

CEDEFOP

Nr. 2/1994

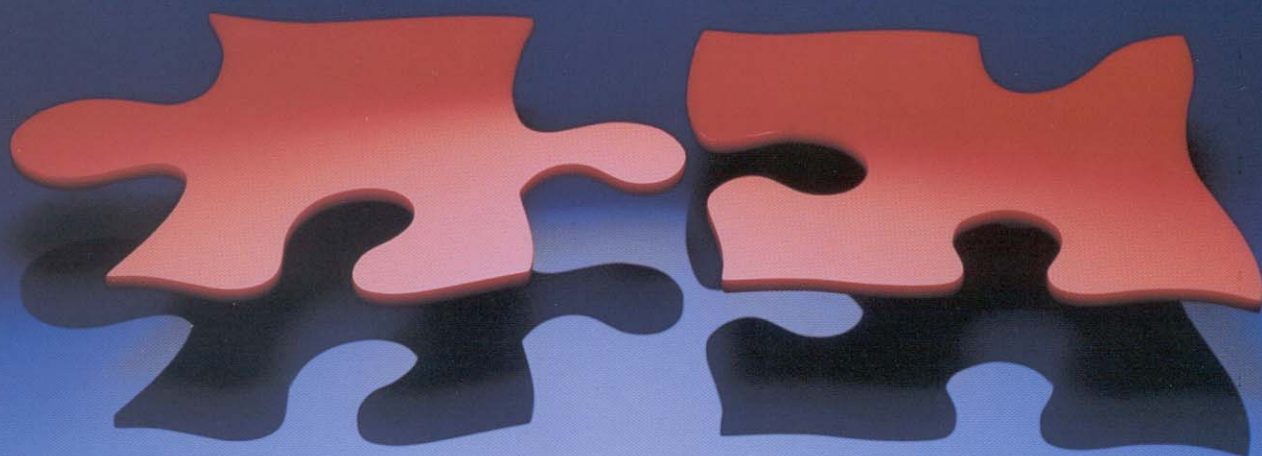
ISSN 0378-5084

ERHVERVSUDDANNELSE

EUROPÆISK TIDSSKRIFT



Erhvervsuddannelse og arbejdsmarked





CEDEFOP
Det Europæiske Center
for Udvikling
af Erhvervsuddannelse

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

CEDEFOP er et fællesskabsorgan oprettet ved forordning vedtaget af Rådet for Den Europæiske Union (Rådets forordning (EØF) nr. 337/75 af 10. februar 1975). Centeret ledes af en firesidet bestyrelse med repræsentanter for arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationerne, medlemsstaternes regeringer og Europa-Kommissionen.

I henhold til artikel 2 i oprettelsesforordningen har CEDEFOP "til opgave at bistå Kommissionen for på fællesskabsplan at fremme og udvikle grundlæggende og efterfølgende erhvervsuddannelse."

Gennem sit videnskabelige og praktiske arbejde tilvejebringer CEDEFOP information, som er relevant og formålstjenlig i europæisk sammenhæng og for gennemførelsen af Centerets arbejdsprogram, som vedtages af bestyrelsen.

Arbejdsprogrammet omfatter to hovedområder:

- kvalifikationsudvikling
- erhvervsuddannelsessystemernes udvikling.

Til gennemførelsen af dette program anvender CEDEFOP forskellige aktionsmidler:

- undersøgelser og analyser
- forskellige former for information
- skabelse af muligheder for informationsudveksling og -overførelse.

Redaktør: Fernanda Oliveira Reis

Redaktionsudvalg:

Formand:

Jean François Germe

Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM), Frankrig

Matéo Alaluf

Tina Bertzeletou

Keith Drake

Julio Sanchez Fierro

Gunnar Eliasson

Paolo Garonna

Eduardo Marçal Grilo

Alain d'Iribarne

Université Libre de Bruxelles (ULB), Belgien
CEDEFOP

Manchester University, Storbritannien

Asociación de Mutuas de Trabajo, Spanien
The Royal Institute of Technology (KTH), Sverige

Istituto nazionale di statistica (ISTAT), Italien

Fundação Calouste Gulbenkian, Portugal

Laboratoire d'Economie et de Sociologie du

Travail (LEST-CNRS), Frankrig

CEDEFOP

CEDEFOP

Humboldt-Universität Berlin, Tyskland

CEDEFOP

Institut der deutschen Wirtschaft Köln,

Tyskland

Bernd Möhlmann

Fernanda Oliveira Reis

Arndt Sorge

Enrique Retuerto de la Torre

Reinhard Zedler

Repræsentant for bestyrelsen:

Anne-Françoise Theunissen

Confédération des Syndicats Chrétiens de Belgique (CSC), Belgien

Ansvarlige for udgivelsen:

Johan van Rens, direktør

Stavros Stavrou, vicedirektør

Enrique Retuerto de la Torre, vicedirektør

Teknisk produktion med DTP:

Axel Hunstock, Berlin

Redaktionen afsluttet: 28.06.1994

Teknisk redaktion, koordination:

Bernd Möhlmann,

Barbara de Souza

Eftertryk tilladt med kildeangivelse, dog ikke til kommercielle formål

Ansvarlig for oversættelse:

Anna-Grethe Dolberg-Schomburg

Katalognummer: HX-AA-94-002-DA-C

Printed in the Federal Republic of Germany, 1995

Layout:

Werbeagentur Zühlke Scholz & Partner GmbH,

Berlin

Denne publikation udkommer tre gange om året

på dansk, tysk, græsk, engelsk, spansk, fransk,

italiensk, nederlandsk og portugisisk.

Opfordring til indsendelse af bidrag

Redaktionsudvalget ønsker at opfordre til spontan indsendelse af artikler. De indsendte udkast vil blive gennemgået af redaktionsudvalget, som forbeholder sig ret til at beslutte, hvorvidt de vil blive offentliggjort. Udvalget giver forfatterne meddelelse om sin beslutning. Artiklerne (5 til 10 sider à 30 linjer à 60 anslag) skal

sendes til tidsskriftets redaktion. Forfatterne vil ikke få manuskripterne returneret.

Følgende emne er under forberedelse:

- "Uformel lærlingeuddannelse i virksomheden"



Redaktionelt

Som følge af den øgede konkurrence og de hermed forbundne krav om øget produktivitet og nedsættelse af omkostningerne sker der en ændring i forholdet mellem økonomisk vækst og beskæftigelse. Flere af Den Europæiske Unions medlemsstater oplever i dag den paradokssituation, at arbejdsløsheden stiger på trods af den økonomiske vækst. At løse arbejdsløshedsproblemet bliver således et prioriteret mål for samtlige medlemsstater, men på baggrund af den stigende internationalisering af økonomien er det et særdeles kompliceret problem at løse for de enkelte lande.

I den nuværende situation med gennemgribende teknologiske og organisatoriske ændringer viser de traditionelle arbejdsmarkedspolitikker sig at være relativt uegnede til at mindske arbejdsløsheden (jf. P. Skedinger om forholdene i Sverige) og i særdeleshed til at indpasse eller genindpasse de dårligst stillede grupper (H. Rainbird). I betragtning af den afgørende rolle, som arbejds erfaringer spiller i forbindelse med mange lærlinguddannelser, er udelukkelse fra beskæftigelse i stigende grad ensbetydende med udelukkelse fra muligheden for at erhverve faglige kvalifikationer.

I nogle lande, herunder Den Europæiske Unions største konkurrenter, USA og Japan, er ovennævnte paradokssituation mindre markant, idet der med en identisk vækstrate skabes flere arbejdspladser end i Den Europæiske Unions medlemsstater. Om end fortolkningen af dette fænomen ikke er entydig, er det dog et forhold, som Europa ikke kan lukke øjnene for i en situation med stigende internationalisering af markederne.

Arbejdsløshedsstrukturen udviser i øvrigt væsentlige forskelle mellem medlemsstaterne imellem, navnlig med hensyn til ungdomsarbejdsløshedsprocent (jf. E. Verdier og L. Tanguy). Hovedårsagerne til disse forskelle skønnes at ligge i såvel arbejdsmarkedernes funktionsmåde (E. Verdier) som arbejdsmarkedsparternes håndtering af problematikken vedrørende de unges erhvervs mæssige indslusning (R. Zedler)

og de offentlige beskæftigelsesfremmende initiativer (C. Borgomeo).

Argumenter vedrørende utilstrækkelige institutionelle arbejdsmarkedsstrukturer, aktørernes restriktive og protektionistiske praksis og mere generelt arbejdsmarkedets stivhed fremføres ofte som forklaring på den høje arbejdsløshedsprocent, der gør sig gældende i flere af EU-landene (C. Calieri, G. Eliasson). Imidlertid kan der registreres flere og flere tegn på fleksibilisering og ligefrem deregulering af markederne (H. Rainbird, F. Lefresne), hvilket i øvrigt anfægter de traditionelle sociale ordninger.

I nogle lande, f.eks. i Italien, kan der ses en tendens til, at fleksible ansættelsesforhold breder sig på bekostning af stabile beskæftigelsesformer (B. Trentin). De traditionelle karriereforløb, hvor en grundlæggende erhvervsuddannelse efterfølges af en specialiseret uddannelse i tilknytning til et stabilt arbejdsforhold i en given erhvervs sektor, er ved at blive undtagelsen snarere end reglen. Efter alt at dømme sker der en gennemgribende ændring af såvel de virksomhedsinterne som -eksterne arbejdsmarkedets funktionsmåde, som vender op og ned på eksamensbevisernes, erhvervsuddannelsernes og fagenes sociale betydning (E. Verdier).

Omvæltningerne på arbejdsmarkedet, der især går ud over de unge og de lavest kvalificerede (jf. H. Rainbird, A. Hasan, E. Verdier, B. Trentin), understreger uddannelsens betydning for at opnå beskæftigelse og er et stærkt argument for at give uddannelsesspørgsmålet en prioriteret plads i forhandlingerne mellem arbejdsmarkedets parter. En analyse af overenskomstforhandlingerne i EU-landene peger imidlertid på, at fagforeningerne i højere grad reagerer på arbejdsgivernes initiativer end selv tager styringen i forhandlingerne om dette spørgsmål (H. Rainbird).

Der ligger her en udfordring til de økonomiske og sociale politikker og ikke mindst til uddannelsesapparaterne, der ganske vist ikke alene kan løse arbejds-



løshedsproblemet, men som dog må bidrage til at fremme arbejdstagernes integrering på arbejdsmarkedet og mindske risikoen for udelukkelse.

Selv om det grundlæggende problem i dag er jobskabelse og forvaltning af fordelingen af beskæftigelsen og dermed også af fordelingen af lærlingeuddannelsesmulighederne, er det mindst lige så vigtigt at undersøge, hvilke uddannelsesformer der bedst kan bidrage til at forbedre arbejdstagernes kvalifikationer med henblik på at forbedre deres konkurrenceevne på arbejdsmarkedet og forberede dem på at tilpasse sig de stadig mere komplekse arbejdsforhold.

Udviklingen på arbejdsmarkedet og ændringerne i ansættelsespolitik og arbejdsrettelæggelse gør det nødvendigt at omtænke indhold og karakter af såvel de grundlæggende som de videregående erhvervsuddannelser samt spørgsmålet om certificering og finansiering af de sidstnævnte (jf. C. Callieri, B. Trentin, A. Hasan). Men som det understreges af G. Eliasson, kan en uhensigtsmæssig arbejdsmarkedsfunktionsmåde gøre selv det bedste erhvervsuddannelsessystem ineffektivt.

Som det påpeges af J. Rose og L. Tanguy, er ændringerne i relationen mellem uddannelse og beskæftigelse og det voksende behov for sammenlignende undersøgelser en stor udfordring til den samfundsvidenskabelige forskning, der kræver, at der stilles nye spørgsmål på grundlag af nye metoder og koncepter, og at de traditionelle grænser mellem forskningsområderne nedbrydes, for så vidt som det i dag mere end nogen sinde er nødvendigt med tværfaglig forskning.

J. Rose påpeger i forbindelse med problemet vedrørende unges indslusning på arbejdsmarkedet behovet for at tage organiseringen af overgangen mellem skole og arbejdsliv op til fornyet overvejelse på grundlag af "en teoretisk tilgang, der sammentænker dette begreb med begreberne mobilitet, socialisering og ansættelsesforhold". L. Tanguy på sin side understreger behovet for "nærmere overvejelser over analyseredskaber og -kategorier", hvilket bl.a. eksemplificeres med det uensartede grundlag for opstilling af sammenligninger mellem foranstaltninger og indikatorer vedrørende ungdomsarbejdsløsheden.

Fernanda Oliveira Reis



Erhvervsuddannelse og arbejdsmarked

Tendenser og fremtidige opgaver

Uddannelsens effektiv og markeder for kompetence 5

Gunnar Eliasson

Uden en hensigtsmæssig rekvalificering af arbejdsstyrken vil fremtidens økonomiske vækst og velfærd være i fare.

Udviklingstendenser på arbejdsmarkedet og skole- og erhvervsuddannelsespolitik 13

Abrar Hasan

Arven fra tidligere tiders mønster for formidling af uddannelse har resulteret i et lavt uddannelsesniveau for hovedparten af den nuværende arbejdsstyrke og et stort antal utilstrækkeligt kvalificerede voksne i OECD-landene.

Nye udfordringer for uddannelsen i Europa?

Interview med Carlo Callieri, vicedirektør i CONFINDUSTRIA 21

Konkurrencen er den primære udviklingsfaktor, hvorimod overdreven sikkerhed er ødelæggende for konkurrenceånden.

Interview med Bruno Trentin, generalsekretær i CGIL 23

Hvad angår uddannelsesområdet, begynder velfærdsstatens finansielle krise i det øjeblik, hvor et stigende antal unge forlader sekundæruddannelses-systemet i utide, eller hvor skolen er isoleret fra den samfundsmæssige udvikling.

Med blikket rettet mod Sverige

Sveriges arbejdsmarkedspolitik. Et middel mod arbejdsløshed? 27

Per Skedinger

Programmerne kan følgelig resultere i højere løn, som således fortrænger almindelig beskæftigelse.

En individuel uddannelsesinvesteringsskonto - et svensk forslag 32

Gunnar Eliasson

Skolens effektivitet afhænger i meget høj grad af et arbejdsmarked, der fungerer, og et socialt sikringssystem, der gør folk villige til at flytte og påtage sig arbejdsmarkedsrisici.

Spændte forhold på arbejdsmarkedet for de unge

Erhvervsuddannelse af unge i Frankrig: en ressource, som er vanskelig at udnytte optimalt 37

Eric Verdier

Relationen uddannelse-beskæftigelse må nødvendigvis omstruktureres, da det i modsat fald ikke vil være muligt at opbygge et beskæftigelsesområde af en sådan karakter, at uddannelsesinvesteringerne kan udnyttes optimalt.



De unges erhvervmæssige indslusning i Det Forenede Kongerige 47

Florence Lefresne

Som følge af de ændringer, som produktionsapparatet for tiden gennemfører, bliver det stadig vanskeligere at absorbere massen af lavt kvalificerede unge, der går ud på arbejdsmarkedet i en tidlig alder.

Politikker, aktører

Arbejdsmarkedets parters bidrag til beskæftigelse af unge 52

Reinhard Zedler

Blandt landene i Den Europæiske Union er det Forbundsrepublikken Tyskland, der navnlig for de unge kan tilbyde de bedste muligheder på arbejdsmarkedet.

Fagforeningernes politik i forbindelse med uddannelse af lavt kvalificerede arbejdstagere: en sammenlignende undersøgelse 57

Helen Rainbird

Den nye forhandlingsdagsorden tyder på, at fagforeningerne i det væsentlige reagerer på arbejdsgivernes initiativer i stedet for at opstille deres egen dagsorden for uddannelse.

Lov nr. 44/86: Syv år med virksomhedsoprettelse i Syditalien Innovative mekanismer og uddannelse i marken 63

Carlo Borgomeo

Målet for lov nr. 44/86: at benytte oprettelsen af nye virksomheder til at hjælpe nye iværksættere i gang.

Nyt om videnskabelige undersøgelser

Nye aspekter i forbindelse med den erhvervmæssig indslusning 67

José Rose

Uddannelse og arbejde

Status over et forskningsfelt

Tyskland, Storbritannien og Italien 72

Lucie Tanguy

Status over uddannelsesforskningen 77

Margarida Marques

Blindgyder eller motorveje? 78

J.M. Adams

Anbefalet læktur

Udvalgt litteratur 80

Anmeldelser 93

Modtaget af redaktionen 94



Uddannelsens effektivitet og markeder for kompetence

De fuldt udviklede industrilande står midt i en produktionsteknologisk omstillingsproces. Udviklingen kan næsten ikke ses fra det ene år til det andet, men i et historisk perspektiv vil den udgøre en radikal ændring i produktionstilrettelæggelsen i de fuldt udviklede industrielle økonomier. Hvis denne ændring skal give godt resultat, er det dog nødvendigt, at det fuldt udviklede industriland råder over en betydelig del af industriel, social og politisk kompetence i virksomhederne, befolkningen og hos dets politiske repræsentanter. Den nye situation vil hovedsagelig afspejles på arbejdsmarkedet (se figur 1).

grad danner forudsætningen for den store merværdiskabende produktion i en succesrig økonomi (Eliasson 1994). Denne overgang muliggøres på grund af udviklingen af nye former for teknologi, men påtvinges også, og dette i stigende grad, de fuldt udviklede industrielle økonomier gennem konkurrence fra lande, der ikke tidligere var industrialiserede. De økonomiske systemer, der nu er ved at blive liberaliseret, og som tidligere var planøkonomier, udgør et særligt dynamisk element i denne proces. Disse lande tilegner sig hurtigt de gamle industrielle teknologier og gør det umuligt for de rige lande, hvor



Gunnar Eliasson

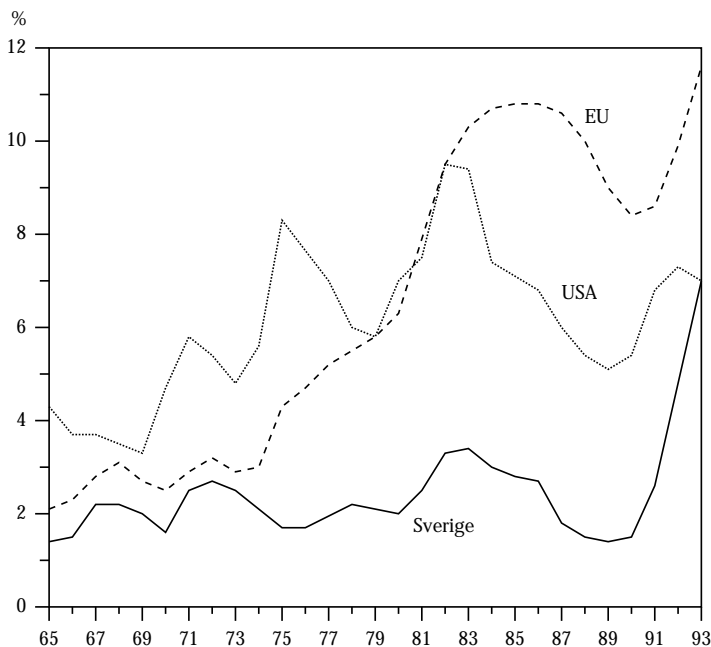
Professor i driftsøkonomi ved Kungliga Tekniska Högskolan (KTH), Stockholm. Tidligere

direktør for Industriens Utredningsinstitut (IUI), Stockholm.

Industrilanden økonomier står midt i en produktionsteknologisk omstillingsproces, der tvinger virksomheder med store lønomsparinger til at lukke til fordel for mindre, men stærkt merværdiskabende og kvalifikationsintensive produktioner. Sammenlignet med USA befinder EU-landene sig i en dårlig situation, præget af stor arbejdsløshed, stive arbejdsmarkedsinstitutioner og ringe mobilitet.

Uddannelse frembringer ikke alene viden og kvalifikationer, men udgør også en selektiv adgangsvej til arbejdsmarkedet. Mulighederne for at udnytte denne vej afhænger af arbejdsmarkedets funktionelle karakteristika og de enkeltes villighed til at flytte for at opnå bedre jobmuligheder. Individuel velfærd og økonomisk effektivitet afhænger således af de politiske beslutningstageres evne til at tilvejebringe en konkurrencedygtig kombination af effektiv uddannelse, fleksible arbejdsmarkedsforhold og hensigtsmæssige sociale sikringsordninger.

Figur 1:
Registreret arbejdsløshed 1965-1993 i USA, Europa og Sverige



Kilde: OECD, Economic Outlook

Den gamle materielbaserede maskinindustri teknologi, som den industrielle revolution engang byggede på, er ved at vige for en anderledes form for produktionstilrettelæggelse, hvor menneskelig kompetence og mindre enheder i stigende

lønningerne er høje, fortsat at køre med overskud i forbindelse med enkle produktionsteknikker og høje lønninger til medarbejderne. Denne udvikling vil sandsynligvis fortsætte og tvinge disse industrier og de højtlønnede medarbej-



“Tilpasning og politiske løsninger skal findes på virksomhedsniveau, ... der skal igen fokuseres på de udvælgelsesfaktorer, der dominerer arbejdsmarkedsprocessen og den forholdsmæssige betydning af interne og eksterne arbejdsmarkeder.”

dere beskæftiget med enkle produktionsopgaver til at flytte til andre markeder og mere avancerede jobs.

Denne vedvarende overgangsperiode i rige industrilande, der fører arbejdsløshed og uro på arbejdsmarkedet med sig, sætter således uddannelse og menneskelig kapital i fokus. Uden en hensigtsmæssig rekvalificering af arbejdsstyrken vil fremtidens økonomiske vækst og velfærd være i fare, er vi nu begyndt at forstå.

Denne artikel fokuserer på visse karakteristiske træk ved menneskelig kapital, der spiller meget væsentlige økonomiske og sociale roller i de nuværende overgangsprocesser i fuldt udviklede industrilande. Det vigtigste uddannelsesområde er erhvervsuddannelse, men vi ser, at erhvervsuddannelse skal være meget bredt defineret for at kunne dække den kompetence, som i sidste instans omsættes produktivt i økonomien.

Der er ikke forsket meget i de karakteristiske træk ved den kompetence, der anvendes i produktionen. Der henvises derfor i de fleste tilfælde til litteratur om amerikansk og svensk forskning. Problemet gælder dog for praktisk talt hele den industrielle verden, selv om det ser ud til, at Europa lider mest under overgangen.

Uddannelsens voksende betydning

Økonomisk fremgang, tekniske forandringer og tilpasning til konkurrencemæssige udfordringer på internationale markeder er synonyme med konstant forandring i produktionstilrettelæggelsen. I takt med at denne overgang tager til, vil arbejdsmarkederne i fuldt udviklede industrilande, eller snarere deres markeder for kompetence, blive udsat for større pres, eftersom både den enkeltes, virksomhedens og de makroøkonomiske resultater i stigende grad vil afhænge af, hvorledes

1. knap menneskelig kapital fordeles på arbejdsfunktioner og
2. hvorledes den enkeltes og organisationens (virksomhedens)kompetencekapital skabes og udbygges.

