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

IRL



FAS - The Training and Employment Authority
Margaret Carey
 P.O. Box 456
 27-33, Upper Baggot Street
 IRL-Dublin 4
 Tel. 3531+6685777; Fax 3531+6609093

UK



IPD (Institute of Personnel and Development)
Simon Rex
 IPD House, Camp Road
 UK-London SW19 4UX
 Tel. 44181+946 91 00
 Fax 44181+947 25 70