Det er op til institutionerne på arbejdsmarkedet at opnå effektivitet i begge henseender. Europas arbejdsmarkeder synes ikke at have fungeret godt efter oliekrisen i 1970'erne sammenlignet med arbejdsmarkedet i USA (se figur 1). Også det svenske arbejdsmarked, der er berømt for sin mobilitetspolitik og omskolingsprogrammer, synes nu at være låst fast tæt på det tocifrede europæiske arbejdsløshedsniveau.

Tilsyneladende kan denne politiske udfordring for de vestlige industrilande, og især for Europa, ikke klares intellektuelt ved at anvende enkle nationaløkonomiske modeller. Tilpasning og politiske løsninger skal findes på virksomhedsniveau, og selv om menneskelig kapital eller kompetence vil komme til at spille en afgørende rolle, skal der igen fokuseres på de udvælgelsesfaktorer, der dominerer arbejdsmarkedsprocessen og den forholdsmæssige betydning af interne og eksterne arbejdsmarkeder (Eliasson 1991, 1992c). **Uddannelses- og arbejdsmarkedsresultater skal betragtes under et.**

Menneskelig kapital er anderledes

Menneskelig kapital adskiller sig fra andre former for kapital på tre afgørende punkter. Menneskelig kapital er

- meget **heterogen**
- der er **overskud** på alle områder og
- dens økonomiske værdi afhænger af, hvorledes den er blevet **fordelt**.

Disse tre egenskaber definerer også de konkurrencemæssige fordele ved menneskelig kapital, dens fleksibilitet og dominans over alle andre former for kapital. Menneskets evne til at udføre alle former for arbejdsopgaver er enorm (heterogenitet). Det betyder imidlertid også, at det meste af et menneskes intellektuelle kapacitet ikke bruges det meste af tiden (overskud), og at en persons produktivitet og indtjeningsevne normalt ligger under det potentielle niveau, hvis den pågældende ikke har kunnet finde et arbejde, som passer bedst til meget forskelligartet intellektuel formåen. Den menne-



skelige kapitalers heterogenitet og kompleksitet øges gennem uddannelse og erfaring. Jo mere avanceret økonomien er, jo mere varieret er de særlige kendetegn ved den enkeltes kapital, som anvendes i enhver arbejdssammenhæng, og jo større er de ressourcer, der skal investeres på arbejdspladsen, således at den svarer til arbejdstageren i forhold til arbejdsopgaverne. Derfor er det sådan, at **jo mere avanceret økonomien er, desto vigtigere er tilpasningen af markederne for kompetence for resultaterne og borgernes velfærd.**

Den omstændighed at kompetencebaseret menneskelig kapital dominerer andre former for kapital, der anvendes i produktionen, betyder, at produktiviteten opnået på grundlag af alle de ressourcer, der investeres i produktionen, afhænger af kompetencen hos dem, der styrer den, det være sig den topkompetente ledergruppe i en virksomhed (Eliasson 1990b), værkføreren eller den faglærte arbejder, der betjener en kostbar maskine. Det bliver derfor vigtigt at indrette markederne på en sådan måde, at denne optimale kompetence hos den enkelte fordeles effektivt. Dette er opgaven (for enkeltpersoner) for arbejdsmarkedet og (for virksomhederne og dele deraf) for markedet for virksomhedsledelsen (Pelikan 1989, Eliasson 1991). De negative konsekvenser af en forkert fordeling på dette niveau i økonomien kan blive meget alvorlige. Derfor er det vigtigt at forstå, ikke blot hvordan faglært arbejdskraft og virksomhedsledere lønnes og fordeles, men også at vide, hvilken kompetence centrale politiske beslutningstagere, dvs. dem, som har påtaget sig ansvaret for at løse det europæiske arbejdsløshedsproblem, bringer med sig.

Skævhederne på arbejdsmarkedet

Den klassiske økonom ville betegne den store registrerede arbejdsløshed i Europa som et klassisk problem forbundet med ulige lønstruktur på arbejdsmarkedet. Arbejdsløshedsproblemet ville forsvinde, hvis lønningerne blev mere smidige. Selv om det kan være tilfældet set ud fra en enkel synsvinkel, og selv om institutionerne på et overorganiseret europæisk

arbejdsmarked kan bebrejdes for en stor del af den ekstreme registrerede arbejdsløshed, stikker problemet meget dybere. Det stigende antal strukturelle forandringer i de fuldt udviklede industrielle økonomier tvinger en større del ud i arbejdsløshed, end det tidligere har været tilfældet. De ufuldstændige arbejdsmarkeder i de fleste industrilande vil derfor måske ikke længere være i stand til at få de i stigende grad heterogene kompetencekendetegn til at passe sammen med uklare kompetencebehov. Eftersom jobbeskrivelser i stigende grad bliver uklare og hele tiden er udsat for forandringer, er jobtilpasning i stigende grad blevet forbundet med en betydelig investering i omskoling på arbejdspladsen. Hvorvidt denne investering giver et afkast, og dermed også hvorvidt den enkelte har mulighed for ansættelse, afhænger i meget væsentlig grad af tidligere uddannelse (modtagerkompetence). Dette gør det stadig vanskeligere at finde ansættelse til personer med utilstrækkelig uddannelse til lønninger, der betragtes som rimelige i et rigt vestligt samfund. Som jeg vil argumentere for i nedenstående, vil fuld beskæftigelse kræve, både at den enkelte har været motiveret til at gå i skole, og at vedkommende aktivt søger et job selv, et arbejde, som måske ikke er foreneligt med standardlønmodtagerens ansættelseskontrakt, som er så almindelig i Europa. Hvis ikke arbejdsmarkedene i industrilandene bliver radikalt omorganiseret, vil de som følge heraf måske ikke være i stand til at komme op på fuld beskæftigelse.

Det er uomtvisteligt, at ufuldstændig prisfastsættelse på arbejdsmarkedet kan føre til arbejdsløshed. På et arbejdsmarked, der fungerer, vil unge nye erhvervsaktive få meget lave lønninger, eftersom de normalt ikke er særlig produktive. Fagforeningerne kan imidlertid betragte nye erhvervsaktive som en konkurrencemæssig trussel for deres medlemmer, der allerede er i systemet, og således forhandle sig frem til en meget høj begyndelsesløn for de nyansatte og derved skabe arbejdsløshed blandt de unge; og hvad værre er, vil der blandt arbejdsgiverne være en tendens til at forsøge at gøre de nyansatte produktive meget hurtigt ved at sætte dem til enkelt manuelt arbejde og derved kun give dem få muligheder for at udvikle deres kvalifikationer på virksomheden (se Eliasson 1992c).

“... jo mere avanceret økonomien er, desto vigtigere er tilpasningen af markederne for kompetence for resultaterne og borgernes velfærd.”

“Den klassiske økonom ville betegne den store registrerede arbejdsløshed i Europa som et klassisk problem forbundet med ulige lønstruktur på arbejdsmarkedet ... problemet stikker meget dybere.”

“Eftersom jobbeskrivelser i stigende grad bliver uklare og hele tiden er udsat for forandringer, er jobtilpasning i stigende grad blevet forbundet med en betydelig investering i omskoling på arbejdspladsen. Hvorvidt denne investering giver et afkast, ... afhænger i meget væsentlig grad af tidligere uddannelse (modtagerkompetence).”



“... dels at den arbejdsmarkedspolitiske udfordring i Europa er begrænset til et valg mellem de ‘negative’ løsninger forbundet med fri og ubegrænset lønfastsættelse og fortsat stor ledighed, dels at der er mulighed for at komme frem til en ‘positiv’ uddannelsesmæssig løsning.”

“... den eneste løsning er at ændre institutionerne på det europæiske arbejdsmarked for at fremme og ikke hindre et i stigende grad kompleks sammenpasningsproblem. For at opnå dette er det nødvendigt at bringe skolen og arbejdsmarkedet sammen på mikroplan.”

At få arbejdsmarkedet til at matche er en ressourcekrævende proces, og der skal flere ressourcer til i tilfælde, hvor der er tale om mere heterogene specifikationer for menneskelig kapital og jobs.”

“... et dårligt organiseret arbejdsmarked kan gøre selv det bedste uddannelsessystem ineffektivt.”

Standardpolitikken til at modvirke ungdomsarbejdsløshed har været at yde tilskud til denne type arbejdspladser med offentlige midler og/eller at give arbejdsløshedsunderstøttelse, som ofte er større end det, den unge ville kunne få i løn i det første år, hvorved den pågældende fratages det økonomiske incitament til at søge de bedste muligheder på arbejdsmarkedet. Det er også blevet påvist, at mindstelønninger resulterer i en positiv, men ikke særlig stor virkning på arbejdsløsheden, hvilket afspejler, at mindstelønninger er meget lave, og at meget få nogensinde kommer ned på det niveau. På den anden side set er det konstateret, at en (faktisk) høj løn til unge (Hamer-mesh 1993) har påvirket ledigheden kraftigt. Således er en høj begyndelsesløn på et arbejdsmarked, der udgøres af karteller, sandsynligvis hovedårsagen til stor ungdomsarbejdsløshed.

Af diskussionen om, hvilken politik, der skal anvendes, fremgår det, dels at den arbejdsmarkedspolitiske udfordring i Europa er begrænset til et valg mellem ‘negative’ løsninger forbundet med fri og ubegrænset lønfastsættelse eller fortsat stor ledighed, dels at der er mulighed for at komme frem til en ‘positiv’ uddannelsesmæssig løsning. Hvis løsningen med uddannelse ikke fungerer, vil Europa fortsat være fastlåst i stor arbejdsløshed og/eller en større spredning i indkomstfordelingen, eftersom et stigende antal personer ikke vil blive betragtet som kompetente til de nyoprettede arbejdspladser. Løsningen med en positiv uddannelsespolitik er imidlertid kun en mulighed og understreger i høj grad emnet for denne artikel, nemlig at kompetence er nødvendig, men ikke nok. Arbejdsmarkedet skal op på et højere informationsniveau og dereguleres radikalt. Arbejdsgiverne skal være kompetente til at finde de arbejds-søgende, som har de krævede kvalifikationer, og ansættelseskontrakterne skal omformes, så ikke blot mulighederne for fejl anerkendes, men også for at tydeliggøre, hvad der forventes fra udbudssiden. Endvidere har vi meget vage ideer om, hvad det betyder at være kompetent. Forskningen har desværre ikke været til megen hjælp. Økonomisk videnskab og især arbejdsmarkedsteori har, med støtte fra teori om menneskelig kapital, i for lang tid været uinteresseret i menneskelig kompetence i forbindelse med forsøget på at

bringe overensstemmelse på arbejdsmarkedet. Faktisk findes der meget lidt systematisk dokumenteret viden om de økonomiske aspekter af videnstilegnelse. Dette er overraskende i betragtning af de mange ressourcer, der bliver brugt på uddannelse i de industrialiserede lande.

Formuleres problemet på denne måde, betyder det imidlertid også, at vi indirekte anerkender, at almen uddannelse og erhvervsuddannelse ikke alene kan løse det europæiske arbejdsløshedsproblem, og at vi ikke længere tror på, at arbejdsløsheden vil forsvinde, hvis vi accepterer højere inflation. Eftersom det ud fra en samfundsmæssig og politisk betragtning ikke vil være acceptabelt at lade løntilpasning reducere den europæiske arbejdsløshed, er den eneste løsning at ændre institutionerne på det europæiske arbejdsmarked for at fremme og ikke hindre et i stigende grad kompleks sammenpasningsproblem. For at opnå dette er det nødvendigt at bringe skolen og arbejdsmarkedet sammen på mikroplan.

Heterogenitet og effektivitet på arbejdsmarkedet

At få arbejdsmarkedet til at matche er en ressourcekrævende proces, og der skal flere ressourcer til i tilfælde, hvor der er tale om mere heterogene specifikationer for menneskelig kapital og jobs. Derfor, jo mere avanceret produktionsteknologien er, desto vigtigere bliver det at tilrettelægge vejen fra skolen ind på arbejdsmarkedet, og desto større krav stilles der til tilsvarende institutioner på markedet for kompetence. Dette er en forklaring på, hvorfor **skolen i stigende grad bliver vejen ind på arbejdsmarkedet**. Men for at opnå en effektiv organisation med henblik på den nye, småt anlagte og arbejdskraftintensive produktion, som vil erstatte arbejdstilrettelæggelse baseret på maskiner og fabrikker som den dominerende produktionsform, kræves der også, at den dominerende **standardkontrakt, lønmodtagerkontrakten**, afskaffes til fordel for en form for arbejdstilrettelæggelse, som er mere befordrende for erhvervsskoleuddannelse og uddannelse på arbejdspladsen, som er helt væsentlige for den enkeltes såvel som for de industrielle og økonomiske resultater. Grunden



hertil vil ikke blot være, at arbejdsstyrken skal tilegne sig ny viden og lære nye færdigheder, men at uddannelse, og her navnlig erhvervsuddannelse, på de senere niveauer, bliver en integreret del af signal- og bonussystemerne på arbejdsmarkedet, som bidrager til en effektiv sammenpasning af kompetence og jobs. Ud fra denne betragtning er det indlysende, at **et dårligt indrettet arbejdsmarked kan gøre selv det bedste uddannelsessystem ineffektivt.**

Uddannelse som investering eller sorteringsmekanisme

Alle analyser af uddannelse vanskeliggøres af det klassiske problem med at sondre mellem uddannelse som en **investering** i menneskelig kapital og som et **filter**, der sorterer de enkelte efter deres oprindelige evner (Arrow 1973, Stiglitz 1972, Spence 1973). Problemet er meget omfattende, og der findes efter nogens opfattelse ikke nogen videnskabelig løsning på det. Derfor er der tendens til, at argumenterne er 100% for eller 100% imod (Griliches 1988) uddannelse anvendt som filter. Sandheden ligger naturligvis et sted midt imellem, men nøjagtigt hvor er der ikke nogen der kan sige ud fra objektive betragtninger, selv om det måske ved hjælp af moderne økonometriske teknikker er muligt at finde den relative betydning af social kapital og uddannelse (Kazamaki Ottersten, Mellander, Meyerson og Nilson 1994). Problemet i denne sammenhæng er, at jo vigtigere uddannelsens filterfunktion er, og jo mindre vigtig investeringssiden er, desto mere må man forlade sig på den enkelte og institutionerne på arbejdsmarkedet, når det drejer sig om at løse såvel den enkeltes sociale problemer som problemerne med vækst og arbejdsløshed i økonomien.

Frem for alt er **rådgivningen om, hvilken politik, der skal følges, helt afhængig af, hvad man går ud fra med hensyn til den relative betydning af uddannelse som filter og som investering.** Hvor filtrering af evner er den vigtigste funktion ved uddannelse, jo mindre skole- og erhvervsuddannelse er der brug for, og omvendt. Faktisk er det sådan, at hvis uddannelse har haft mere

indflydelse som filter for oprindelige evner end som uddannelsesinstitution, bør såvel skolen som uddannelsesinstitutionerne omorganiseres. Endvidere bliver arbejdsmarkedets funktioner vigtigere end uddannelse, eftersom identificering af kompetence, talent og evner udgør den vigtigste funktion i forbindelse med overensstemmelse på arbejdsmarkedet. Problemet er imidlertid, at man i forskningen ikke har været i stand til at komme frem til mere end antagelser og argumenter om dette meget vigtige balance-spørgsmål.

Arbejdsmarkedskontrakten

Det, som måske ikke dækkes af forskningen, forsøger den enkelte og arbejdsgiveren at finde frem til i koordineringsprocessen på arbejdsmarkedet. Hvad der er vigtigere end forskning, er derfor problemet med at udforme effektive arbejdsmarkedskontrakter, som giver det rigtige incitament for arbejdstagerne til at opnå resultater og vise færdigheder og fremme fleksibilitet. Hver industristruktur har sin egen optimale kontraktform. I løbet af det sidste århundrede eller deromkring er **standardlønmodtagerkontrakten**, som er egnet til fabriksproduktion, baseret på store enheder med et begrænset behov for fleksibel menneskelig kompetence, begyndt at dominere arbejdsmarkedet i industrilandene. Men det er måske ikke den rigtige kontraktform for fremtidens industrimiljø, der vil være sammensat af succesrige industrilande, som kræver større fleksibilitet i jobbeskrivelserne på bekostning af stordriftsfordelene forbundet med standardkontrakter. Dette problem opstår, både når unge mennesker kommer ind på arbejdsmarkedet, og hvad der er vigtigere for fremtiden, når arbejdstagerne mister deres arbejde og igen skal i gang med at finde et nyt job, som svarer til deres kompetence.

Hvis fleksible arbejdsmarkedskontrakter ikke tillades, bliver kunsten på forhånd at filtrere kompetence og evner til et meget vigtigt redskab for arbejdsgiveren. Forskellige **signaler** eller indikatorer anvendes til at identificere arbejdstagere med et lavt færdighedsniveau på forhånd, eftersom arbejdsgiverne ikke ønsker at

“Hvad der er vigtigere end forskning, er derfor problemet med at udforme effektive arbejdsmarkedskontrakter, som giver det rigtige incitament for arbejdstagerne til at opnå resultater og vise deres færdigheder og fremme fleksibilitet.”

“Forskellige signaler eller indikatorer anvendes til at identificere arbejdstagere med lavt færdighedsniveau på forhånd, eftersom arbejdsgiverne ikke ønsker at risikere at ansætte arbejdskraft med et lavt færdighedsniveau ... på langtidskontrakter.”



“Et i stigende grad abstrakt arbejdsmiljø kræver teoretiske færdigheder.”

“Personer, som ikke har uddannet sig hele tiden på arbejdspladsen, vil være alvorligt handicappede, og de intellektuelle omskolingsproblemer kan være for vanskelige at løse.”

Den risiko, der opstår på arbejdsmarkedet på grund af ubegrænset og fleksibel indgåelse af aftaler “... betyder, at der skal udformes forsikringsordninger ...”

Regeringerne har naturligvis en vigtig funktion, nemlig at sørge for forsikring i sidste instans, da der vil “være arbejdstagere, som ikke vil være i stand til at betale forsikringsbidragene til dækning af risiciene på arbejdsmarkedet.”

1) En anden årsag er de generøse dagpengesystemer sammenlignet med dagpengesystemerne i USA, hvor de europæiske til tider gør, at det ikke kan betale sig at tage arbejde på kort sigt. Den såkaldte ‘forbeholdsløn’, som lønmodtageren sammenligner sit løntilbud med, er for høj i Europa, hvilket ofte betyder, at vedkommende foretrækker at blive på dagpenge. For så vidt angår udvikling af erhvervsuddannelse og kompetence er en sådan situation katastrofal for unge arbejdstagere.

risikere at ansætte arbejdskraft med et lavt færdighedsniveau (såkaldte “lemons”; se Greenwald 1986) på langtidskontrakter. Det er grunden til, at arbejdsgiverne har tendens til at betragte nyansatte som ‘varer, de har på prøve’ (Hirschleifer 1971) og overvåger deres arbejdsindsats i lang tid, før de tilbyder dem fast arbejde. Hvis lovgivningen og bestemmelserne på arbejdsmarkedet ikke tillader denne form for fleksibilitet i formulering af ansættelseskontrakter, vil arbejdsløsheden blive tilsvarende højere. Dette er en vigtig grund¹ til forskellen i arbejdsløshedstallene mellem USA og Europa, der fremgår af figur 1. Men disse negative virkninger er ikke rimelig fordelt. Et lavt informationsniveau på arbejdsmarkedet mindsker effektiviteten og rammer paradoksalt nok arbejdstagere med et lavt kvalifikationsniveau. Når informationsniveauet er lavere, bliver et større antal arbejdstagere længere på arbejdsgiverens ‘liste over ansatte på prøve’. Med en kunstigt nedsat sammenpasningseffektivitet vil færre arbejdstagere med et lavt kvalifikationsniveau finde det mindre antal arbejdspladser, der måske passer til dem.

Krav til uddannelsessystemet og erhvervelse af kompetence “i anden omgang”

Ud over den dårligt stillede arbejdstager og den unge, nye erhvervsaktive er den mest udsatte den arbejdsløse, der søger nyt arbejde på arbejdsmarkedet. Denne arbejdstager er mærket af den omstændighed, at vedkommende er blevet arbejdsløs, hvilket ud fra almindelig kendt erfaring signalerer, at arbejdsgiveren har afskediget de dårlige medarbejdere først. Lønmodtageren kan også lide under yderligere det problem, der ofte er knyttet sammen med statslige uddannelses- og beskæftigelsesprojekter, nemlig at deltagerne udgør de vanskeligste tilfælde. Igen er det sådan, at hvis det vigtigste er signalering og filtrering, snarere end uddannelse som en investering i færdigheder, bliver dette signal dominerende og gør selv gode erhvervsuddannelsesprogrammer ineffektive. Udformning af kontrakter på arbejdsmarkedet, der giver mulighed for fleksibilitet, bliver derfor

mere og mere vigtige til at bringe arbejdsløsheden ned. Standardkontrakten med begrænsede muligheder for afskedigelse efter en kort ansættelsesperiode kan derfor have negative virkninger for beskæftigelsen på et tidspunkt, hvor der hurtigt sker strukturelle ændringer og er turbulens på arbejdsmarkedet. På den anden side set vil en mere fleksibel form for kontrakt, hvor man inddrager nogle af kendetegnene for freelance ansatte eller selvstændige, som er så almindelige inden for de liberale erhverv, måske kunne gøre underværker på markedet.

Et i stigende grad abstrakt arbejdsmiljø kræver teoretiske færdigheder. Evnen til abstrakt tænkning og problemløsning bliver stadig vigtigere i flere jobs (Eliasson 1992a). Alligevel vil de intellektuelle krav til uddannelse i skolen eller på arbejdspladsen i starten af arbejdslivet ikke udgøre uovervindelige hindringer for en normalt begavet person (se Kazamaki Ottersten 1994). To komplicerende faktorer kommer dog ind i billedet her. Fremtidens mere dynamiske industrimiljø baseret på mindre enheder vil betyde, at ingen kan regne med at have det samme arbejde gennem hele livet. Der er størst sandsynlighed for, at vedkommende kommer ud for at skulle søge nyt arbejde. I det tilfælde vil kravene til kompetence til den nu 35-årige person være langt større end de krav, der stilles til en ny erhvervsaktiv. Personer, som ikke har uddannet sig hele tiden på arbejdspladsen, vil være alvorligt handicappede, og de intellektuelle omskolingsproblemer kan være for vanskelige at løse. Ordninger, som f.eks. en uddannelsesinvesteringsskonto for den enkelte, som jeg har drøftet i en særskilt artikel (i dette nummer af tidsskriftet), vil derfor nødvendigvis blive en meget vigtig del i fremtidens sociale sikrings-systemer, navnlig for at give den enkelte mulighed for selv at tage initiativ og finansiere udviklingen af kompetence, før der sker forringelser i situationen på arbejdsmarkedet.

Det andet problem drejer sig om uddannelse i sig selv og indgangen på arbejdsmarkedet. For en normalt begavet elev, der har opnået normale resultater i skolen, skulle der ikke være nogen problemer. Skoleuddannelse såvel som uddannelse på arbejdspladsen er en opbygningsproces, der gradvis forbedrer evnen til at



lære mere. Dårige resultater i de tidligere klasser betyder derfor en kumulativ udvikling af et handicap i de kommunikationsfærdigheder, der er nødvendige som udgangspunkt for vedvarende uddannelse. For elever, der falder i denne fælde, vil der måske blive stillet for store krav i forbindelse med optagelsen på arbejdsmarkedet. For at forhindre dette skal disciplinen i skolen øges, og der skal være stærke incitamenter for den enkelte til at forbedre sin kompetence. Dette er selv sagt mest et spørgsmål om kompensation for færdigheder og kompetence.

Økonomisk fremgang betyder organisatoriske forandringer og kræver et effektivt socialt sikringssystem

Ubegrænset og fleksibel indgåelse af aftaler på arbejdsmarkedet giver anledning til to typer problemer. **For det første** vil den enkelte være udsat for en stor risiko med en kontrakt, der tillader hurtige afskedigelser uden begrundelse. Dette betyder, at der skal udformes forsikringsordninger til erstatning herfor. **For det andet** vil der, selv om et sådant forsikringsmarked sagtens kan realiseres for den normale arbejdstager, være arbejdstagere, som ikke vil være i stand til at betale forsikringsbidragene til dækning af risiciene på arbejdsmarkedet. Her har regeringerne naturligvis en vigtig funktion, nemlig at sørge for forsikring i sidste instans. Der er imidlertid ikke nogen rationel begrundelse for, at regeringen skal overtage denne opgave og etablere et monopol for hele arbejdsløshedsforsikringsmarkedet.

De foreliggende oplysninger og erfaringer synes at pege i modsat retning.

De vanskeligheder, arbejdsmarkedet står overfor i de rige industrilande, er, at politikerne ikke har været villige til at markere arbejdsmarkedsrisici og har stilet mod omfattende forsikring kombineret med arbejdsmarkedslovgivning, hvilket har tvunget arbejdsgiverne til at blive supplerende forsikringsformidlere via jobgarantier. Ud over dalende arbejdsmarkedseffektivitet og stigende direkte og indirekte forsikringsudgifter har denne ordning stærkt urimelige fordelingsmæssige virkninger i perioder, hvor der hurtigt sker teknologiske og strukturelle forandringer, som det har været tilfældet gennem de sidste to tiår. De, der er indenfor og har arbejde, vil blive beskyttet, mens de, der er udenfor (unge og arbejdsløse) vil blive dårligt behandlet (Lindbeck og Snower 1988). Værdien af jobgarantier er meget stor i store succesrige virksomheder, mens værdien er meget tæt på nul i en lille virksomhed, der har økonomiske problemer. Tilsyneladende giver lovgivning om tryghed i ansættelsen anledning til en større arbejdsløshed og en betydeligt større langtidsledighed (viser en undersøgelse gennemført af OECD). Ovenstående er eksempler på indirekte virkninger af arbejdsmarkedspolitik, som er drøftet i Per Skedingers artikel (i dette nummer), som tilsammen kan have udlignet de positive virkninger af arbejdsmarkedspolitik og endog resulteret i en negativ nettovirkning.

“Tilsyneladende giver lovgivning om tryghed i ansættelsen anledning til en større arbejdsløshed og en betydeligt større langtidsledighed ...”

Litteraturhenvisninger

Arrow K.J., 1973, Higher Education as a filter, *Journal of Public Economics*, bind 2, s. 193-216.

Carlsson B., 1980, The Content of Productivity Growth in Swedish Manufacturing; *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*, bind 1, nr. 1, s. 21-37.

Carlsson, B., 1991, Productivity Analysis: A Micro-to-Macro Perspective; i E. Deiaco, E. Hörnell, og G. Vickery (udg.), *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 nr. 348, IUI, Stockholm.

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

Eliasson, G., 1983, On the Optimal Rate of Structural Adjustment; i G. Eliasson, M. Sharefkin og B.-C. Ysnader (udg.), *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; i R.H. Day og G. Eliasson (udg.), *The Dynamics of Market Economies*, IUI, Stockholm and North-Holland, Amsterdam.



Eliasson, G., 1986b, Kompetens, kommunikation och kunskapsuppbyggnad - sammanfattning och arbetshypotes för industripolitiken; i G. Eliasson, B. Carlsson et al., *Kunskap, information och tjänster* (Fremstillingsvirksomheden som informationsdanner og producent af tjenesteydelser), 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*; i G. Eliasson et al., *The Knowledge Based Information Economy*, IUI, Stockholm.

Eliasson, G., 1990b, The Firm as a Competent Team, *Journal of Economic Behavior and Organization*, bind 13, s.175-298.

Eliasson, G., 1991, Financial Institutions in a European Market for Executive Competence; i C. Wihlborg, M. Fratianni, og T.D. Willetts (udg.) *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; i F.M. Scherer og M. Perlman (udg.), *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; i R.H. Day, G. Eliasson, og 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. Vil blive udgivet af OECD.

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

Eliasson, G. og 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*, bind 53, februar.

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*, bind LXI, nr. 4, s. 561-574.

Kazamaki Ottersten, E., 1994, Tendenser i svenske virksomheders arbejderrekrutteringspraksis, *Europæisk Tidsskrift for Erhvervsuddannelse*, CEDEFOP, nr. 1, 1994

Kazamaki Ottersten, E., Melleander, E., Meyerson, E., og 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., og Snower, D., 1988, *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*. MIT Press, Cambridge.

Marsden, D., 1994, Forandring i industrien, 'kompetencer' og arbejdsmarkeder, *Europæisk Tidsskrift for Erhvervsuddannelse*, CEDEFOP, nr. 1, 1994.

North, D., og 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 Behavior and Organization*, bind 12, nr. 3 (december), s. 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, side 355-375.

Steedman, H., 1994, Evaluering, certificering og anerkendelse af erhvervs kvalifikationer og kompetencer, *Europæisk Tidsskrift for Erhvervsuddannelse*, CEDEFOP, nr. 1, 1994.

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



Udviklingstendenser på arbejdsmarkedet og skole- og erhvervsuddannelsespolitik¹⁾

A. Indledning

Skole- og erhvervsuddannelsessystemer er samfundets reaktion på en lang række økonomiske og sociale målsætninger. De afspejler de karakteristiske træk ved rod-fæstede værdier, som sædvanligvis er meget specifikke i forhold til nationale, endog regionale og lokale forhold, og de enestående træk ved disse systemer kan aflæses i de mange forskellige skole- og erhvervsuddannelsessystemer i OECD's medlemsstater. Selv om der er sket fremskridt i løbet af de sidste ti år, ligger skole- og erhvervsuddannelsessystemerne i alle OECD-lande under for et pres om at ændre sig og reagere på ændrede sociale og økonomiske behov og prioritetsområder.

De nye former for pres kommer flere forskellige steder fra. Formålet med denne artikel er at belyse den stimulerende virkning, der er fremkaldt af ændringer på OECD's arbejdsmarkeder. I afsnit B behandles nogle af de faktorer, der har betydning for udviklingstendenserne på arbejdsmarkedet. I afsnit C fokuseres der på selve udviklingstendenserne på arbejdsmarkedet, mens der i afsnit D peges på konsekvenserne for skole- og erhvervsuddannelsespolitik. Afsnit E indeholder afsluttende bemærkninger.

B. Faktorer, der spiller ind

Forandringer på arbejdsmarkedet sker i sammenhæng med andre processer. Stigende social og økonomisk standard siden 2. verdenskrig, demografiske ændringer over en længere periode, globalisering og teknologiske forandringer er eksempler på sådanne processer. I dette afsnit gives der en kort beskrivelse af be-

folkningens sammensætning, og man ser på globalisering og teknologiske forandringer, eftersom de har særlig betydning for udviklingen af menneskelige ressourcer.

Det demografiske billede viser, at der er tendens til, at befolkningerne i OECD-landene bliver ældre: Befolkningsprognoser udarbejdet af Eurostat, hvor alternative scenarier for år 2020 med udgangspunkt i 1990 behandles, belyser dette godt. I alle scenarier vil andelen i aldersgruppen fra 0 - 19 år falde (fra 25% til omkring 20%), mens andelen af ældre (60 år eller derover) fortsat vil stige (fra 20% til ca. 25 - 26%) [Eurostat (1991)]. Befolkningen i den erhvervsaktive alder, som defineres som aldersgruppen fra 15 til 64 år, vokser meget langsomt (0,5% om året i begyndelsen af 1990'erne) end tallet på over 1% i begyndelsen af 1970'erne. Samtidig er der tendens til en stigning i antallet af erhvervsbeskæftigede - den procentdel af befolkningen i den erhvervsaktive alder, der er en del af arbejdsstyrken - fra 68% i 1973 til 71% i 1993. Den samlede tendens camouflerer to modsatrettede tendenser: erhvervsfrekvensen har generelt været stigende for kvinder og faldende for mænd.

Historikere, der beskæftiger sig med økonomi, mener, at informationsteknologi (IT) udgør et strukturbrud af samme størrelsesorden som 'dynamorevolutionen' [Paul David (1989)]. Endvidere er informationsteknologi kun ét eksempel på denne form for teknologi. Som eksempler på andre potentielt revolutionerende teknologier kan nævnes bioteknologi, materialeteknologi, rumfartsteknologi og atomteknologi. Som et endnu vigtigere punkt kan anføres, at det er teknologiske forandringers kumulative natur og samspillet mellem en række grænsetekno-



Abrar Hasan

Leder af skole- og erhvervsuddannelsesafdelingen, OECD - Organisationen for Økonomisk Samarbejde og Udvikling.

Tidligere leder af den centrale undersøgelsesafdeling og chefredaktør for OECD's årlige publikation "Employment Outlook"

I denne artikel beskrives strukturelle ændringer på arbejdsmarkedet i OECD, og konsekvenserne for skole- og erhvervsuddannelsespolitik undersøges. Spørgsmål som turbulens på arbejdsmarkedet, større arbejdsløshed, forandringer i arbejdsfunktioner, færdigheder og kompetenceområder, som delvis er fremkaldt af ændringer i virksomhedernes strategi, behandles. Der lægges et stigende pres for at få skole- og erhvervsuddannelsessystemet til at reagere. Der er brug for at ændre betydeligt på såvel skole- og erhvervsuddannelsessystemets indhold som dets struktur. I betragtning af at der er brug for vidtrækkende forandringer, er der behov for en metode, hvor der sættes på livslang uddannelse, således at alle aldersgruppers uddannelsesbehov kommer til udtryk og opfyldes. Inden for disse rammer skal der tilvejebringes en bedre balance mellem de forskellige komponenter i skole- og erhvervsuddannelserne, og for hver komponent bliver det væsentligt, at der fokuseres på at fremme evnen til at lære. Der er behov for større samarbejde mellem den offentlige sektor og en række interessegrupper i den private sektor, ligesom der skal være større sammenhæng mellem undervisning og erhvervsuddannelse, arbejdsmarked og socialpolitik.

1) De synspunkter, der kommer til udtryk i denne artikel, er forfatterens og kan ikke siges at repræsentere organisationens eller medlemsstaternes regerings synspunkter



“OECD har for nylig ... vist, at nye teknologier snarere end at være deterministiske giver muligheder inden for såvel arbejdstilrettelæggelse som udvikling af menneskelige ressourcer.”

“Fra en typisk pyramideformet struktur går tendensen i retning af at udbygge kvalifikationer og gøre dem bredere. Snævert definerede jobkategorier erstattes af bredere jobklassifikationer, således at medarbejderne får incitamenter i form af muligheder for at uddanne sig på arbejdspladsen.”

“I 1980'erne blev de fleste nye jobs skabt inden for servicefag som f.eks. finanssektoren, forsikring og erhvervsservice og serviceydelser i lokalsamfundet samt personlige serviceydelser.”

logier, som er udtryk for den mest dramatiske manifestering af det, der ofte beskrives som et paradigmeskift, eller en overgang til nye teknologiske baner [OECD (1988) Kap. 1) og (1992, Kap. 1)].

Globalisering er en anden faktor, der i sig selv er en sammenkobling af forskellige kræfter. Udtrykket 'globalisering' er upræcist, men i forbindelse med denne artikel er det nok at betragte globalisering som en proces, hvorigennem økonomisk aktivitet på det lokale, regionale og nationale plan i stigende grad reagerer på økonomiske stimuli, som iagttages og skabes på de globale markeder. I virksomhedernes, og ikke kun multinationale virksomheders strategier, tager man i stigende grad højde for markeder på globalt plan. Selv om der ikke findes nogen bredt dækkende indikatorer for globaliseringsprocessens udbredelse, peger de indikatorer, der findes, både i retning af kvalitative forandringer og en stigende globaliseringshastighed [OECD (1994a)].

C. Hovedtendenserne på arbejdsmarkederne inden for OECD

Virksomhedsstrategier og ændringer i efterspørgselen efter kvalifikationer

Hvilken virkning disse to strukturelle faktorer får afhænger i vid udstrækning af de strategier, virksomhederne vælger at bruge. Den valgte strategi medvirker til at forme niveauet for og sammensætningen af efterspørgselen efter kvalifikationer og kompetence. OECD har for nylig understreget betydningen af udbredelse i forbindelse med udnyttelse af de sociale og økonomiske fordele ved ny teknologi og begrænsning af de negative følger [OECD (1988, 1991, 1992a)]. Virksomhedernes strategier og den måde, arbejdsmarkeder er indrettet på, både internt på virksomheden og eksternt, er vigtige faktorer for udbredelsesprocessen. OECD's undersøgelse har vist, at nye teknologier snarere end at være deterministiske giver muligheder inden for såvel arbejdstilrettelæggelse som udvikling af menneskelige ressourcer. Menneskelige ressourcer er ved at blive et nyt konkurrenceparameter for virksomhederne, navnlig de virksomheder, der arbejder på verdens-

markederne. Det stærke pres for at få produkter og tjenesteydelser af højere kvalitet og med kortere levetid forstærker behovet for at udvikle mere integrerede strategier i forbindelse med ny teknologi, arbejdstilrettelæggelse og tilegnelse af færdigheder. Skal de nye teknologier udnyttes fuldt ud, skal der ske et skift fra den tayloristiske model for produktions-tilrettelæggelse, som viser sig at være for usmidig.

Behovet for ændringer i ledelsesfilosofi får vigtige konsekvenser for strukturerne i forbindelse med organisation og kvalifikationer. Fra en typisk pyramideformet struktur går tendensen i retning af at udbygge kvalifikationer og gøre dem bredere. Snævert definerede jobklassifikationer erstattes af bredere jobbeskrivelser, således at medarbejderne får incitamenter i form af muligheder for at uddanne sig på arbejdspladsen. Disse former for arbejdstilrettelæggelse betyder, at der lægges større vægt på kvaliteter som teamwork, initiativ, kreativitet, problemløsning og en åben indstilling til forandringer. Der er færre rutinejobs, færre jobs, der besættes med medarbejdere med få eller ingen faglige kvalifikationer, og alsidige kvalifikationer (multi-skilling) og kundeorienterede færdigheder er i høj kurs. Der er brug for medarbejdere, der er bedre til at læse og regne. Forskning om virkningen af de nye automatiseringsteknologier for behovet for kvalifikationer støtter i høj grad det synspunkt, at 'kompleksitet, ansvar, abstrakt tænkning, og indbyrdes afhængighed er steget inden for de fleste erhverv' [Hirschorn (1984)].

Selv om materialet er begrænset, er der nogle resultater, der støtter det synspunkt, at lønmodtagernes kvalifikationer og kompetence påvirker virksomhedernes resultater. Nogle case-studier viser, at virksomheder, der fremstiller de samme produkter og anvender teknologier, der kan sammenlignes, men har medarbejdere med forskelligt kvalifikationsniveau, opnår et højt produktivitetsniveau [OECD (1994c, Kap. 7)]. Der er også resultater, der viser, at en væsentlig årsag til produktivitetsforskelle blandt virksomheder i forskellige lande, der i øvrigt ligner hinanden, skyldes maskinsammenbrud, dårlig vedligeholdelse, dårlig produktionsstyring og dårlig fejl diagnose, også skal ses i forbindelse med tekniske færdigheder på værk-



fører- og operatørniveau. Menneskelige ressourcer er også helt væsentlige for at gennemføre en 'optimal arbejdsorganisation'. F.eks. siger Brown et al. (1993), at uddannelse og medarbejdernes evne til at fungere i forbindelse med forskellige arbejdsopgaver er vigtige faktorer til at afgøre, om der er tale om optimal arbejdsorganisation.

Ændringer i beskæftigelsestypen

Den mest udtalte tendens i beskæftigelsen på nuværende tidspunkt er forandringen i den sektorielle sammensætning. Den generelle tendens går i retning af, at servicesektoren tegner sig for en stigende andel af den samlede beskæftigelse, selv om det at der ikke længere skelnes stærkt mellem fremstillingserhverv og servicesektoren begrænser betydningen heraf. Andelen i servicefagene er steget fra at være under 50% af beskæftigelsen i 1950 til omkring 65% i 1992. I 1980'erne blev de fleste nye jobs skabt inden for servicefag som f.eks. finanssektoren, forsikring og erhvervsservice og serviceydelser i lokalsamfundet og personlige serviceydelser.

Samtidig sker der ændringer i virksomhedens størrelse. Selv om de små virksomheders (mindre end 100 medarbejdere) andel i beskæftigelsen (den private sektor) varierer betydeligt fra land til land, idet den svinger fra et højt niveau på 71% i Italien til et lavt tal på 43% i USA, er den steget i en række OECD-lande. Resultater af nyere dato [OECD (1994b)] bekræfter, at der er sket en lille reduktion i virksomhedernes størrelse, hvis man sammenligner situationen først i 1990'erne med situationen sidst i 1980'erne. Ud fra et større historisk perspektiv [behandlet i Loveman og Sengenberger (1991)] ser det ud til, at beskæftigelsesandelen i mindre enheder har fulgt et 'V-formet' mønster, hvor nedgang sidst i 1960'erne/først i 1970'erne synes at være blevet vendt.

Mere og mere er der nu tale om en type beskæftigelse, som ofte beskrives som beskæftigelse uden for standarden.

Andelen af deltidsansatte i forhold til den samlede beskæftigelse varierer betydeligt i OECD-landene, idet tallet spænder fra et lavt tal på 6-7% i Spanien og Portugal til ca. 27% i Norge i 1993. Samtidig med

at andelen er steget dramatisk i løbet af de sidste tyve år i nogle lande, som f.eks. Australien og Canada, har stigningen i de fleste andre lande været moderat, men har ikke desto mindre været ved på lang sigt [OECD (1994b, Tabel D, statistisk bilag)].

Der bliver også flere selvstændigt erhvervsdrivende. I tolv af de tyve lande, der findes tal for, steg antallet af selvstændige hurtigere end den samlede beskæftigelse uden for landbruget i 1980'erne og vendte dermed en længerevarende nedadgående tendens. Selvstændigt erhvervsdrivende udgør over 10% af de erhvervsaktive i halvdelen af medlemslandene [OECD (1992b, Tabel 4.2)]. Der er på det seneste blevet lagt meget vægt på midlertidig beskæftigelse i politiske debatter om erfaringer med arbejdsløshed. Igen varierer antallet af midlertidigt beskæftigede som andel af den samlede beskæftigelse betydeligt fra medlemsland til medlemsland, idet tallet ligger på omkring 3% i Luxembourg og 32% i Spanien [OECD (1993, Tabel 1.10)]. Andelen har været relativt stabil i 1980'erne i de fleste lande med undtagelse af Frankrig og Spanien, hvor tallet steg kraftigt, hvilket afspejlede en lempelse i lovgivningen om ansættelseskontrakter [OECD (1993, Kap. 1 og 3)].

Stigende krav til kvalifikationer og kompetence

Disse ændringer i beskæftigelsestyper, hvor nogle er nye tendenser og nogle en fortsættelse af gamle tendenser, tyder på stor turbulens på arbejdsmarkedet. Dette kan iagttages ud fra adskillige indikatorer som f.eks. arbejdsmarkedsomsætningen (som defineres som ansættelser plus fratredelser målt over en given periode), arbejdspladsomsætningen (som måles som summen af nye arbejdspladser og tab af arbejdspladser over en bestemt tidsperiode) og antallet af jobskift oplevet af den enkelte i løbet af arbejdslivet. Selv om erfaringerne fra de enkelte lande udviser betydelige forskelle, er personaleomsætningen på arbejdsmarkedet stor, idet den ligger mellem 80% om året i virksomhedernes beskæftigelse i USA og omkring 25% i Japan og Italien [OECD 1986, Tabel II.3]. På lignende vis er der mange jobs, der ændrer sig hvert år - den årlige personaleomsætning er sædvanligvis gennemsnitlig 20% eller derover af den samlede beskæftigelse [OECD (1994b)].

“Mere og mere er der nu tale om en type beskæftigelse, som ofte beskrives som beskæftigelse uden for standarden.”

en stigning i antal deltidsansatte og selvstændigt erhvervsdrivende

“Disse ændringer i beskæftigelsestyper, hvor nogle er nye tendenser og nogle en fortsættelse af gamle tendenser, tyder på stor turbulens på arbejdsmarkedet.”

“... andelen af beskæftigede på funktionær-området er steget i alle lande.”



“For personer, der ikke har fuldført en uddannelse på sekundærtrin II eller ikke har en erhvervs-kvalifikation, er der mellem en tredjedel til mere end dobbelt så stor sandsynlighed for, at de bliver arbejdsløse ...”

“... kurven alder/indtjening er stejlere for lønmodtagere, der har et højere udgangskvalifikationsniveau. ... der er en sammenhæng mellem deltagelse i fortsat uddannelse og højere indtjening.”

“Materialet tyder på, at forholdet mellem et lavt uddannelsesniveau og større ledighedstalles styrkes med tiden.”

Det vil med andre ord sige, at et ud af fem jobs ændrer sig hvert år. Endelig kan en typisk lønmodtager komme til at opleve adskillige jobskift (fra virksomhed til virksomhed) i løbet af sin erhvervsaktive tilværelse. Selv om der ikke findes beregninger for en lang række lande, kan antal jobskift være så stort som ni i USA [Hall (1982)] og ti i Canada [Hasan og de Broucker (1984)].

Erhverv og kvalifikationer

De ovenfor skitserede udviklingstendenser tyder på forandringer i efterspørgslen efter kvalifikationer. Selv om data om erhvervenes sammensætning ikke er præcise indikatorer for forandringer i de efterspurgte kvalifikationer, giver de et første fingerpeg om ændringer i kvalifikationsstrukturerne. Eksemplet funktionærer og arbejdere viser, at andelen af beskæftigede på funktionærområdet er steget i alle lande. Tager man gennemsnitsværdien for OECD-lande, var 60% af lønmodtagerne beskæftiget inden for funktionærområdet i 1991 sammenlignet med 54% i 1981 [OECD (1994b, Tabel 2.3)]. Det indtryk, at kvalifikationsmønstrene ændrer sig, bekræftes af forandringer i beskæftigelsen på funktionærområdet. I løbet af 1980'erne øgede den store og relativt højt kvalificerede gruppe bestående af akademikere og teknisk personale sin andel af den samlede beskæftigelse i hvert af de otte OECD-lande, som der fandtes sammenlignelige data om.

En mere detaljeret undersøgelse om USA [Johnston og Packer (1987)] bekræfter, at der er tale om et stigende kvalifikationsmæssigt jobindhold. Når jobs ranglister efter kvalifikationer, er det 'kun 27% af alle nye jobs, der kommer ind under de to laveste kvalifikationskategorier, mens 41% af eksisterende jobs kræver disse begrænsede færdigheder. I modsætning hertil ligger 40% af de nye arbejdspladser i de tre højeste kvalifikationsgrupper sammenlignet med kun 24% i eksisterende jobs'. Undersøgelser om Australien og Tyskland, som OECD henviser til (1994B), støtter disse konklusioner.

Arbejdsløshed og tærskelkvalifikationer

Den seneste debat om arbejdsmarkedsproblemer har været domineret af

bekymringen i forbindelse med den tilsyneladende stigende strukturelle komponent i arbejdsløshed og langtidsledighed [OECD(1994a)]. Et element i dette strukturelle forhold er, at de, der ikke bliver færdige med en uddannelse på sekundærtrin II eller på anden måde tilegner sig erhvervskompetence, også har størst risiko for at blive arbejdsløse. For personer, der ikke har fuldført en uddannelse på sekundærtrin II eller ikke har en erhvervs-kvalifikation, er der mellem en tredjedel til mere end dobbelt så stor sandsynlighed for, at de bliver arbejdsløse [OECD (1994c)]. Endvidere tyder data fra en længere periode for et begrænset antal lande på, at risikoen for at blive ledig for de mindst kvalificerede steg markant fra 1970'erne til 1980'erne i lande med mange dårligt kvalificerede lønmodtagere [OECD (1994c)]. Disse data tyder på en ændring i den relative fordeling af kvalifikationskrav, idet der er sket et skift væk fra ufaglært arbejdskraft - et skift, der svarer til, at de jobs, der kun kræver et minimalt kvalifikationsniveau, er forsvundet. Den heraf følgende stigning i mindstekravene rammer først og tungest dem, der er mindst kvalificerede.

Relative lønninger og tærskelkvalifikationer

Forskning af nyere data baseret på en undersøgelse af tolv OECD-lande om uddannelses og kvalifikations indflydelse på lønstrukturer konkluderer generelt, at der er tale om en spredning i indkomsterne både på tværs af og inden for lønmodtagergrupper [OECD (1994c)]. Selv om de specifikke lønforskelle mellem forskellige kvalifikationsniveauer varierer med hensyn til størrelse og til, i hvor vid udstrækning de har ændret sig over tiden, er der en generel tendens, der viser, at de gennemsnitlige lønforskelle mellem de højere og de lavere uddannede bliver stadig større. Generelt kan det siges, at de, der ikke har nogen kvalifikationer, altid klarer sig dårligere end alle andre grupper. Dette mønster gælder for alle lande uanset deres skole- og erhvervsuddannelsessystemer og uanset fordelingen af lønmodtagere på tværs af kvalifikationskategorierne. En konsekvens af disse resultater er, at kurven alder/indtjening er stejlere for lønmodtagere, der har et højere udgangskvalifikationsniveau. Resultaterne viser også konsekvent, at der



er en sammenhæng mellem deltagelse i yderlige uddannelse og højere indtjening.

Udgangskvalifikationer og tendenser til et todelt arbejdsmarked

Mere detaljerede data om udvalgte OECD-lande tyder på, at lønmodtagere, der kommer ind på arbejdsmarkedet i 1990'erne uden kvalifikationer, er særlig dårligt stillede ved begyndelsen af deres karriere, og bliver ved med at være det [OECD (1994c)]. En analyse af data fra fem lande viser, at det er mindre sandsynligt, at lønmodtagere uden grundlæggende kvalifikationer får yderligere uddannelse på virksomheden. Yderligere data, som er begrænset til USA, viser, at kløften i formidling af uddannelse blev dybere i 1980'erne. For college-uddannede lønmodtagere, der kom ind på arbejdsmarkedet i 1983, gjaldt det, at der var tre gange større sandsynlighed for, at de havde gennemgået et formelt kursus på virksomheden, men sandsynligheden var bare lidt over fire gange større i 1991. Relative forskelle blev større som tiden gik, selv hvad angik uformel uddannelse på arbejdspladsen. Materialet tyder på, at forholdet mellem et lavt uddannelsesniveau og høje ledighedstal styrkes med tiden. Dette gælder, selv om der foretages justeringer af arbejdsstyrkens inddeling med hensyn til uddannelsesniveauer.

D. Konsekvenser for skole- og erhvervsuddannelsespolitik

Disse forandringer på arbejdsmarkedet får konsekvenser for niveau, beskaffenhed og sammensætning af de færdigheder og kvalifikationer, erhvervslivet har brug for. Endvidere giver materiale om en skæv fordeling af skole- og erhvervsuddannelsesmuligheder anledning til spørgsmål om lige adgang til uddannelse. Det er åbenbart, at skole- og erhvervsuddannelses-systemerne ligger under for et pres om at indføre ændringer. De vidtrækkende forandringer, der er behov for, tyder på, at der er brug for en strategisk ramme. Anden halvdel af dette afsnit skitserer de elementer, der skal tages med i betragtning i denne forbindelse.

Kvalifikationsniveau

De data, der er fremlagt ovenfor, stemmer overens med synspunktet om, at der er en relativ nedgang i antallet af jobs for ufaglært arbejdskraft. Samtidig er der en generel stigning i det uddannelses-, kvalifikations- og kompetenceniveau, arbejdsgiverne kræver af unge medarbejdere. Adskillige oplysninger støtter disse synspunkter. Den direkte forbindelse mellem et lavt uddannelsesniveau og høje ledighedstal kan konstateres i alle landene. De kontrasterende erfaringer ses tydeligt, hvis man sammenligner dem, der ikke bliver færdige med en uddannelse på sekundærtrinnet eller i øvrigt ikke tilegner sig tilsvarende kvalifikationer, med andre, som tilegner sig disse kvalifikationer.

Over for kravet om en højere kvalifikationstærskel kan man iagttage, at et stigende flertal af unge i de fleste OECD-lande sandsynligvis afslutter en uddannelse på sekundærtrinnet [OECD (1994c)]. Imidlertid er der mange, der alligevel ikke afslutter en uddannelse på sekundærtrinnet og starter på arbejdsmarkedet med ringe eller ingen erhvervsmæssig forberedelse. Selv for dem, som afslutter en uddannelse på sekundærtrin II eller opnår tilsvarende kvalifikationer gennem en erhvervs- eller lærlinguddannelse, kan starten på arbejdsmarkedet ofte være vanskelig og karakteriseret ved længerevarende og mange ledighedsperioder eller alt for mange jobskift.

Hvilke kvalifikationer og kompetencer er der brug for?

Det er stadig uklart, i hvor vid udstrækning virksomhederne bevæger sig væk fra tayloristisk arbejdstilrettelæggelse i retning af en mere fleksibel specialisering. Hvad der er mere klart er, at der er alvorlige begrænsninger ved en arbejdstilrettelæggelsesstrategi, der er tilpasset masseproduktion af nogle få standardiserede produkter eller tjenesteydelser. De principper, mere avancerede virksomheder koncentrerer sig om, er blevet tydeligere og er sammenfattet i OECD (1992a, Kap.4). Der sættes pris på evner til at løse problemer, til at arbejde i grupper, til at begrænse den tid, maskinerne er ude af drift, og på at man kan medvirke til at indføre hurtige ændringer fremkaldt af behovet

“... der er en relativ nedgang i antallet af jobs for ufaglært arbejdskraft. Samtidig er der en generel stigning i det uddannelses-, kvalifikations- og kompetenceniveau, som arbejdsgiverne kræver af de unge medarbejdere.”

“Der sættes pris på evner til at løse problemer, til at arbejde i grupper, til at begrænse den tid, maskinerne er ude af drift, og på at man kan medvirke til at indføre hurtige ændringer fremkaldt af behovet for at omforme produkter og tjenesteydelser.

... fokuseres der på evnen til at forny, at løse problemer i takt med at de opstår, uanset om der er tale om at vedligeholde maskiner eller opfylde servicebehovene, der ændrer sig konstant.



“I stedet for at kompensere for det lave uddannelsesniveau hos dem, der første gang træder ind på arbejdsmarkedet, bevirker mønstrene for formidling af og deltagelse i undervisning og erhvervsuddannelse, som det på nuværende tidspunkt kan iagttages i de fleste OECD-lande, at kvalifikationskløften mellem lønmodtagere faktisk bliver dybere.”

“Den stigende betydning af viden til opnåelse af fortsatte forbedringer i den økonomiske og sociale standard har sat fokus på behovet for at lære gennem hele arbejdslivet. Dette anføres som argument for en strategi baseret på livslang uddannelse.”

“Investering i voksnes kvalifikationer og kompetence er noget, arbejdsgivere, fagforeninger, uddannelsesinstitutioner, regeringer og den enkelte er fælles om. ... Regeringens rolle er at sørge for, at de fornødne lovgivningsmæssige, institutionelle og incitamentskabende strukturer er til stede for udvikling af et frugtbart samarbejde.”

for at omforme produkter og tjenesteydelser. I modsætning til at udføre arbejdsopgaver, der er opdelt i små specialiserede arbejdsrutiner, fokuseres der på evnen til at forny, at løse problemer i takt med at de opstår, uanset om der er tale om at vedligeholde maskiner eller opfylde servicebehovene, der ændrer sig konstant. Eftersom produkternes og serviceydelsernes konfiguration ændrer sig hurtigere, ligger der en større værdi i at have en fleksibel arbejdsstyrke, som kan tilegne sig nye færdigheder og udføre arbejdet med udgangspunkt i ny kompetence. I virksomhedernes strategier bliver det at have en sådan arbejdsstyrke til rådighed vigtigere i forbindelse med flytning på tværs af landegrænser. I beregningen af nettoomkostningsfordelen er det ikke billig arbejdskraft, der er egnet til at udføre repetitive arbejdsopgaver, der er det vigtigste, men en kvalificeret og motiveret arbejdsstyrke, som kan håndtere hurtige forandringer i produktdesign og service-tilbud.

Skole- og erhvervsuddannelsernes branchemæssige sammensætning

Det materiale, der er fremlagt ovenfor, giver et vist fingerpeg om, hvor de væsentligste huller er i skole- og erhvervsuddannelserne. Meget peger i retning af, at der skal gives høj prioritet til den voksne del af befolkningen. Arven fra tidligere tiders mønster for formidling af uddannelse har resulteret i et lavt uddannelsesniveau for hovedparten af den nuværende arbejdsstyrke og et stort antal utilstrækkeligt kvalificerede voksne i OECD-landene. I halvdelen af OECD's medlemslande har to femtedele eller mere af befolkningen i den erhvervsaktive alder afsluttet en uddannelse under sekundærtrin II. Det er sandsynligt, at de mindst kvalificerede voksne ikke besidder grundlæggende læsefærdigheder. I en detaljeret undersøgelse af analfabetisme blandt voksne i Canada konstaterede man, at der blandt voksne i den erhvervsaktive alder, som havde en uddannelse under sekundærtrin II, var 30%, hvis læsefærdigheder 'var for begrænsede til at opfylde behovene i hverdagen; en tredjedel kunne slet ikke læse' [OECD (1992c)]. I USA skønnes det, at godt og vel en femtedel af alle voksne i den erhvervsaktive alder 'har alvorlige vanskeligheder med almindelige læseopgaver.'

Yderligere materiale peger på den stigende betydning af de voksnes behov for at lære mere. Godt 80% af arbejdsstyrken i OECD i år 2005 er allerede i arbejdsstyrken. Demografiske mønstre betyder også, at andelen af unge i den erhvervsaktive alder har toppet og vil blive mindre i løbet af de næste 20 år. Den generation, der nu kommer ind på arbejdsmarkedet, kan forvente at skulle skifte arbejde seks eller flere gange i løbet af deres arbejdsliv. Teknologiske forandringer betyder, at kvalifikationer hurtigere bliver forældede. Alle disse faktorer betyder, at kvalifikationer og kompetence hele tiden skal vedligeholdes i en verden, der forandrer sig.

Fordeling af uddannelsesmuligheder

Materiale om arbejdsmarkedet peger på en meget skæv fordeling af uddannelsesmuligheder til fordel for dem, der har en god grunduddannelse. I stedet for at kompensere for det lave uddannelsesniveau hos dem, der første gang træder ind på arbejdsmarkedet, bevirker mønstrene for formidling af og deltagelse i undervisning og erhvervsuddannelse, som det på nuværende tidspunkt kan iagttages i de fleste OECD-lande, at kvalifikationskløften mellem lønmodtagere faktisk bliver dybere. De, der har en uddannelse på et lavt niveau, bliver ikke blot udsat for større ledighed og en lille indtjening, når de lige er startet på arbejdsmarkedet; også de relative ulemper bliver større, som tiden går. Uddannelsesmulighederne i virksomhederne er vidt forskellige og afhængige af virksomhedens størrelse; de små og mellemstore virksomheder, som beskæftiger langt hovedparten af arbejdsstyrken, tilbyder uforholdsmæssig lidt uddannelse. Et andet punkt i denne forbindelse er, at der kun i begrænset omfang tilbydes uddannelse til kvinder og dårligt stillede grupper på arbejdsmarkedet.

Behovet for en strategisk reaktion

De politiske tiltag skal tages op til en gennemgribende nyvurdering for at kunne reagere på det pres, der er ved at opstå i forbindelse med skole- og erhvervsuddannelsessystemet. Det ser ud til, at der er brug for en strategisk snarere end fragmentarisk løsningsmodel. I forbindelse med at omforme systemet skal der tages højde for, at mange OECD-lande oplever



strukturelle budgetunderskud, og der er bred enighed om, at disse må reduceres. Det er sandsynligt, at offentlig finansiering af skole- og erhvervsuddannelse fortsat vil være alvorligt begrænset. Det er et argument for, at eksisterende ressourcer anvendes mere effektivt, ligesom man søger at finde yderligere ressourcer fra private kilder.

Livslang uddannelse som løsningsmodel

De udviklingstendenser, der er skitseret ovenfor, tyder på, at uddannelsesbehovene er blevet mere og mere forskellige. Traditionelt har skole- og erhvervsuddannelsessystemer fokuseret på de unges uddannelsesbehov. Den stigende betydning af viden til opnåelse af fortsatte forbedringer i den økonomiske og sociale standard har sat fokus på behovet for at lære gennem hele arbejdslivet. Dette anføres som argument for en strategi baseret på livslang uddannelse. Skal en sådan strategi føres ud i praksis, skal man se på de betydelige huller i uddannelsesformidlingen. Grunduddannelsen skal danne basis for yderligere indlæring. Der er materiale, der viser, at der er betydelige huller med hensyn til den grundlæggende uddannelses kvalitet og omfang i OECD-landene, navnlig i forbindelse med dårligt stillede befolkningsgrupper. Udover den grundlæggende skolegang er der betydelige mangler i overgangen fra skolen til arbejdslivet. For mange unge er denne proces pinefuld og behæftet med en stor ledighed og en omsætning på arbejdsmarkedet, der hverken giver en stabil sammenpasning af kvalifikationer og jobs eller øger tilegnelsen af kvalifikationer. Der er en traditionel adskillelse mellem almen/boglig uddannelse og erhvervsuddannelse. Det væsentligste problem ligger i den måde, hvorpå folk opfatter erhvervsuddannelse og de karrierer, erhvervsuddannelse fører til, og den status, der er forbundet med erhvervsuddannelse. For så vidt angår den voksne befolkning, er mulighederne for at investere i kvalifikationer begrænsede og koncentreret på nogle få. Såvel institutionelle som markedsmæssige mangler bevirker, at incitamentet til at tilegne sig færdigheder blive forvredet.

Inden for en ramme med livslang uddannelse er der behov for at skabe en bedre

balance i prioritetsområderne for komponenterne i skole- og erhvervsuddannelses-sektoren. Der er ovenfor fremført adskillige grunde, der peger i retning af, at der er behov for at prioritere voksnes uddannelsesbehov højere. Det er ikke blot et spørgsmål om at kanalisere flere offentlige midler over til området. Investering i voksnes kvalifikationer og kompetence er noget, arbejdsgivere, fagforeninger, uddannelsesinstitutioner, regeringer og den enkelte er fælles om. Disse grupper skal mødes i et nyt samarbejde for at sikre et hensigtsmæssigt niveau og indhold for kvalifikationsudvikling. Regeringens rolle er at sørge for, at de fornødne lovgivningsmæssige, institutionelle og incitamentskabende strukturer er til stede for udvikling af et frugtbart samarbejde.

Regeringen spiller en væsentlig rolle i forbindelse med at sikre, at uddannelsesmarkedet fungerer ordentligt. Der er mange barrierer, der står i vejen for en optimal investering i kvalifikationer, hvor det væsentligste problem er usikkerheden med hensyn til udbyttet af øgede kvalifikationer. Arbejdsgivere er altid udsat for den risiko, at medarbejdere, de har uddannet, bliver 'stjålet' af andre arbejdsgivere. De synes ofte, det er billigere at ansætte allerede uddannede medarbejdere i stedet for at uddanne dem selv. En helt væsentlig bestanddel af systemet er, at der udvikles 'forvridningsfri' systemer til vurdering af kvalifikationer og kompetence, et system til certificering og anerkendelse. En yderligere faktor er, at der ikke tages fuld højde for de aktiver, der skabes gennem uddannelse på virksomheden. Med hensyn til enkeltpersoner, der tilegner sig færdigheder, er et rimeligt afkast af investeringen forbundet med spørgsmålet om, hvorvidt de tilegnede færdigheder kan overføres. Det er delvis et spørgsmål om samfinansiering (mellem arbejdsgiverne og de ansatte) og delvis afhængigt af, om der findes et velfungerende system til evaluering, certificering og anerkendelse af den afsluttede uddannelse.

E. Konklusioner

Skole- og erhvervsuddannelsessystemer er udformet til at opfylde flere målsætninger. Målsætningen om at opfylde arbejdsmarkedets behov er blevet vigtigere i de

“Med hensyn til enkeltpersoner, der tilegner sig færdigheder, er et rimeligt afkast af investeringen forbundet med spørgsmålet om, hvorvidt de tilegnede færdigheder kan overføres. Det er dels et spørgsmål om samfinansiering (mellem arbejdsgiverne og de ansatte) og dels afhængigt af, om der findes et velfungerende system til evaluering, certificering og anerkendelse af den afsluttede uddannelse.”

“... skal der først og fremmest fokuseres på tre områder. Der er ... betydelige mangler på sekundærtrinnet, ... Overgangen fra skolen til arbejdslivet er et væsentligt problemområde. ... vigtigt fortsat at ajourføre og omskole den voksne del af befolkningen.”



senere år i betragtning af den store arbejdsløshed og andre arbejdsmarkedsproblemer, økonomierne inden for OECD står overfor. Disse erfaringer betyder et øget pres på skole- og erhvervsuddannelsessystemerne.

Disse systemer har oplevet betydelige ændringer efter krigen. En af de væsentligste udviklingstendenser har været det højere antal deltagere i uddannelserne. Udvidelsen af de højere uddannelser var f.eks. et vigtigt redskab til at skabe social lighed. Et andet karakteristisk træk har været den vægt, man har lagt på uddannelseskvaliteten. Den hurtige økonomiske vækst indtil begyndelsen af 1970'erne gjorde det muligt at søge at opfylde disse to målsætninger samtidig. Fra midten af 1970'erne og fremefter blev offentlige midler underlagt stigende begrænsninger, hvilket betød, at man begyndte at fokusere på fordelingen og brugen af ressourcer til uddannelsesformål.

De udviklingstendenser, der er skitseret i ovenstående, kræver vidtrækkende ændringer i skole- og erhvervsuddannelsessystemerne. Der er brug for livslang uddannelse for at kunne imødekomme de i stigende grad forskelligartede uddannel-

sesbehov og formidlingsmetoder. Inden for disse rammer skal der først og fremmest fokuseres på tre områder. Der er stadig betydelige mangler på sekundærtrinnet, hvoraf nogle kan føres tilbage til mangelfulde grundskoleordninger, navnlig for dårligt stillede grupper. Overgangen fra skolen til arbejdslivet er et væsentlig problemområde. Dette problem kan bl.a. løses ved at forsøge at bringe de stærkt adskilte hhv. erhvervsuddannelser og boglige uddannelser sammen, forbedre erhvervsuddannelsens sociale og økonomiske status, indføre reformer i fagbeskrivelser for at højne kvaliteten og gøre uddannelsesformidlingen mere relevant og tilvejebringe et bedre samarbejde med arbejdsgivere og fagforeninger for at bringe skole- og erhvervsuddannelsessystemer tættere på arbejdets verden. Endelig er det meget vigtigt fortsat at ajourføre og omskole den voksne del af befolkningen. Der er brug for nye institutionelle ordninger og et bedre fungerende marked for investeringer i kvalifikationer. Reformen af den tertiære uddannelsessektor kunne blive lige så omfangsrig som de ændringer, der blev indført som følge af, at uddannelse på sekundærtrin I blev gjort tilgængelig for alle i 1950'erne og 1960'erne.

Bibliografi

Brown, E. Reich, M.D. og Stern D. (1993), "Becoming High-Performance Work Organisation: The Role of Security, Employee Involvement and Training", *The International Journal of Human Resource Management*, bind 24, nr. 2, s. 97 - 111.

David, P. (1989), "Computer & Dynamo - the modern productivity paradox", artikel udarbejdet for the Technology/Economy Programme, OECD, Paris.

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

Hasan, A. og de Broucker, p. (1984), *Employment, Unemployment and Non-participation in Canadian Labor Markets*, Economic Council of Canada, Ottawa, Canada.

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

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

Loveman, G. og Sengenberger, W. (1991), "The Re-emergence of Small-scale Production: An International Comparison", *Small Business Economics*, bind 31, nr. 1, s. 1-37.

OECD, (1986), *Flexibility in the Labour Market: The Current Debate*, Paris.

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

OECD, 1991), *Technology in a Changing World*, Paris.

OECD, (1992), *Technology and the Economy: The Key Relationships*, Paris

OECD, (1992), *Employment Outlook*, juli, Paris.

OECD, (1992), *Adult Illiteracy and Economic Performance*, CERI, Paris.

OECD, (1993), *Employment Outlook*, juli, Paris.

OECD, (1994a), *The OECD Jobs Study: Facts, Analysis, Strategies*, Paris

EUROSTAT, (1991), *Two Long Term Population Scenarios for the European Community*, Luxembourg, november.

OECD, (1994b), *Employment Outlook*, juli, Paris.

OECD, (1994c), *The OECD Jobs Study: Evidence and Explanations*, Chapter 7: "Skills and competences", Paris.



Nye udfordringer for uddannelsen i Europa

Beskæftigelsen og arbejdsmarkedet i Europa undergår store forandringer, som uddannelsesdebatten ikke kan sidde overhørig. På baggrund af de hermed forbundne udfordringer for arbejdsmarkedets parter har CEDEFOP ønsket at høre, hvad disse mener om de vigtigste udviklingstendenser i dag, om uddannelsens fremtid inden for rammerne af ovennævnte udviklingsproces, og hvordan de agter at tilrettelægge deres indsats i forhold hertil.

Interview med Carlo Callieri, vicedirektør i Confindustria¹,

ved Fernanda Oliveira Reis, CEDEFOP

FOR - På baggrund af den stadig større tendens til globalisering af markederne er det oplagt at sammenligne udviklingen i Europa med udviklingen i de største internationale konkurrentlande. Man må imidlertid konstatere, at den økonomiske væksts indvirkning på beskæftigelsen i Den Europæiske Union stadig er relativt svag sammenlignet med situationen i lande som USA og Japan. Hvordan forklarer De dette fænomen?

CC - For det første har det at gøre med aktørernes forskellige rolle i økonomien. I Den Europæiske Union deltager staten med gennemsnitligt 50% i økonomien, medens de tilsvarende tal i USA er 40% og mellem 25 og 30% i Japan. Det kan på denne baggrund konstateres, at den dynamik, markedet tilfører økonomien generelt og beskæftigelsen i særdeleshed, er større end den dynamik, der skabes gennem offentlig forvaltning.

For det andet er den teknologiske og markeds-mæssige udvikling i forbindelse med udbygningen af store informations- og kommunikationsnet i USA langt mere omfattende end i Europa, hvilket har bidraget væsentligt til den stigende beskæftigelse i USA. Jeg er overbevist om, at en af årsagerne til USA's økonomiske vækst og forbedrede konkurrenceevne er udviklingen af disse net i kølvandet på afskaffelsen af BELL's monopol. Det er absolut nødvendigt, at Europa kommer videre med opbygningen af en europæisk netinfrastruktur.

For det tredje har det at gøre med arbejdsmarkedets funktionsmåde. I Europa er det fremherskende arbejdsmarkedskoncept af "protektionistisk" karakter. I USA er det snarere "pragmatisk", hvilket efter min



mening giver bedre muligheder for at skabe overensstemmelse mellem efterspørgsel og udbud på beskæftigelsesområdet. Det "protektionistiske" koncept medfører en skæv udvikling i forholdet mellem udbud og efterspørgsel og heraf følgende kompensationsmekanismer, såsom flytning af produktionsprocesserne til tredjelande.

FOR - Er der ikke en risiko for, at det omtalte "pragmatiske" koncept resulterer i, at usikre ansættelsesforhold i lavt kvalificerede eller ukvalificerede jobs bliver normen?

Carlo Callieri

har juridisk embedseksamen fra Roms Universitet. Han startede hos FIAT i 1967, hvor han har ledet flere af gruppens selskaber. I 1977 blev han ansvarlig for den industrielle del af forlaget Editrice La Stampa. I 1978 blev han udnævnt til ekspert i Arbejdsministeriet (arbejdsomkostninger og lønforhandlinger). I 1979 blev han udnævnt til personale- og organisationschef for FIAT-Auto. Fra 1984 forretningsudvalgsformand for gruppen Rizzoli-Corriere della Serra;

tilbage til FIAT som ansvarlig for sektoren Componenti Industriali (1986) og som direktør for flere af gruppens selskaber og for FIAT's forskningscenter (1987). Siden 1990 har han været vicedirektør for gruppens strategiske udvikling. Har været vicedirektør for Confindustria siden 1992.

¹) Confindustria omfatter virksomhedssammenslutningerne i den italienske industri



“I Europa er det fremherskende arbejdsmarkeds-koncept af “protektionistisk” karakter. I USA er det snarere “pragmatisk”, hvilket efter min mening giver bedre muligheder for at skabe overensstemmelse mellem efterspørgsel og udbud på beskæftigelsesområdet.”

“... skal skolen bibringe brede almenkundskaber, der rækker ud over de traditionelle skolefag og inddrager analyse, statistik, årsag/virkning-relationer m.v.”

“De nye former for arbejdstilrettelæggelse er ... karakteriseret ved i højere grad at være målorienterede end adfærdorienterede, og de er endvidere baseret på nye strategier, som f.eks. problemløsning. Dette ændrer radikalt kvalifikationskravenes karakter og tidspunktet for erhvervelsen af kvalifikationer ...”

CC - Det kan i begyndelsen indebære lavt kvalificeret eller ukvalificeret arbejde. Men så snart markederne åbner sig for omverdenen med nye produkter og tjenesteydelser vil behovet for at forbedre konkurrenceevnen uvægerligt give sig udslag i virksomhedsudvidelser, øgede kvalifikationskrav til arbejdstagerne og dermed mere kvalificerede beskæftigelsesudbud. Denne udvikling ses tydeligt i service-sektoren, hvor konkurrenceevnen er baseret på ydelsernes kvalitet.

Inden for telematikområdet var udbuddet i starten ikke ligefrem højt kvalificeret. F.eks. hvad angår telex- og telefax-tjenester, er der tale om en yderst enkel operation, der blot kræver en god organisation, et godt net, koncentration og åbne forbindelser, også om natten, men som ikke kræver en særlig avanceret teknologi. Men konkurrencesituationen gør det nødvendigt til stadighed at tilbyde “mere”, og som følge heraf opstår der nye kvalifikationskrav, bl.a. kapacitet til at tilbyde integrerede produkter.

FOR - Hvilken rolle bør uddannelsen efter Deres mening spille for at understøtte en aktiv arbejdsmarkedspolitik?

CC - Europa har et efterslæb, som det for enhver pris må indhente, hvis det skal forblive konkurrencedygtigt. Dette efterslæb er primært kulturelt betinget: det er nødvendigt at ændre den holdning, der betragter sikkerhed som det primære behov og konkurrence som et problem. Efter min mening er konkurrencen den primære udviklingsfaktor, hvorimod overdreven sikkerhed er ødelæggende for konkurrenceånden.

Grundlaget for en forbedring af konkurrenceevnen er imidlertid viden: almen viden, specialviden, teknisk viden. Og eftersom det først og fremmest er skolens opgave at formidle viden, er skolen også ansvarlig for at bibringe den enkelte de kundskaber, der er nødvendige for at forbedre konkurrenceevnen.

FOR - Kan man alene lægge ansvaret for at forbedre konkurrenceevnen over på uddannelsessystemet, der fungerer efter en egenlogik?

CC: Nej, ansvaret påhviler såvel de offentlige myndigheder og uddannelsessystemet som erhvervslivet og virksomhederne.

FOR - Hvordan, hvornår og på hvilke områder griber erhvervslivet efter Deres mening ind i uddannelsessystemet?

CC - Vi er kunder og vel at mærke ikke ubetydelige kunder. Jeg opfatter derfor forholdet som et forhold mellem leverandør og kunde. Først må behovene identificeres, og dernæst må disse behov tilgodeses.

FOR - Man hører ofte den kritik fremført, at en alt for tæt forbindelse mellem skole og virksomhed indebærer en risiko for, at der fokuseres på umiddelbare og kortsigtede mål, hvorimod det enkelte individ nødvendigvis må forberedes på stadig mere komplekse arbejdssituationer, der er under konstant udvikling.

CC - Efter min mening skal skolen bibringe brede almenkundskaber, der rækker ud over de traditionelle skolefag og inddrager analyse, statistik, årsag/virkning-relationer m.v.

Endvidere må der tages højde for de nye behov, der opstår som følge af den øgede konkurrence og de teknologiske og organisatoriske ændringer, primært med sigte på at forbedre kvaliteten. De nye former for arbejdstilrettelæggelse er desuden karakteriseret ved i højere grad at være målorienterede end adfærdorienterede, og de er endvidere baseret på nye strategier, som f.eks. problemløsning. Dette ændrer radikalt kvalifikationskravenes karakter og tidspunktet for erhvervelsen af kvalifikationer, da det ikke længere er tilstrækkeligt med erfaringsbaserede kundskaber.

FOR - Hvordan mener De, at ansvaret for finansiering af uddannelserne fremover skal fordeles mellem stat, virksomheder og enkeltpersoner?

CC - Hvad angår ungdomsuddannelser kan jeg som eksempel nævne virksomhedernes deltagelse i uddannelseskontrakterne, en af de foranstaltninger, der i Italien er indført til fremme af de unges indslusning på arbejdsmarkedet. Endvidere har man i Italien satset på at fremme lær-



lingeuddannelsen, der på trods af dens traditionelle betydning, havde tabt terræn i de seneste år. Endelig er der fremlagt yderligere forslag om foranstaltninger til fremme af unges erhvervsmæssige indslusning ud fra den grundholdning, at det er uomgængelig nødvendigt at inddrage de unge, hvis det skal lykkes at forbedre konkurrenceevnen.

Hvad angår efter- og videreuddannelse, foretager erhvervslivet væsentlige investeringer i erhvervsmæssig uddannelse, men man må holde sig for øje, at erhvervslivet er underlagt en produktions- og konkurrencepolitik. Der påhviler i den forbindelse

også de enkelte et ansvar - også de må forbedre deres konkurrenceevne på såvel det interne som det eksterne arbejdsmarked.

Endelig har også de nationale og europæiske offentlige myndigheder et ansvar for at iværksætte hensigtsmæssige politikker. Når man satser på at opbygge et indre marked og et integreret europæisk valutaområde, er det ikke mindre vigtigt at sørge for, at det politisk integrerede Europa opbygges på en sådan måde, at det kan bidrage til at skabe en ny international ligevægt.

Interview med Bruno Trentin, generalsekretær i CGIL¹

ved Fernanda Oliveira Reis, CEDEFOP

FOR - Hvad er efter Deres mening årsagen til, at den økonomiske væksts indvirkning på beskæftigelsen i Den Europæiske Union fortsat er svagere end i f.eks. USA og Japan?

B.T. - For det første må man ikke undervurdere manglen på troværdige statistikker. Vi råder ikke over homogene statistikker for hverken Den Europæiske Union eller de øvrige industrilande. Der anvendes yderst uensartede kriterier til at måle såvel beskæftigelsen som arbejdsløshedsprocenten, og de divergenser, der kan konstateres, skyldes efter alt at dømme i højere grad klassifikationsfaktorer end den reelle situation. Men statistikkerne er selvfølgelig ikke hele forklaringen.

I USA er det proportionale forhold mellem stigningen i BNP og stigningen i beskæftigelsen forbundet med et stigende antal relativ usikre og atypiske ansættelsesformer. Selv om det ikke er muligt på grundlag af de amerikanske statistikker, i hvert fald ikke på forbundsplan, at etablere en streng sondring mellem deltidsbeskæftigelse, beskæftigelse af tidsbegrænset varighed og andre ansættelsesformer, er det klart, at den amerikanske regering har besluttet sig for en langsommere udviklingstakt og et langsommere

rationaliseringstempo i servicesektoren for således at øge beskæftigelsen i denne sektor.

Den stærke stigning i beskæftigelsen i USA er således i hovedsagen baseret på stabile arbejdsaftaler, som generelt indgås mellem arbejdsgiveren og arbejdstageren

“... foretager erhvervslivet væsentlige investeringer i erhvervsmæssig uddannelse, men man må holde sig for øje, at erhvervslivet er underlagt en produktions- og konkurrencepolitik.”

Bruno Trentin

har juridisk embedseksamen fra Padova. Han var medlem af det italienske parlament fra 1962 til 1966, hvor han nedlagde sit mandat på grund af uforenelighed med andre opgaver. I 1949 startede han i CGIL's kontor for økonomiske studier og i 1958 blev han valgt til vicesekretær for CGIL. Han blev generalsekretær for FIOM i 1962 og var desuden generalsekretær for metalarbejdernes forbund (F.L.M.) indtil 1977, hvor han blev valgt til landssekretær for CGIL. Den 29. november 1988 blev han valgt til generalsekretær for CGIL og har siden da varetaget denne opgave.



¹ CGIL er den ene af de tre store italienske arbejdersammenslutninger.



“Den stærke stigning i beskæftigelsen i USA er således i hovedsagen baseret på ustabile arbejdsaftaler, som ... ikke er genstand for kollektive forhandlinger, og som er kendetegnet ved usikre ansættelsesforhold, der afløses af arbejdsløshedsperioder.”

“Der er ... tale om en omstrukturering af arbejdsmarkedet og af ansættelsesforholdene, der ... snarere skal opfattes som et system af virksomhedsnet, hvor der er en relativ begrænset kerne af arbejdstagere med arbejdskontrakter af tidsbegrænset varighed og et meget større antal arbejdstagere med tidsbegrænsede kontrakter, ...”

“Jeg er ... overbevist om, at hvis vi havde adgang til statistiske oplysninger om uformelle arbejdsforhold, dvs. sort arbejde, ville forskellene medlemsstaterne imellem vise sig at være væsentlig mindre.”

og ikke er genstand for kollektive forhandlinger, og som er kendetegnet ved usikre ansættelsesforhold, der afløses af arbejdsløshedsperioder. Og rent faktisk har man været vidne til en betragtelig vækst i beskæftigelsen i servicesektoren, medens produktiviteten er faldet i industrien, hvilket delvis udsætter “udstødningssprocessen” i sidstnævnte sektor.

Efter min mening må der imidlertid sættes spørgsmålstegn ved denne dynamik, der i løbet af de seneste 10 år har medført en gennemsnitlig lønnedgang på 15% for lønmodtagere med en tidsbegrænset arbejdskontrakt samt afskaffelse af en række sociale goder, omend familiernes samlede indkomst ikke nødvendigvis er ændret, for så vidt som andre familiemedlemmer kan have fået arbejde i servicesektoren.

I dag spekulerer man i USA ikke alene på følgerne af den øgede polarisering af lønniveauerne, men også på det enorme ressourcspild, der er forbundet hermed: et ineffektivt servicesystem, som er særdeles omkostningskrævende for befolkningen som sådan, og et fortsat lavt antal beskæftigede i forhold til den investerede kapital. Dette er i øvrigt en af årsagerne til, at man nu har sat genopbygning af et nationalt sundhedsvæsen på dagsordenen, hvormed de erhvervsaktive borgere sikres en rimelig behandling, og der samtidig kan spares på de omfattende ressourcer, der i dag går til spilde på grund af en anarkistisk konkurrencesituation.

Hvad angår forskellene mellem Den Europæiske Unions medlemsstater indbyrdes, skal årsagen til Italiens relative succes findes i det stigende antal beskæftigelsesformer af en anden type end de gængse i de store virksomheder. I modsætning til Japan findes der ikke i Italien et dobbelt arbejdsmarked, men en vekselvirkning mellem stabile ansættelsesformer og ansættelsesvilkår, der ligner forholdene i enkeltmandsvirksomheder eller familievirksomheder, der arbejder som underleverandører for de store og mellemstore virksomheder, og hvor det ofte er vanskeligt at etablere en klar sondring mellem lønmodtagere og små virksomhedsindehavere.

Det er vigtigt at understrege, at hjemmearbejde i de sidste tyve år har ændret image,

institutionel form og kvalitet. For tyve år siden var denne form for arbejde koncentreret i de traditionelle sektorer, som f.eks. tekstil og beklædning. Nu findes den i så godt som alle erhvervsgrøene, også i maskinindustrien, den kemiske sektor osv.

Der er således tale om en omstrukturering af arbejdsmarkedet og af ansættelsesforholdene, der, uden at have samme omfang som i USA og uden at være koncentreret alene i servicesektoren, snarere skal opfattes som et system af virksomhedsnet, hvor der er en relativ begrænset kerne af arbejdstagere med arbejdskontrakter af tidsbegrænset varighed og et meget større antal arbejdstagere med tidsbegrænsede kontrakter, som ofte skifter sektor og erhvervsgrøen i løbet af deres erhvervsaktive liv.

Jeg er endvidere overbevist om, at hvis vi havde adgang til statistiske oplysninger om uformelle arbejdsforhold, dvs. sort arbejde, ville forskellene medlemsstaterne imellem vise sig at være væsentlig mindre.

FOR - Hvordan vil fagforeningerne forholde sig til udviklingen på arbejdsmarkedet, navnlig i forhold til den individualisering af lønforhandlingerne, som De omtalte for USA's vedkommende, og som også må formodes at gøre sig gældende, sandsynligvis i mindre omfang, i Europa?

B.T. - Der må skelnes mellem indskrænkningen af fagforeningernes forhandlingsbeføjelser, som har været dramatisk i USA, og som også har gjort sig gældende i praktisk talt alle andre lande, og på den anden side spørgsmålet om generel social beskyttelse, der kun kan sikres gennem lovgivningsmæssig anerkendelse af arbejdstagernes universelle rettigheder, hvortil de kollektive forhandlinger bør bidrage.

I USA er den sociale beskyttelse af arbejdstagerne overladt til de kollektive forhandlinger på virksomhedsplan, og alle de beskæftigede i servicesektoren er udelukket herfra, dvs. de ansatte i den sektor, hvor beskæftigelsen er steget mest i løbet af de seneste år. Da krisen i industrien satte ind, medførte produktivtetsnedgangen et fald i lønningerne, og endvidere afskaffedes en række rettighe-



der, der er kendetegnende for det sociale velfærdssystem i EU.

De sociale beskyttelsesordninger, der er yderst forskellige fra virksomhed til virksomhed, er stort set blevet afskaffet i løbet af de sidste 10-15 år, og derfor er den amerikanske administration i dag ved at revidere sin opfattelse af "socialstaten". På en måde tror jeg, at EU-staterne foregriber overvejelserne over dette spørgsmål i Europa, for selv om der i Europa findes nationale, offentlige socialforsorgssystemer, stiger antallet af arbejdstagere, der ikke længere opfylder de traditionelle betingelser for at nyde gavn af disse ordninger. Det grundlæggende problem er således at sikre lige rettigheder for et stort antal arbejdstagere, der arbejder under atypiske og usikre ansættelsesforhold, og som vil være nødsaget til at skifte beskæftigelse adskillige gange i løbet af deres erhvervsaktive liv.

Som følge heraf er det nødvendigt at revidere socialstatens finansieringskriterier, for hvis én og samme ordning skal omfatte såvel halvtidsansatte og sæsonarbejdere, der er beskæftiget i 6 ud af årets 12 måneder, som arbejdstagere, der ansættes under en række forskellige tidsbegrænsede arbejdskontrakter, er det indlysende, at ordningen med arbejdsgiverbidrag til sociale ydelser ikke længere kan fungere.

I USA overvejer man bl.a. at indføre en ordning, der giver alle erhvervsbeskæftigede, uanset under hvilken arbejdskontrakt de arbejder, ret til at modtage sociale ydelser fra socialstaten, såvel hvad angår pensioner som sundhedsydelser.

Et sådant - universelt - system vil skulle finansieres gennem skattepolitiske foranstaltninger og ikke gennem den sociale bidragsordning, der er fremherskende i hele Europa, med undtagelse af England.

Jeg er overbevist om, at et lignende problem vil melde sig i Europa, når ikke alene efterspørgslen, men også udbuddet af arbejde i stigende grad bliver af atypisk karakter. Jeg tror i øvrigt, at sondringen mellem typisk og atypisk arbejde vil forsvinde i de kommende år, for så vidt som atypiske ansættelsesforhold vil blive normen. Som nogle af årsagerne til stigningen i antallet af denne type ansættelses-

forhold kan nævnes den teknologiske udvikling, ændret arbejdstilrettelæggelse og specialiserede arbejdsopgaver, men også de nye generationers ønsker og præferencer.

Jeg vender nu tilbage til spørgsmålet om kollektive forhandlinger og fagforeningernes strategi i forbindelse med udviklingen på arbejdsmarkedet.

Fagforeningerne risikerer rent faktisk at miste terræn i et samfund, der er under radikal forandring, ikke alene hvad angår arbejdsstyrkens sociale sammensætning, men også denne arbejdsstyrkes forskelligartede prioriteter. Men vi kan ikke acceptere, at der i alle spørgsmål tages udgangspunkt i den enkelte arbejdstager. Jeg tror f.eks. ikke på ideen om en livslang uddannelse, der alene tager udgangspunkt i den enkelte arbejdstager. En kollektiv dimension er nødvendig, især hvis man går ud fra, at der vil blive tale om stor mobilitet og dermed om nye krav til grunduddannelserne, og at der vil være behov for opkvalificerings- og omskolingskurser med stadig kortere intervaller.

Den store udfordring for socialstaten består i at opprioritere uddannelsen i det moderne samfund. Også i USA, hvor der er tale om et generelt lønfald, fremgår det af statistikkerne, at de, der har fuldført en uddannelse på sekundærtrinnet, har mindre lønnedgang end personer uden en sådan uddannelse, at universitetsuddannede har en meget ringe lønnedgang, og at det generelt gælder, at de, der har en faglig uddannelse, har lønfremgang. Hvilket viser, at selv i en situation med omsiggribende deregulering spiller uddannelse en afgørende rolle.

FOR - Hvordan forestiller De Dem, at uddannelsessystemet kan understøtte en aktiv arbejdsmarkedspolitik?

B.T. - Først og fremmest må alle arbejdstagere, og især de unge, have en faglig grunduddannelse, der kan fremme deres indslusning på arbejdsmarkedet, uanset hvilken aktivitet de senere måtte komme til at udøve. Dette forudsætter radikale reformer af det almene og det erhvervsorienterede uddannelsessystem.

En første foranstaltning kunne for nogle landes vedkommende bestå i at forlænge

"...selv om der i Europa findes nationale, offentlige socialforsorgssystemer, stiger antallet af arbejdstagere, der ikke længere opfylder de traditionelle betingelser for at nyde gavn af disse ordninger."

"Jeg tror i øvrigt, at sondringen mellem typisk og atypisk arbejde vil forsvinde i de kommende år, for så vidt som atypiske ansættelsesforhold vil blive normen."

"... selv i en situation med omsiggribende deregulering spiller uddannelse en afgørende rolle."



“... vi finder også, at virksomhederne skal bidrage til finansieringen, således at de betragter arbejdstagerne som en investering, der skal afskrives i tidens løb.”

“Der skal sandsynligvis satses på lokale strukturer, hvor erhvervslivet, staten og fagforeningerne forpligter sig til om fornødent at etablere en erhvervsmæssig grunduddannelse med henblik på at udrydde de eksisterende former for analfabetisme og formidle elementer af en faglig kultur, der kan sikre, at arbejdstagerne bliver i stand til at påtage sig polyvalente arbejdsopgaver.”

den obligatoriske skolegang - f.eks. i Italien - forudsat at det hermed bliver muligt at opnå uddannelsesbeviser, der er anerkendt på arbejdsmarkedet. Endvidere må man overveje i forbindelse med kurser, der gennemgås i løbet af det erhvervsaktive liv, at udstede beviser, der, i højere grad end det er tilfældet i dag, giver adgang til videreuddannelse og til forfremmelse på arbejdsmarkedet. På sekundærtrinnet bør der indføres et bevis, der i sig selv kan sikre adgang til arbejdsmarkedet og tjene som grundlag for efterfølgende virksomhedsinterne specialiseringskurser, som staten bør fremme ved at afholde en del af udgifterne hertil. En sådan udvikling vil indebære en radikal ændring af forholdet mellem uddannelsessystem og erhvervsliv og mellem skole og virksomhed.

Et grundlæggende problem i Italien, både for så vidt angår erhvervsmæssig grunduddannelse og efteruddannelse, er manglen på undervisere, der har praktisk erfaring med de teknologisk-organisatoriske ændringer på arbejdsmarkedet. Der må følgelig satses på virksomhedspraktik og mere permanente forbindelser mellem erhvervslivet og universiteterne og mellem erhvervslivet og sekundæruddannelsesinstitutionerne, forbindelser, der baseres på aftaler og åbner mulighed for, at repræsentanter for erhvervslivet kommer ud på skolerne og underviser. Det er nødvendigt at overskride en række tabuer og at fastsætte gennemsigtige regler, således at der kan etableres en acceptabel balance mellem de berørte parter indflydelse. Staten vil få en ganske strategisk rolle i denne sammenhæng.

Et andet grundlæggende problem er fastlæggelsen af betingelserne for etablering af en virkelig livslang uddannelse. Men det forudsætter en radikal nytænkning på området virksomhedsintern uddannelse og finansieringen heraf. Vi finder det acceptabelt, at arbejdstagerne bidrager til at finansiere deres egen uddannelse, når formålet er en effektiv forbedring af den enkeltes karrieremæssige og personlige udviklingsmuligheder, men vi finder også, at virksomhederne skal bidrage til finansieringen, således at de betragter arbejdstagerne som en investering, der skal afskrives i tidens løb. Hvis det alene er staten og samfundet, der investerer i arbejdstagernes uddannelse, vil virksom-

hederne i højere grad føle sig fristet til at udskifte de ansatte i stedet for at sats på efter- og videreuddannelse, netop fordi de ikke selv har investeret i den menneskelige kapital.

Den italienske model er et eksempel på samfinansiering, som eventuelt bør revideres; ifølge denne ordning har de ansatte ret til i et vist antal arbejdstimer at deltage i betalt uddannelse, på betingelse af at arbejdstageren kan dokumentere, at han deltager i uddannelsesaktiviteter i mindst dobbelt så mange timer, som antallet af timer, der betales af virksomheden.

FOR - Arbejdsløsheden er i dag for en stor dels vedkommende langtidsarbejdsløshed, som navnlig berører de lavt kvalificerede. Selv om uddannelse i sig selv ikke er en tilstrækkelig betingelse for at øge beskæftigelsen, vil vi gerne spørge Dem, hvilke uddannelsesforanstaltninger der efter Deres mening er mest relevante for ovennævnte målgrupper.

B.T. - Der skal sandsynligvis satses på lokale strukturer, hvor erhvervslivet, staten og fagforeningerne forpligter sig til om fornødent at etablere en erhvervsmæssig grunduddannelse med henblik på at udrydde de eksisterende former for analfabetisme og formidle elementer af en faglig kultur, der kan sikre, at arbejdstagerne bliver i stand til at påtage sig polyvalente arbejdsopgaver.

Velfærdsstatens krise skyldes for en stor del en ekstremt dårlig forvaltning fra statens side. Hvad angår uddannelsesområdet, begynder velfærdsstatens finansielle krise i det øjeblik, hvor et stigende antal unge forlader sekundæruddannelsessystemet i utide, eller hvor skolen er isoleret fra den samfundsmæssige udvikling.

Samtidig med at jeg understreger vigtigheden af at etablere partnerskaber mellem staten og arbejdsmarkedsparterne, mener jeg i lige så høj grad, der er behov for en gennemgribende revision af de offentlige uddannelsessystemer, med henblik på at gøre dem til et instrument for livslang uddannelse. F.eks. kan de virksomhedsinterne uddannelser give feed-back til skolerne og universiteterne. Og for så vidt angår de højere erhvervsuddannelsesniveauer, kan man udmærket



forestille sig en tresidet finansiering af kurser ved universiteterne, forudsat at disse blandt underviserne tæller kontraktansatte virksomhedsledere, der underviser i en 2-3-årig periode. Universiteterne bør i øvrigt gøre systemet mere fleksibelt, bl.a. ved at indføre eksamensbeviser, der attesterer to års uddannelse.

Det offentlige uddannelsessystems funktion må tages op til fornyet overvejelse, ikke med henblik på at privatisere det, men for at omdefinere reglerne og gøre dem mere gennemsigtige og ligeledes omdefinere forbindelserne til erhvervslivet og virksomhederne. Dette ville spare ressourcer, der i dag går til spille.

FOR - I forhold til den industrielle struktur i Italien, hvad er da de vigtigste problemer i forbindelse med uddannelsen af arbejdstagere i små og mellemstore virksomheder?

B.T. - I Italien er dette et reelt problem, der bør søges løst gennem oprettelse af

partnerskaber mellem fagforeninger og virksomheder på såvel fagforbundsplan som brancheplan. Sådanne partnerskaber bør omfatte etablering af lokale uddannelsescentre, der forvaltes af arbejdsmarkedets parter, og hvis uddannelsesprogrammer er fastlagt i fællesskab.

Dette kræver, at der etableres observationsposter vedrørende erhvervsuddannelse i alle italienske industriområder samt erhvervsuddannelsescentre, der kan betjene et stort antal små og mellemstore virksomheder. Der er allerede gennemført forsøg hermed, og globalt set er resultaterne langt fra skuffende. I Italien er man sig i stigende grad bevidst, at det er på dette område, konkurrencen mellem virksomheder og store regionalområder udspiller sig inden for rammerne af økonomiens globalisering. Arbejdet er måske det mindst bevægelige område sammenlignet med teknologi, virksomhedsegenskaber, investering og kapital. Men det er grundlaget for et lands rigdom.

Sveriges arbejdsmarkedspolitik Et middel mod arbejdsløshed?

Hvorfor var arbejdsløsheden betydeligt lavere i Sverige i 1970'erne og 1980'erne end i de fleste andre europæiske lande? Debatten har fokuseret primært på tre forklaringer:

- Det svenske system med centrale lønforhandlinger og lønftaler, som har holdt reallønstigningen på et relativt lavt niveau.
- Den makroøkonomiske politik og de afbødende virkninger fremkaldt af gentagne devalueringer og stærkt stigende beskæftigelse i den offentlige sektor.
- Arbejdsmarkedspolitikken med stor vægt på 'beskæftigelsesprincippet', som

adskiller sig fra den politik, mange andre europæiske regeringer fører.

Målet med denne artikel er at se nærmere på den tredje af disse forklaringer, den svenske regerings arbejdsmarkedspolitik, som har nydt internationalt ry som en særlig succesrig ingrediens i den 'svenske model'. I de senere år er der udviklet en række teorier med henblik på at analysere arbejdsmarkedsprogrammer og deres virkning på de samlede lønninger og den samlede beskæftigelse. Forskningen har peget på, at der muligvis er effektivitetsproblemer forbundet med arbejdsmarkedspolitikken. Programmerne kan have haft så alvorlige modsatrettede virkninger

“Det offentlige uddannelsessystems funktion må tages op til fornyet overvejelse, ikke med henblik på at privatisere det, men for at omdefinere reglerne og gøre dem mere gennemsigtige og ligeledes omdefinere forbindelserne til erhvervslivet og virksomhederne.”



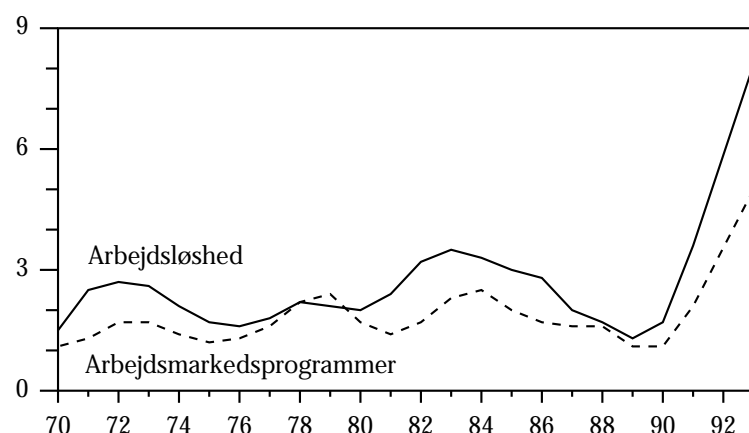
Per Skedinger

Ansæt i Industriens Utredningsinstitut (IUI), Stockholm.
Forskningsområder: Arbejdsmarkedspolitikens virkning, lønforhold og beskæftigelse.

Før den seneste økonomiske krise var arbejdsløsheden betydeligt lavere i Sverige end i de fleste andre europæiske lande. Det er en vidt udbredt opfattelse, at dette for en stor del kan forklares ved Sveriges aktive arbejdsmarkedspolitik. I denne artikel drøftes de seneste undersøgelser af de makroøkonomiske virkninger, som denne politik har, og der fremsættes argumenter for, at de påståede fordele har været overdrevet.



Figur 1: Arbejdsløshed og arbejdsmarkedsprogrammer 1970 - 1993
Procent af arbejdsstyrken



Kilder: Sveriges Statistik (SCB) og den nationale arbejdsmarkedsstyrelse (AMS)

Note: Arbejdsmarkedsprogrammerne omfatter arbejdsmarkedsuddannelse (eksklusiv uddannelse på virksomheden), jobtilbud og særlige foranstaltninger for unge.

“... arbejdsmarkedsprogrammer ... består hovedsagelig af støtteprogrammer og arbejdsmarkedsuddannelse, men også af selektive foranstaltninger rettet specielt mod unge og handicappede.”

“Der er udviklet to teorier om arbejdsmarkedsprogrammernes indflydelse på den generelle beskæftigelsessituation.”

“I modsætning til andre arbejdsløse med tættere forbindelser til arbejdsmarkedet, bidrager de langtidsledige ikke til at holde lønstigningerne nede.”

ger på den generelle beskæftigelsessituation, at ledigheden ikke er blevet påvirket eller endog er steget. Vi vil give et overblik over teorierne, beskrive de empiriske resultater af en række svenske undersøgelser inden for dette område og drøfte, hvad man kan lære af de svenske erfaringer.

Regeringens arbejdsmarkedspolitik består dels af passiv hjælp til de arbejdsløse (i form af arbejdsløshedsunderstøttelse eller førtidspension), dels af en række aktive foranstaltninger, nemlig arbejdsmarkedsprogrammer. Sidstnævnte består hovedsagelig af støtteprogrammer og arbejdsmarkedsuddannelse, men også af selektive foranstaltninger rettet specielt mod unge og handicappede. Antallet af aktive beskæftigelsesforanstaltninger gør Sverige til et af de førende lande i Europa, både med hensyn til udgifter og antallet af deltagere. Figur 1 viser antallet af registrerede arbejdsløse og antallet af personer beskæftiget i arbejdsmarkedsprogrammer i Sverige i perioden 1970 - 1993. Disse tal alene tillader dog ikke, at man kan udlede, at den forholdsvis lave arbejdsløshed hovedsagelig er et resultat af den svenske regerings arbejdsmarkedspolitik.

Der er udviklet to teorier om arbejdsmarkedsprogrammernes indflydelse på den generelle beskæftigelsessituation. I den første af disse teorier, som blandt andre

de britiske forskere Richard Layard og Richard Jackman repræsenterer, understreges programmernes muligheder for at bevare eller øge uddannelsesniveaet i arbejdsstyrken og bane vejen for mere effektive jobsøgningsstrategier. Ud fra dette perspektiv er betragtningen, at regeringens arbejdsmarkedspolitik vil øge den “effektive” arbejdsstyrke, hvilket så igen giver anledning til større konkurrence om arbejdspladser, løntilbageholdenhed og dermed en stigning i den generelle beskæftigelse. En helt væsentlig faktor, der bestemmer størrelsen på denne “effektive” arbejdsstyrke, er antallet af langtidsledige. I modsætning til andre arbejdsløse med tættere forbindelser til arbejdsmarkedet, bidrager de langtidsledige ikke til at holde lønstigningerne nede. Det kan skyldes, at de langtidsledige ikke aktivt søger et job, eller at arbejdsgiverne er utilbøjelige til at ansætte dem. Lønstigningerne forbliver store, også med en høj ledighed, og ledigheden bliver derfor ved med at stige.

I den anden teori, som primært fremsættes af Lars Calmfors fra Stockholms Universitet, peges der på, at programmer kan påvirke lønforhandlinger mellem fagforeninger og arbejdsgivere og dermed få lønningerne til at stige. Det formodes, at fagforeningerne også tager deres arbejdsløse medlemmer med i betragtning, en situation, der hovedsagelig er bestemt af omfanget af arbejdsløsheden og de alternative indtjeningsmuligheder. Ifølge denne teori vil regeringens programmer begrænse de negative virkninger af en afskedigelse og dermed svække incitamentet til at vise løntilbageholdenhed. Nøjagtig hvor meget svagere disse incitament er afhænger af faktorer, som f.eks. understøttelsens størrelse, programmets varighed, og hvorvidt deltagelse kvalificerer deltagerne til yderligere perioder, hvor de er berettiget til dagpenge. Programmerne kan følgelig resultere i højere løn og således fortrænge almindelig beskæftigelse. De aktive foranstaltninger menes endvidere at svække den enkelte incitament til at søge arbejde, mens programmet er i gang, hvilket så igen fører til en større ledighed. Den generelle beskæftigelse kan, hvis den samlede virkning af disse faktorer er stærk nok, blive fortrængt i et sådan omfang, at ledigheden faktisk stiger.



Den empiriske viden om de forskellige virkninger af regeringens arbejdsmarkedsprogrammer bygger på såvel vurderinger af mikro- som makroniveauet. Undersøgelserne på mikroniveauet fokuserer på virkningerne for løn og beskæftigelse for deltagerne i programmerne. Selv om der har været ret intens forskning på dette område, har de hidtidige resultater ikke givet noget klart billede. Metodiske vanskeligheder skyldes, at deltagelse i programmer sjældent er en vilkårlig procedure. Hvis f.eks. de personer, der deltager i uddannelsesprogrammer, har tendens til at være mere produktive og nemmere at ansætte end andre arbejdsløse, vil programmets behandlingsvirkning blive overvurderet på grund af det, der er blevet kaldt 'skævhed i udvælgelsen'. Der er udviklet nye metoder til at håndtere dette problem, særlig i USA, men resultaterne har vist sig at være meget forskellige over for netop den metode, forskeren anvender.

Makroundersøgelser forsøger at bestemme programmernes virkninger i hele økonomien ved at analysere de samlede virkninger for beskæftigelsen og lønningerne, dvs. de generelle konsekvenser, også for dem, der ikke deltager i programmerne. De fleste af sidstnævnte undersøgelser er gennemført i de skandinaviske lande, hvilket måske kan forventes, i betragtning af den store vægt, der dér lægges på aktiv arbejdsmarkedspolitik. Undersøgelser i andre lande anvender typisk udgifterne som målestok for programaktiviteterne, en metode, som har adskillige mangler (se OECD, 1993, og henvisninger deri). F.eks. er antallet af personer i et program, og ikke udgifterne, den rigtige målestok, hvis man ønsker at analysere virkningen af at overføre arbejdsløse til programmet. Alle de svenske undersøgelser, der henvises til i nedenstående, anvender oplysninger om deltagelse i programmerne.

Tabel 1 og 2 viser resultaterne af en række svenske makroundersøgelser af regeringens arbejdsmarkedsprogrammets virkninger på løn og beskæftigelse. En vigtig del af forskningen på dette område fokuserer på spørgsmålet om, hvorvidt forskellige typer programmer - dels støtteprogrammer, dels arbejdsmarkedsuddannelse - kan påvises at have forskellige virkninger. De fleste af undersøgelserne sonder imidlertid ikke mellem forskellige

programtyper. Den samlede målestok, der anvendes i disse undersøgelser, figurerer i tabellerne som 'støtteprogrammer + uddannelse'.

Udsagnet om at en stigning (på kort sigt) i den åbne arbejdsløshed medvirker til lavere løntryk støttes af såvel teori som en stor mængde empirisk litteratur i Europa og andre steder. Et langt mere kontroversielt spørgsmål er virkningerne af arbejdsmarkedsprogrammer på løndannelsen, eftersom teorier, der konkurrerer med hinanden, giver forskellige svar. Tabel 1 viser de skønnede lønpåvirkninger af arbejdsmarkedsprogrammer på givne niveauer i forbindelse med den åbne - og løntilbageholdenhedsskabende - arbejdsløshed. En positiv (+)/negativ (-) virkning betyder, at et stigende antal deltagere i programmet har stigende/reducerende virkning på lønnen. Et nul (0) i tabellen viser, at lønningerne forbliver uforandrede, men det betyder også, at overførsel af personer fra åben arbejdsløshed til forskellige programmer ikke resulterer i løntilbageholdenhed. Det skal understreges, at dette resultat er næsten lige så alvorligt, som hvis virkningen havde været positiv. Tabellen viser, at de fleste af undersøgelserne har vist, at programmerne ikke reducerer løntrykket.¹ Layard-Jackman-teorien, der henvises til ovenfor, synes således ikke at få megen støtte. I Sve-

"... de fleste af undersøgelserne har vist, at programmerne ikke reducerer løntrykket."

"Meget få undersøgelser har analyseret programmerne med hensyn til deres virkning på beskæftigelsen, og resultaterne fører ikke frem til nogen endelig konklusion."

¹ Undersøgelserne bygger på et bredt udsnit af oplysninger og omfatter også forskellige beregningsmetoder. Det skal derfor påpeges, at de undersøgelser, der bygger på bedre oplysninger og/eller statistiske metoder, ikke har givet bedre resultater i forbindelse med regeringens arbejdsmarkedspolitik. De eneste sammenlignelige resultater om lande uden for Skandinavien er, så vidt jeg ved, en undersøgelse af OECD(1993). Med udgangspunkt i oplysninger om såvel udgifter som deltagerantal i forbindelse med arbejdsmarkedsprogrammer i Frankrig og Tyskland (og Sverige), konstaterer OECD, at en stigning i deltagerantallet ikke har nogen større virkning for lønstigninger. I modsætning hertil reducerer større udgifter pr. deltager løntrykket. Det fremgår imidlertid ikke klart, i hvor vid udstrækning de oplysninger og udgifter, der anvendes i rapporten, måler kvalitetsforskelle.

Tabel 1 Empiriske undersøgelser af regeringens arbejdsmarkedsprogrammets virkninger for lønninger

Undersøgelse	Program	Virkning
Calmfors & Forslund (1991)	støtteprogrammer + uddannelse	+
Calmfors & Nymoen (1990)	støtteprogrammer + uddannelse	0
Edin, Holmlund & Östros (1993)	støtteprogrammer uddannelse	-/0 -/0
Forslund (1991)	støtteprogrammer + uddannelse	+
Forslund (1992)	støtteprogrammer uddannelse	+ -
Holmlund (1990)	støtteprogrammer + uddannelse	0
Löfgren & Wikström (1991)	uddannelse	0
Skedinger (1992)	støtteprogrammer	+



“Det er påvist, at arbejdsmarkedsprogrammer kan have en lønstigningsvirkning, og vi kan ikke være sikre på, at tiltagene faktisk har reduceret den samlede arbejdsløshed. Generelt betragtet er resultaterne imidlertid mere favorable for uddannelsesprogrammer end for støtteprogrammer.”

rige har offentliggørelse af disse undersøgelser givet anledning til en livlig debat, ikke helt overraskende, eftersom resultaterne afviger så meget fra den opfattelse, økonomer og folk, der beskæftiger sig med området i praksis, efter lang tids overvejelser er kommet frem til. Nogle af de bidrag, der hidtil er kommet frem i debatten, er genoptrykt i Bergström (1993).

Meget få undersøgelser har analyseret programmerne med hensyn til deres virkning på beskæftigelsen, og resultaterne fører ikke frem til nogen endelig konklusion (se Tabel 2). Industriens Uredningsinstitut, IUI og Institutet för internationell ekonomi, IIES, ved Stockholms Universitet, er på nuværende tidspunkt i gang med et forskningsprojekt om virkningerne af arbejdsmarkedsuddannelse og støtteprogrammer for den samlede arbejdsløshed, dvs. åben arbejdsløshed og antallet af personer, der deltager i offentlige programmer (Calmfors & Skedinger, 1994). Undersøgelsen bygger på regionale data for perioden 1965 - 1990 og tager højde for de store regionale forskelle i programmernes omfang såvel som arbejdsløshedstallene. I undersøgelsen analyserer man også virkningerne af den øgede indsats i forbindelse med foranstaltninger for unge i 1980'erne for den samlede arbejdsløshed. Unge er i vid udstrækning uden for arbejdsmarkedet, og det er et interessant spørgsmål, om målrettede foranstaltninger for en sådan gruppe fører til faldende løntryk. Tiltag rettet mod personer uden for arbejdsmar-

kedet forbedrer ikke i så høj grad velfærden hos dem, der allerede er i arbejde, som politiske foranstaltninger, der er neutrale i denne henseende, og det er muligt, at dette fører til mindre krav om lønforhøjelser. Med udgangspunkt i samme argumentation kan tiltag rettet udelukkende mod folk, der befinder sig på arbejdsmarkedet, som f.eks. uddannelse på virksomheden, forventes at have negative virkninger for løntilbageholdenhed, men dette spørgsmål blev ikke undersøgt på grund af mangel på regionale data. Uddannelse på arbejdspladsen nåede sit højdepunkt i den økonomiske afmatningsperiode sidst i 1970'erne, men siden da er det ikke blevet anvendt nær så meget som almindelige uddannelsesprogrammer.

De foreløbige resultater af dette forskningsprojekt viser, at der er stor forskel på programmerne. Støtteprogrammer synes ikke at bidrage til større beskæftigelse, mens arbejdsmarkedsuddannelse udviser mere positive resultater. Vi er imidlertid ikke i stand til at drage nogen særlige konklusioner med hensyn til prioriteringen af ungdomsprogrammer.

Som helhed kan forskningen gennem de sidste par år siges at have givet anledning til en række spørgsmål vedrørende regeringens arbejdsmarkedsprogrammets effektivitet. Det er påvist, at arbejdsmarkedsprogrammer kan have en lønstigningsvirkning, og vi kan ikke være sikre på, at tiltagene faktisk har reduceret den samlede arbejdsløshed. Generelt betrag-

Tabel 2 Empiriske undersøgelser om regeringens arbejdsmarkedsprogrammets virkning på arbejdsløsheden

Undersøgelse	Afhængig variabel	Program	Virkning
Calmfors & Skedinger (1994)	Total arbejdsløshed	støtteprogrammer uddannelse	+/- -
McCormick & Skedinger (1992)	Åben arbejdsløshed	støtteprogrammer + uddannelse	+
Wadensjö (1987)*	Åben arbejdsløshed	ungdomsgrupper	-

Note: Wadensjö-rapporten (1987) er udelukkende begrænset til ungdomsarbejdsløshed og virkningerne af programmerne på åben arbejdsløshed i forbindelse med en bestemt aldersgruppe. Man har således ikke set på de mulige virkninger for andre grupper.



tet er resultaterne imidlertid mere favorable for uddannelsesprogrammer end for støtteprogrammer. Denne forskel skyldes muligvis, at uddannelsesprogrammer er forbundet med mere tilegnelse af kvalifikationer, færre deplaceringsvirkninger og lavere understøttelse end støtteprogrammer. Vi står herefter tilbage med spørgsmålet om eventuelle risici og muligheder forbundet med en aktiv arbejdsmarkedspolitik i forbindelse med den aktuelle situation på arbejdsmarkedet i Sverige, hvor ledigheden er langt større end i 1970'erne og 1980'erne. At sætte meget på passive arbejdsmarkedssforanstaltninger, som det er tilfældet i mange andre europæiske lande, er tydeligvis ikke en attraktiv løsning.

Som nævnt ovenfor har de to 'tanke-retninger' hver deres argumenter om virk-

ningerne af regeringens arbejdsmarkedspolitik. Man kan ikke gå ud fra, at disse argumenter nødvendigvis gensidigt udelukker hinanden. Det er klart, at der skal lægges stor vægt på de muligheder, der ligger i regeringens politik for at forhindre, at langtidsledigheden stiger. Risikoen for løninflation som følge af en sådan politik er på nuværende tidspunkt lille, selv om den findes, eftersom åben arbejdsløshed i Sverige har nået et betydeligt højere niveau end tidligere. På den anden side er det lige så vigtigt at undgå, at deltagerne låses fast i programmerne på grund af store fordele og gode muligheder for at deltage og komme tilbage igen efter ledighedsperioder. Udfordringen for politikerne i Sverige og andre steder er at finde frem til en optimal blanding af forskellige aktive og passive foranstaltninger og udforme dem omhyggeligt.

Bibliografi

Bergström, V. (red.) (1993), *Varför överge den svenska modellen?* Trade Union Institute for Economic Research, Stockholm

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

Calmfors, L. og Nymo, R. (1990), "Real Wage Adjustment and Employment Policies in the Nordic Countries", *Economic Policy*, nr. 11

Calmfors, L. og Skedinger, P. (1994), "The Employment Effects of Swedish Active Labour Market Policy: An Analysis with Pooled Time-Series and Cross-Section Data", under udgivelse, Institute for International Economic Studies and the Institute for Social and Economic Research, Stockholm.

Edin, P.A., Holmlund, B. og Östros, T. (1993), "Wage Behaviour and Labour Market Programmes in Sweden: Evidence from Micro Data, Working Paper 1993:1, Department of Economics, Uppsala University.

Forslund, A. (1991), *Price and Wage Setting under Imperfect Competition*, Department of Economics, Uppsala University.

Forslund, A. (1992), *Arbetslöshet och arbetsmarknadspolitik*, Supplement 7, Långtidsutredningen, Finansministeriet, Stockholm.

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

Löfgren, K.G. og Wikström, M. (1991), *Lönebildning och arbetsmarknadspolitik*, Ds 1991:53, Arbetsministeriet, Stockholm.

McCormick, B. og Skedinger, P. (1992), "Why do Regional Unemployment differentials Persist?", i 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, Organisation for Economic Cooperation and Development, Paris.

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.



En individuel uddannelsesinvesteringskonto - et svensk forslag

*Gunnar Eliasson**

“ ... vil det egentlige ansvar i forbindelse med forandringer i stigende grad blive pålagt den enkelte i stedet for staten, og det vil blive stadig vigtigere at omorganisere uddannelses-, arbejdsmarkeds- og socialsikringsinstitutionerne med henblik på at gøre disse forandringer lettere. Dette er realiteten i den på nuværende tidspunkt meget alvorlige arbejdsmarkeds-situation i Europa, som står over for vækst uden nye arbejdspladser eller muligheden for, at investeringer vil blive foretaget andre steder, hvor der kan tilbydes en potentielt mere kompetent, fleksibel og mindre omkostningskrævende arbejdsstyrke.

... Den reform, der er nødvendig for at få de stagnerende fuldt udviklede industrielle økonomier til at vokse igen, skal således som et væsentligt kendetegn omfatte nye institutioner, der giver den enkelte mulighed for i højere grad at påtage sig et økonomisk ansvar for sin egen økonomiske fremtid og velfærd, og fjerne de samme ansvarsområder fra staten, dvs. flytte en betydelig del af finansieringen af uddannelse, omskoling, arbejdsmarkedsforsikring og social sikring fra skatter til obligatoriske bidrag, som den enkelte pålægges.”

*) Jf. s. 5

De fuldt udviklede industrialiserede økonomier står på nuværende tidspunkt over for stærkt stigende konkurrence inden for deres traditionelle produktionsteknologier. Mange af disse økonomier har også alvorlige vanskeligheder med at opbygge ny industri til at erstatte den heraf følgende nedgang i deres traditionelle systemer. Nettovirkningen af dette har været, at industriens evne til at skabe værditilvækst udtrykt i fremmed valuta ikke er tilstrækkelig til at fastholde den hidtidige vækst i mange europæiske økonomier og opfylde kravene om fortsat økonomisk velfærd for borgerne. Det skyldes delvis mangel på ledelseskompetence og teknisk kompetence i de eksisterende virksomheder. Men hvor en sådan industriel kompetence findes, har de fuldt udviklede industrilandes evne til at gå over til ny kompetence eller teknologi med stor værditilvækst været alvorligt begrænset af sociale faktorer, som navnlig har manifesteret sig på arbejdsmarkedet.

For at kunne møde udfordringen i denne overgang med godt resultat er der behov for dygtighed inden for tre områder (jf. Eliasson 1992a,c):

- (1) **uddannelse** - for at forbedre arbejdsstyrkens kompetenceniveau
- (2) **arbejdsmarkedet** - for at stimulere kompetenceudvikling og fordele kompetence
- (3) **social sikring** - for at begrænse de negative konsekvenser af allokering for risikogrupper.

Funktionerne uddannelse, arbejdsmarked og social sikring skal alle fungere godt i en samlet kontekst og kan ikke betragtes isoleret. Dette understreger den omstændighed, at skolens effektivitet i meget høj grad afhænger af et arbejdsmarked, der fungerer, og et socialt sikringsystem, der

gør folk villige til at flytte og påtage sig arbejdsmarkedsrisici. Resultaterne inden for disse tre områder er meget vigtige for den enkeltes præstation og velfærd. Den enkelte er den første, der kommer til at lide under konsekvenserne af tilpasning til radikalt ændrede økonomiske strukturer. Den politiske beslutningstager er mere eller mindre ude af stand til at påvirke de individuelle resultater af omstrukturingsprocessen, og med en alvorlig undermineret finansiel situation i de fleste fuldt udviklede industrialiserede økonomier har den offentlige sektor ikke længere som før råd til at give generøs kompensation til dem, der bliver berørt af uforudsigelige resultater på markedet. Som følge heraf vil det egentlige ansvar i forbindelse med forandringer i stigende grad blive pålagt den enkelte i stedet for staten, og det vil blive stadig vigtigere at omorganisere uddannelses-, arbejdsmarkeds- og socialsikringsinstitutionerne med henblik på at gøre disse forandringer lettere. Dette er realiteten i den på nuværende tidspunkt meget alvorlige arbejdsmarkeds-situation i Europa, som står over for vækst uden nye arbejdspladser eller muligheden for, at investeringer vil blive foretaget andre steder, hvor der kan tilbydes en potentielt mere kompetent, fleksibel og mindre omkostningskrævende arbejdsstyrke.

Hvordan gøres det mere attraktivt at investere i Europa?

En kompetent, fleksibelt til rådighed stående og ikke for dyr arbejdsstyrke er den afgørende faktor for at kunne tiltrække nye investeringer. Samtidig vil den uforudsigelige arbejdsmarkeds-situation i Europa, og den omstændighed, at den enkelte og politikerne er ukendte med denne situation, ikke hjælpe med til at øge fleksibiliteten på arbejdsmarkedet. I



en sådan situation med usikkerhed på arbejdsmarkedet bliver **kompetenceudvikling** naturligt den foretrukne politiske løsning på det vækst- og arbejdsløshedsproblem, de fuldt udviklede industrialiserede økonomier står overfor. Skal en kompetenceorienteret arbejdsmarkeds politik lykkes, er det ikke nok med nytænkning på det politiske område. Foruden evnen til at bevilge offentlige midler er der brug for kompetence hos de politiske beslutningstagere. Frem for alt skal ledelsen af offentlige uddannelses-, arbejdsmarkeds- og socialsikringsinstitutioner radikalt omorganiseres. En forkert politik kan i modsat fald gøre mere skade end gavn, det er vi nu begyndt at forstå (jf. Per Skedingers artikel i dette nummer). De kritiske spørgsmål er: **Hvilke** nye former for kompetence er der brug for, **hvem er kompetent** til at tilrettelægge den rigtige uddannelse, **hvem** burde være og **hvem** er mest kompetent til at tilvejebringe den supplerende arbejdsmarkedsforsikring? Og **hvordan** bør arbejdsmarkedet indrettes for at fordelingen af kompetence bliver effektiv, og hvordan bør vedvarende kompetenceudvikling finansieres? Det eneste entydige svar på alle disse vanskelige spørgsmål er, at politiske foranstaltninger ikke vil lykkes uden en kontant og motiveret indsats fra den enkelte. For at mobilisere denne indsats og kompetence skal den enkelte råde over en betydelig del af de nødvendige ressourcer og have lov til at tage det økonomiske ansvar for sin egen fremtid.

Eftersom den enkelte, og ikke den politiske myndighed, normalt er den, der er mest kompetent til at træffe beslutninger, bør ressourcer, der før blev forvaltet (via skattesystemet) af offentlige myndigheder, stilles til rådighed for den enkelte. Den reform, der er nødvendig for at få de stagnerende fuldt udviklede industrielle økonomier til at vokse igen, skal således som et væsentligt kendetegn omfatte nye institutioner, der giver den enkelte mulighed for i højere grad at påtage sig et økonomisk ansvar for sin egen økonomiske fremtid og velfærd, og fjerne de samme ansvarsområder fra staten, dvs. flytte en betydelig del af finansieringen af uddannelse, omskoling, arbejdsmarkedsforsikring og social sikring fra skatter til obligatoriske bidrag, som den enkelte pålægges. De kritiske spørgsmål er:

Hvem skal tilvejebringe en troværdig arbejdsmarkedsforsikring for arbejdsstyrken, og hvordan skal finansieringen af arbejdsmarkedsforsikring helt præcist organiseres? Hvordan skal mindre ansvarsbevidste enkeltpersoner forhindres i at bliver snyltere på systemet eller i at lade umiddelbare bekymringer få dem til at risikere deres velfærd på lang sigt? Formuleringer på denne måde er forslaget til løsningen af dette problem således meget generel og refererer til alle former for uddannelse og forsikring, selv om det konkrete forslag i nedenstående er udarbejdet som et redskab til at effektivisere erhvervsuddannelse og arbejdsløshedsforsikring.

Statsmonopol eller individuelle investeringskonti

Ideen med at gøre den enkelte ansvarlig for sin egen velfærd er ikke ny. Ideen blev bragt på bane af Wicksell for hundrede år siden på et tidspunkt, hvor velfærdsstaten kun var en idé. Som den realistiske statsmand han var, var Bismarck klar over, at den enkelte og markedet på det tidspunkt ikke ville kunne realisere den forsikringsløsning, den sociale og politiske stabilitet i de spirende industrialiserede markedsøkonomier krævede. Han skabte derfor den første minimale velfærdsstat i Preussen, og den var vel at mærke ikke baseret på et skattesystem. Den var baseret på forsikring, men obligatorisk forsikring, meget i lighed med bilforsikring i dag. Problemerne med velfærdsøkonomierne blev mere aktuelle i takt med, at velfærdsstaterne baseret på skatter voksede og i stigende grad afskar den enkelte eller familien fra de økonomiske muligheder for at tage vare på egne forsikrings- og uddannelsesmæssige behov. Dette fungerede nogenlunde, så længe økonomierne voksede, og kravene til velfærdsydelser fra staten var moderate. Endvidere skabte de udvidede programmer med sociale ydelser betydelige problemer med hensyn til sociale risikogrupper. Den nuværende situation udsætter derfor den offentlige sektor i nogle vesteuropæiske lande for alvorlige finansieringsproblemer. De eksisterende systemer kan endvidere begrænse incitamentet til at finde nye jobs og deltage i vedvarende uddannelse og kan derfor holde udbuddet af arbejdskraft tilbage.

“I en sådan situation med usikkerhed på arbejdsmarkedet bliver kompetenceudvikling naturligt den foretrukne politiske løsning på det vækst- og arbejdsløshedsproblem, de fuldt udviklede industrialiserede økonomier står overfor.”

“De kritiske spørgsmål er: Hvilke nye former for kompetence er der brug for, hvem er kompetent til at tilrettelægge den rigtige uddannelse, hvem burde være og hvem er mest kompetent til at tilvejebringe den supplerende arbejdsmarkedsforsikring? Og hvordan bør arbejdsmarkedet indrettes, for at fordelingen af kompetence bliver effektiv, og hvordan bør vedvarende kompetenceudvikling finansieres?”



i Sverige "... blev der udformet en individuel investeringskonto til uddannelse, vedvarende omskoling og pensionering ..., som så blev bragt i forslag af udvalget." (Det svenske erhvervsuddannelsesudvalg)

"Fra fødslen vil den enkelte kunne trække på en begrænset kredit til uddannelsesformål. I løbet af den erhvervsaktive tilværelse vil en del af de indbetalte penge gå til syge- og arbejdsløshedsforsikring. Der kan trækkes på den indskudte kapital på et hvilket som helst tidspunkt til forud præciserede investeringer i uddannelse og til dækning af forskellige forsikringspræmier ..."

1) A Sea of Opportunities, Den svenske regerings officielle publikationer, SoU 1992:123

2) Det skal bemærkes, at den gradvise begrænsning af progressiviteten i det svenske indkomstkattesystem og den omstændighed, at politikerne nu lægger mindre vægt på ambitionerne om lige behandling, betyder, at denne type foranstaltninger ikke længere er så politisk følsomme som før.

Man har længe forudset denne mulighed, og der er blevet foreslået løsninger. Individuelle skattefradragsordninger i forbindelse med forsikring, pensionering og uddannelse er allerede foreslået af Eliasson (1976) og Rehn (1983). I de seneste år er dette spørgsmål blevet mere ildevarslende, eftersom den skatteopkrævende stat ikke blot har frataget familien dens ressourcer til at handle på egne vegne, men også har oplevet, at den i mindre grad er i stand til at tilvejebringe de nødvendige ydelser inden for uddannelse, erhvervsuddannelse og social sikring. Hovedårsagen til denne manglende evne i den offentlige sektor er de forkvaklede incitamentsordninger forbundet med offentligt finansieret uddannelse, arbejdsmarkedsuddannelse og social sikring og den tilsvarende mangel på motivation og engagement hos den enkelte.

Et svensk forslag

Problemerne med at finansiere velfærdsstaten og risikogrupper er måske mest udtalte i Sverige. I de sidste par år er den åbne arbejdsløshed endvidere steget dramatisk og har fremtvinget en radikal nyvurdering af udgiftskrævende omskolingsprogrammer. Det nye svenske erhvervsuddannelsesudvalg for erhvervsuddannelse, hvis kommissorium var at give programmerne korporativ status og forberede privatiseringen heraf (Eliasson 1992b og **Ett hav av möjligheter 1992**¹) bemærkede, at social sikring i forbindelse med arbejdsløshed, uddannelse, erhvervsuddannelse og pensionering i vidt omfang er en omfordeling af indkomst i løbet af den enkeltes levetid via mange offentlige skatter og tilskud, hvilket som sådan indebærer en social risiko og er ineffektivt for så vidt angår incitamentet i det. For at afhjælpe denne situation blev der udformet en **individuel investeringkonto** til uddannelse, vedvarende omskoling og pensionering (se Eliasson 1992b), som så blev bragt i forslag af udvalget. Der blev senere arbejdet videre med en lignende idé af Fölster (1993), som generaliserede systemet til også at dække arbejdsmarkedsforsikring i Andersson, Carlsson, Eliasson et al. (1993) i form af en borgerkonto. Selv om denne individuelle investeringskonto er udformet med henblik på den normale lønmodtager, er den langt mere omfattende og skulle kunne

dække de fleste lønmodtagere. For de dårligt stillede vil det hidtidige velfærdsystem finde anvendelse. Det er en fordel, eftersom det giver de sociale myndigheder mulighed for at fokusere på den lille gruppe personer med problemer, der har brug for hjælp, og al forskning tyder på (Eliasson 1992c), at intensiv og skræddersyet bistand til den enkelte er det, der er brug for, og ikke pengeoverførsler og anonym behandling i store statslige bureaukratier. Hensigten er, at kun en minimal del af ydelsen i forbindelse med uddannelse, forsikring og pensionering skal dækkes over det offentlige budget og finansieres via skatter. For at undgå, at de socialt svagt stillede bliver udsat for en risiko, skal denne minimale offentlige dækning være betydeligt lavere end de beløb, der på nuværende tidspunkt ydes via de vestlige landes velfærdsøkonomier. Resten, hvor en del er obligatorisk, vil blive finansieret fra privat side, idet der gives den enkelte mulighed for, før der beregnes skat, at indsætte en del af indtjeningen på en individuel uddannelsesinvesteringkonto. Muligheden for at trække beløbet fra i skat betyder i det væsentlige, at det tilsvarende skattetilsvaret overføres til den individuelle investeringskonto. Det er enkelt at bringe et sådant system i stand. Der er kun brug for skattefradragsmuligheden og veldefinerede grænser for trækingsrettigheder. Som foreslået i Eliasson (1992b) og Andersson, Carlsson, Eliasson et al. (1993) kan systemet gradvis indføres ved at give alle mulighed for skattefradrag for indskud på uddannelsesinvesteringkonti og, men ikke nødvendigvis, muligheden for via en fuldt betalt police at blive fri for at skulle betale offentlig skat². Arrangementet minder om virksomheders ret til at overføre overskud. Det fungerer som en privat pensionsordning, hvor pensionen kan komme til udbetaling for visse investeringer som f.eks. uddannelse.

Den individuelle uddannelsesinvesteringkonto

Den individuelle investeringskonto kan oprettes som følger. Fra fødslen vil den enkelte kunne trække på en begrænset kredit til uddannelsesformål. I løbet af den erhvervsaktive tilværelse vil en del af de indbetalte penge gå til syge- og arbejdsløshedsforsikring. Der kan trækkes på den



indskudte kapital på et hvilket som helst tidspunkt til forud præciserede investeringer i uddannelse og til dækning af forskellige forsikringspræmier (arbejdsløsheds-, ulykkes-, sygeforsikring osv.). Der kunne blive tale om et supplerende statstilskud, og lønmodtageren vil også kunne forhandle sig frem til en supplerende ydelse i sin ansættelseskontrakt. For at begrænse socialt betingede risici vil investeringer i uddannelse f.eks. kun blive dækket op til et forud fastsat beløb. Den kapital, der står tilbage ved pensionsalderen, vil endvidere **i sin helhed** være til disposition som pensionsydelse, en bestemmelse, som vil modvirke socialt betingede risici og forhindre den pågældende i at bruge for mange af systemets ydelser, mens kapitalen er under opbygning, og dermed minimere statens behov for at kontrollere, om der foregår misbrug. For at gøre den enkelte interesseret i kapitaltilvæksten på investeringskontoen, skal vedkommende have mulighed for i betydelig grad at have indflydelse på forvaltningen af kapitalen, uanset om der er tale om en privat eller en offentlig konto osv. Der skal ikke være nogen begrænsninger for, hvor mange midler den enkelte selv indskyder. Det er snarere det modsatte, der er tilfældet, idet forvaltningen af denne konto **bør være beskyttet** mod regeringens nationaløkonomiske interesser på kort sigt. Der bør udelukkende fokuseres på fordelene for den enkelte på langt sigt. Modellen udarbejdet af det svenske udvalg for erhvervsuddannelse (se igen **Ett hav av möjligheter** og den mere detaljerede indledende analyse af Eliasson 1992b, og Andersson et al. 1993, Kap. 1, 5 og 6) omfattede to særlige karakteristika med henblik på at gøre investeringskontoarrangementet økonomisk effektivt og samtidig acceptabelt med hensyn til indkomstfordeling.

Den individuelle investeringskonto er bedre end en kollektiv finansieringsordning, idet den effektivt udnytter den enkeltes kompetence og incitament

For det første konkluderede udvalget, at hvis den enkelte skulle stimuleres til at gøre en indsats og være motiveret, hvil-

ket er påkrævet, hvis uddannelse skal give et godt resultat, var der brug for et effektivt **incitament**, og kontiene skulle i det store og hele forvaltes af den enkelte, for at vedkommende kunne undgå at blive arbejdsløs, før hun eller han kunne komme i betragtning til omskoling finansieret af bureaukratiet på arbejdsmarkedet - således som det på nuværende tidspunkt er normalt i Sverige. Eftersom den enkelte betaler en del af udgifterne ved at trække på sin pensionsordning, kan socialt betingede risici minimeres. Det bliver så også klart, at den enkelte har et stærkt incitament til at vælge den uddannelse, der gør vedkommende mere kompetent og dermed mere produktiv og i stand til at opnå større indtjening. Generelt betragtet må den enkelte også være mere kompetent end en bureaukrat til at træffe dette valg. I det tilfælde, hvor vedkommende ikke anser sig selv for at være tilstrækkelig kompetent til at træffe de rigtige investeringsbeslutninger, kan lønmodtageren altid spørge om råd, hvis vedkommende mener, at det ville være en fordel. Således skulle der gennemsnitligt set ikke være hverken private eller sociale omkostninger forbundet med programmet (Eliasson 1992b). Den individuelle investeringskonto løser problemet med de økonomiske begrænsninger forbundet med uddannelse og mobilitet og giver incitament til at foretage økonomisk rationelle investeringer i uddannelse. Hvis den enkelte vælger den rigtige form for uddannelse, som giver et personligt stort udbytte, bør resultaterne på makro-niveauet forbedres som følge heraf, og det samme burde være tilfældet for den enkeltes indtjening og dermed mulighed for at få investeringen tilbage via den opbyggede pensionskapital. **For det andet** argumenterede udvalget for, at problemerne for dårligt stillede og stigmavirkninger på denne måde kan løses mere effektivt og fornuftigt end med det nuværende system.

Stigmatisering minimeres

Dette opnås ved at give mulighed for og stimulere til, at de forskellige erhvervsuddannelsesenheder konkurrerer med hinanden gennem udvikling af nye produkter. Eftersom nogle af disse institutioner allerede har haft gode resultater med

“Der skal ikke være nogen begrænsninger for, hvor mange midler den enkelte selv indskyder. Det er snarere det modsatte, der er tilfældet, idet forvaltningen af denne konto bør være beskyttet mod regeringens nationaløkonomiske interesser på kort sigt. Der bør udelukkende fokuseres på fordelene for den enkelte på lang sigt.”

“Den individuelle investeringskonto løser problemet med de økonomiske begrænsninger forbundet med uddannelse og mobilitet og giver incitament til at foretage økonomisk rationelle investeringer i uddannelse.”

“Hvis man betaler markedsprisen for professionel undervisning af de dårligt stillede, vil det kunne tiltrække de bedste uddannelsesinstitutioner og løse de dårligt stilledes problemer optimalt.”

3) Argumentet vedrørende de dårligt stillede er præciseret mest i Eliasson (1992b).



at tiltrække private kunder, der ikke modtager økonomisk støtte, er teknikkerne til succesrig uddannelse blevet udviklet med rimelige midler. Det er en kendsgerning, at disse programmer har tendens til at være udstyret med de bedste lærere og også er meget udgiftskrævende, men at virksomhederne er villige til at betale en høj pris for den høje kvalitet, de får. Udvalget argumenterer videre, at det kan være, at uddannelse af de dårligt stillede endog er mere udgiftskrævende og kræ-

ver særdeles gode undervisere. Dette skal naturligvis også anerkendes af politikere, hvis de ønsker at hjælpe de dårligt stillede. Hvis man betaler markedsprisen for professionel undervisning af de dårligt stillede, vil det kunne tiltrække de bedste uddannelsesinstitutioner og løse de dårligt stillede problemer optimalt. Da de nu vil komme til at deltage i markedsbaserede private uddannelsesprogrammer, vil stigmavirkningerne blive minimeret.³

Bibliografi

Andersson, T., Carlsson, B., Eliasson, G. et al., 1993, *Den långa vägen*, IUI, Stockholm. Bogen er ved at blive oversat.

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

Eliasson, G., 1992a, *Arbetet*, IUI, Stockholm

Eliasson, G., 1992b, *Marknaden för yrkesutbildning*, IUI, arbetsrapport nr. 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 nr. 350b, Stockholm. Udgives af OECD.

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

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

Wicksell, K., Socialstaten och Nutidssamhället, Stockholm (Albert Bonnier).



Erhvervsuddannelse af unge i Frankrig: en ressource, som er vanskelig at udnytte optimalt¹



Eric Verdier

Vicedirektør i CEREQ
(Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications)

I [Boyer 1992], der behandler spørgsmålet om "fremkomsten af et nyt produktionssystem", anføres det, at almenuddannelse og erhvervsuddannelse kan vise sig at være en af de afgørende faktorer for "et lands evne til at fremme en kumulativ vækst". Denne faktor kan imidlertid ikke alene sættes lig med stigende deltagelse i uddannelse. Måden, hvorpå uddannelserne udformes og integreres i aktørernes praksis og i arbejdsmarkedets funktion, er af lige så stor betydning for de opnåede resultater.

I Frankrig er andelen af skolesøgende efter den obligatoriske skolegangs afslutning (i 16 års-alderen) steget stærkt i løbet af de sidste 20 år; for de 17-24-årige var procentdelen i 1987 på samme niveau som i Tyskland og højere end i USA [Debizet 1990].

Udviklingen inden for den tekniske og erhvervsrettede undervisning har været lige så markant, som det fremgår af nedestående skema:

Skema 1

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

Kilde: Ministère de l'Education Nationale et de la Culture, DEP (Direktoratet for Evaluering og Prognoser)

Endvidere er der gjort en stor indsats for at mindske frafaldsprocenten og ajourføre erhvervsuddannelsesbeviserne:

□ procentdelen af beståede CAP, som er grunduddannelsesbeviset inden for den erhvervsrettede undervisning, er steget fra 58% i 1982 til 66% i 1991. Der er imidlertid lang vej igen, før man når op på samme gennemførelsesprocent som ved lærlinguddannelserne i Tyskland (80%). Den fortsat høje dumpeprocent i Frankrig [OECD 1993] skyldes især de teoretiske prøvers selektive karakter, der afspejler almenuddannelsernes fortrinsstilling i Frankrig;

□ der er iværksat et omfattende arbejde med at revidere og forny uddannelsesbeviserne. F.eks. er der indført 165 nye eller reviderede erhvervs kvalifikationsbeviser (CAP) inden for den seneste 10-års periode, og 246 CAP (eller CAP-linjer) er blevet afskaffet. Endvidere er den tekniske undervisning blevet udvidet med en ny kategori uddannelser, erhvervsfaglig studentereksamen. Endelig er læseplans sammensætningen, der udformes i samråd med erhvervene, blevet stærkt rationaliseret, bl.a. gennem anvendelse af jobreferencer (hvad skal den færdiguddannede kunne?) og eksamensbevisreferencer (hvad skal han vide?) [Tanguy 1991].

Der er således sket en omfattende udvikling af det erhvervsrettede undervisningssystem, der ellers traditionelt opfattes som statisk.

Det franske uddannelsessystems interne resultater synes i øvrigt at være helt på højde med situationen, hvis man skal dømme ud fra de gængse internationale indikatorer.

I betragtning af udgiftsniveaet pr. elev, hvor Frankrig ligger på et OECD-gennemsnit, synes resultaterne endog at være temmelig bemærkelsesværdige, eftersom fran-

I 1980'erne har det franske uddannelsessystem gennemført en omfattende kvantitativ og kvalitativ udvikling af den tekniske og erhvervsrettede undervisning. Deklasseringen af de færdiguddannede, den højere arbejdsløshedsprocent blandt unge i Frankrig end i andre lande og den permanente offentlige støtte til erhvervmæssig indslusning af unge, vidner om stigende omkostninger i forbindelse med de unges tilpasning til arbejdsmarkedet. Som følge af den måde, den institutionelle anerkendelse af eksamensbeviser fungerer på, og uddannelsesstrategiens slingrekurs intensiveres de kvalificerings- og deklassificeringstendenserne. En løsning af disse problemer vil kræve omfattende strukturelle ændringer på såvel uddannelses- som beskæftigelsesområdet og af arbejdstilrettelæggelsen.

1) Denne artikel genoptager og ajourfører nogle elementer i et indlæg, der under titlen "Education and the youth labor market in France: the increasing cost of adjustment in the 1980s", blev holdt på en konference i november 1993 i Santa Barbara, arrangeret af Christoph F. Buechtemann og Dana J. Soloff (Rand, Santa Monica, Californien). Konferencens overordnede tema var "Human Capital Investments and Economic Performance".

Akterne fra konferencen, der udgives af Ch. F. Buechtemann og D.J. Soloff, udkommer i foråret 1995 i en Russel Sage Foundation-serie (New York). Et resumé, redigeret af arrangørerne, udkommer i Industrial Relations Journal bind 25 nr. 2 - (sommer 1994) under titlen "Education, Training and the Economy".



“Der er ... sket en omfattende udvikling af det erhvervsrettede undervisningssystem, der ellers traditionelt opfattes som statisk.”

- **stærk stigning i andelen af skolesøgende efter den obligatoriske skolegangs afslutning**
- **omfattende udvikling af den tekniske og erhvervsrettede undervisning**
- **stor indsats for at mindske frafaldsprocenten og ajourføre erhvervsuddannelsesbeviserne**

“... ikke alene er arbejdsløshedsprocenten blandt unge meget høj, men også målt i forhold til den samlede procentdel arbejdsløse er ungdomsarbejdsløsheden meget højere end i Tyskland og Det Forenede Kongerige.”

“I Frankrig har den stærke stigning i antallet af unge med en erhvervmæssig grunduddannelse (CAP og BEP) ... automatisk medført forringede beskæftigelsesmuligheder.”

ske elevers resultater ved standardiserede evalueringer giver dem en placering blandt de førende i OECD-landene [Peretti, Meuret 1993].

Men udviklingen med hensyn til fordelingen af ressourcerne til almenuddannelse og erhvervsuddannelse har øget kløften mellem uddannelsessystemet og arbejdsmarkederne, hvilket først og fremmest går ud over de unge, der rammes hårdere end unge i europæiske lande med et veludviklet lærlinguddannelsessystem, der mere direkte er rettet mod arbejdsmarkedet; ikke alene er arbejdsløshedsprocenten blandt unge meget høj, men også målt i forhold til den samlede procentdel arbejdsløse er ungdomsarbejdsløsheden meget højere end i Tyskland og Det Forenede Kongerige. Forskelle i den demografiske situation kan ikke alene forklare dette fænomen [Join-Lambert, Pottier, Sauvageot 1993]. De løsningsforslag, der fremsættes af uddannelsesbeskæftigelsesaktørerne, er stadig famlende og endog selvmodsigende: prioritering af de almene uddannelser, fremme af den erhvervsrettede undervisning eller nedsættelse af omkostningerne i forbindelse med ansættelse af unge.

Et voksende misforhold mellem udviklingen på erhvervsuddannelsesområdet og på arbejdsmarkederne

Den erhvervmæssige grunduddannelses betydning for at få ansættelse i franske virksomheder er af nyere dato. Herom vidner forskellene mellem generationernes uddannelsesniveau, der er langt mere markante i Frankrig end i Tyskland.

Forskellene er særlig markante, hvad angår den erhvervmæssige grunduddannelse: forskellen mellem erhvervsaktive under 25 år og den beskæftigede befolkning som helhed er 10 points i Tyskland (bevis for den duale uddannelse eller tilsvarende bevis fra den erhvervsrettede undervisning) og næsten 15 points i Frankrig (CAP eller BEP).

I Tyskland er forholdet mellem uddannelse og beskæftigelse gradvis blevet til-

passet det stadig højere uddannelsesniveau, uden at der hidtil er sat spørgsmålstegn ved det duale system som grundlag for kvalifikationstilvejebringelse og arbejdstilrettelæggelse. Endnu i dag, hvor de unge tyskere i stigende grad foretrækker de almindelige studielinjer, anfægter virksomhederne ikke det duale systems legitimitet, tværtimod (se [Adler, Dybowski og Schmidt 1993]).

I Frankrig har den stærke stigning i antallet af unge med en erhvervmæssig grunduddannelse (CAP og BEP), samtidig med at beskæftigelsessituationen har begrænset indslusningsmulighederne, automatisk medført forringede beskæftigelsesmuligheder, der har givet sig udtryk i et fald i de unges andel af de samlede ansættelser (fra 17% i 1973-74 til 13% i 1988-89) og deklassering af såvel lønmæssig som arbejdsmæssig karakter.

I forlængelse af en udvikling, der tog sin start i midten af 1970'erne [Affichard 1981], var de unges adgang til arbejdsmarkedet i 1980'erne præget af øget risiko for deklassering. Ukvalificerede jobs udgør en stigende andel af arbejdsmarkedet, medens andelen af disse blandt de beskæftigede som helhed generelt er faldende (-22% mellem 1982 og 1991). Efter nogle år opstår der en tendens til opnormering, men i en stadig langsommere takt, som det fremgår, hvis man sammenligner de forskellige årgange, efter et de har forladt uddannelsessystemet [Join-Lambert og Viney 1988].

Disse resultater er sammenfaldende med analysen af lønniveau i forhold til uddannelsesniveau [Baudelot, Glaude 1990]. I perioden 1970-1985 var en lønmæssig deklassering særlig markant for de lavest uddannede og navnlig for CAP (især kvinder): 31% af de mandlige CAP-indehavere var blandt de lavest lønnede i 1985 mod 26,5% i 1979 (for kvinder var de tilsvarende tal henholdsvis 36,3% og 24,8%). Ydermere har gennemsnitslønnen for arbejdstagere uden eksamensbevis nærmet sig CAP-indehavernes (2).

I Tyskland har stigningen i antallet af unge med en faglig uddannelse derimod snarere virket befordrende på den lønmæssige og overenskomstmæssige anerkendelse. Denne forskel må henføres til arbejdsmarkedernes funktion og den

**Tabel 2: Forskelle mellem generationernes uddannelsesnivea: en sammenligning mellem Frankrig og Tyskland**

Tyskland	Beskæftigede i alt	Frankrig	Beskæftigede i alt	Frankrig	Beskæftigede under 25 år	Tyskland	Beskæftigede under 25 år
Afsluttet Hauptschule (med eller uden bevis), Realschule-bevis, uden faglig uddannelse	19,5	CEP/BEPC (= uden faglig uddannelse)	43,1	CEP/BEPC, ikke registreret	38,1	Afsluttet Hauptschule, Realschule-bevis, uden faglig uddannelse	21,2
Vekseluddannelsesbevis eller tilsvarende erhvervsuddannelsesbevis	55,4	CAP, BEP	28,9	CAP, BEP	43,4	Vekseluddannelsesbevis eller tilsvarende bevis for erhvervsrettet undervisning	66,1
Almen eller teknisk studentereksamen, studentereksamen + vekseluddannelsesbevis, tekniker eller mesterprøve	13,4	Almen, teknisk eller erhvervsfaglig studentereksamen, B, T, BP	11,6	Studentereksamen, teknikerbevis	11,5	Teknikerbevis eller mesterprøve; studentereksamen + vekseluddannelsesbevis	11,5
Fachhochschule-bevis (kortvarige højere uddannelser)	4,0	DEUG, BTS, DUT og andre uddannelser på niveau III	8,2	Studentereksamen + 2 og højere uddannelsesbeviser	7,0	Ingeniørbevis, Fachhochschule og universitetseksamensbevis	1,2
Universitetsksamensbevis	7,7	Universitetseksamen og højere læreanstalter	8,2				
I alt	100	I alt	100	I alt	100	I alt	100

Fransk kilde: Enquête Emploi - INSEE
Tysk kilde: Mikrozensus - Projektunterlagen des IAB, Bundesanstalt für Arbeit - Arbeitslose im Alter von unter 25 Jahren

måde, hvorpå kvalifikationer tilvejebringes. I Frankrig finder den faglige kvalificering sted i virksomhederne gennem ordningen med virksomhedsinterne arbejdsmarkeder, som stadig er den fremherskende, og som virksomhederne har søgt at bevare gennem aldersbetingede foranstaltninger (førtidspensionering). Anciennitet og erfaring spiller stadig en afgørende rolle for klassificeringen.

Institutionaliseringen (se ovenstående indramning) - med massiv statsstøtte - af et overgangsfelt mellem uddannelsessystem og arbejdsmarked har bidraget til at fastholde de eksisterende virksomhedsinterne markedslogikker, uden at der samtidig er etableret stabile rammer for tilvejebringelse og anerkendelse af erhvervs-mæssige kvalifikationer. Som følge heraf udsættes de unge, der har afsluttet en erhvervs-mæssig grunduddannelse, for stærk konkurrence fra højere uddannede unge med hensyn til adgang til de jobs, der principielt er beregnet for den førstnævnte gruppe.

Således er der skabt et stadig større misforhold mellem de uddannelsesressourcer, der investeres i erhvervsrettet undervisning, og virksomhedernes praksis med at ansætte de unge færdiguddannede fra den erhvervsrettede undervisning på de laveste niveauer i beskæftigelseshierarkiet med heraf følgende risiko for varig udelukkelse af de 90.000 unge, der hvert år forlader uddannelsessystemet uden en faglig uddannelse. De ukvalificerede jobs, som egentlig er beregnet på de sidstnævnte, besættes således i stigende omfang af højere kvalificerede unge. Over 50% af de unge på niveau VI og Va har i løbet af deres første tre erhvervsaktive år været ledige i mere end et år (for indehavere af et CAP- eller BEP-bevis falder procenten til 15 [Pottier, Viney 1991]).

Såvel i Tyskland som i Frankrig er ung-arbejderne (under 25 år) bedre uddannet end kategorien som helhed. Men medens andelen af faglærte arbejdere blandt unge i Tyskland er højere end andelen af faglærte i den samlede erhvervsaktive befolk-

2) Også de højere uddannede berøres af deklasseringen, men dog i mindre grad. Desuden er deklasseringen for disse vedkommende ikke blevet intensiveret, selv om antallet af højere uddannede er steget væsentligt. I 1985 havde 77% af de unge med enten en universitetseksamen på 2. eller 3. studietrin (mindst studentereksamen + tre år), ingeniørexamen eller eksamen fra en højere læreanstalt (grande école), fået en ledende stilling 1-5 år efter uddannelsens afslutning [Laulhé 1990]. I 1977 gjaldt dette kun 62%.



“I Tyskland har stigningen i antallet af unge med en faglig uddannelse ... snarere virket befordrende på den lønmæssige og overenskomstmæssige anerkendelse. Denne forskel må henføres til arbejdsmarkedernes funktion og den måde, hvorpå kvalifikationer tilvejebringes.”

ning, er den derimod lavere i Frankrig [Möbus, Sevestre 1991]. Således er den fremherskende tendens i Tyskland stadig væk, at de faglige kvalifikationer erhverves i begyndelsen af det erhvervsaktive liv, hvilket er symptomatisk for eksistensen af faglige markeder (som langt fra udelukker interne karriereforløb [Lutz 1992]), medens den fremherskende tendens i Frankrig stadig er en gradvis opbygning af kvalifikationer, hvilket afspejler de virksomhedsinterne markeders dominans [Eyraud, Marsden, Silvestre 1990], som i de “glorværdige 30’ere” var forbundet med integrering af en lavt kvalificeret eller uuddannet arbejdskraft. Det er symptomatisk, at anciennitetens betydning for arbejderes lønniveau er to gange så lav i Tyskland som i Frankrig [Depardieu, Payen 1986]. I Frankrig skabes der således en stadig større modsætning mellem udviklingen af en stærkt institutionaliseret erhvervsuddannelse, baseret på standardiserede læseplaner, en struktur, der nærmer sig den tyske [Campinos-Dubernet, Grando 1988], og på den anden side virksomhedernes fortsatte dominerende rolle

som kvalificeringssted for arbejdstagerne [Silvestre 1987].

En uafklaret uddannelsesstrategi

Det er endnu ikke lykkedes arbejdsmarkedsparterne og de offentlige myndigheder i Frankrig at skabe sammenhæng mellem uddannelsessystemets udvikling og personaleforvaltningen i virksomhederne. I de sidste 10 år har erhvervsuddannelsespolitikken og politikken til fremme af unges indslusning ført en slingrekurs mellem tre veje, som vanskeligt kan forenes:

□ en “japansk” vej bestående i en forceret udvikling af de erhvervsmæssige grunduddannelser, på grundlag af hvilke virksomhederne opbygger arbejdsgrupper bestående af arbejdstagere, der er bedre udrustet til at tilpasse sig de teknologiske og organisatoriske ændringer, tage initiativer og påtage sig ansvaret for forskel-

Tabel 3: Erhverv besat af unge mænd, der har forladt uddannelsessystemet i 1991 (i %)

Erhverv	Uden eksamensbevis/ bevis fra sekundær- undervisning, niveau I	CAP/ BEP	Studenter- eksamen	Højere end studenter- eksamen	I alt
1. Landbrugere, håndværkere, forretningsdrivende	5	8	5	1	4
2. Ledende stillinger	2	1	5	36	14
3. Stillinger på mellemliderniveau	15	7	30	45	27
4. Administrative hverv	13	9	23	13	14
5. Andre funktionær- stillinger (handel og service til private)	9	6	8	1	5
6. Faglærte arbejdere	14	32	13	3	14
7. Ufaglærte arbejdere	43	36	16	2	22
I alt	100	100	100	100	100
Samlet antal	35 000	31 000	28 000	53 000	147 000

Kilde: Enquête Emploi - Bilan Formation Emploi 1992



Institutionalisering af offentlige støtteordninger til fremme af unges indslusning på arbejdsmarkedet

Over for den mærkbare stigning i ungdomsledigheden, som har stabiliseret sig på et højere niveau end for den erhvervsaktive befolkning som helhed, og for at imødegå risikoen for udelukkelse af de lavest kvalificerede unge fra arbejdsmarkedet, har staten siden anden halvdel af 1970'erne udviklet omfattende støtteordninger til fremme af unges indslusning.

Ordningerne er blevet mere komplicerede i årenes løb med hyppige ændringer af betingelserne for godtgørelse af lønomkostninger og med hensyn til aflønning og finansiering af uddannelsesaktiviteterne. De to målsætninger: dels at begrænse lønomkostningerne (bekæmpe massearbejdsløsheden) og dels at forbedre de dårligst stillede unges uddannelses- og kvalificeringsmuligheder (ændre beskæftigelses- og arbejdsløshedsstrukturerne) er stærkt infiltreret i hinanden.

Kvantitativt set har ordningerne undergået en væsentlig udvikling, eftersom 39% af afgangene fra sekundærtrinnet i 1986 indledte deres erhvervsaktive liv inden for rammerne en af disse foranstaltninger, mod 4% i 1979. I 1986 omfattedes 70% af afgangene på ovennævnte trin i løbet af deres første tre erhvervsaktive år af en støtteordning.

Det er vanskeligt at give en samlet vurdering af disse støtteformers effektivitet, som med hensyn til arbejdsløshedsbekæmpelse synes at have haft en mere begrænset effekt i forhold til de investerede beløb end førtidspensioneringsforanstaltningerne [jf. Ermakoff og Tresmontant 1990]. Den opfattelse, at en vekslen mellem uddannelse og beskæftigelse kan fremme de unges indslusning og dermed øge det samlede uddannelsessystems effektivitet, skyldes i høj grad støtteordningerne, hvilket ikke er så ringe et resultat i et land, hvor skolemodellen indtager en så fremtrædende plads. Ikke desto mindre har støtteforanstaltningernes kompleksitet og "indbyrdes konkurrence" betydet, at det ikke har været muligt at udlede klare regler for en omstrukturering af unges uddannelses- og beskæftigelsesmuligheder. "Social behandling" af arbejdsløsheden og forbedring af de unges kvalifikationer gennem partnerskaber mellem erhvervsliv og uddannelsesinstitutioner sammenblandes alt for ofte af aktørerne.

lige arbejdsområder. Det i den vejledende lov om uddannelse (vedtaget af Parlamentet i 1989) fastsatte mål, at 80% af en årgang inden århundredets udgang skal have et studentereksamensniveau (niveau IV), går i denne retning,

□ en "tysk" vej, der tilstræber dels at fremme den erhvervsrettede undervisning og dels at udbygge vekseldannelse. Indførelsen af den erhvervsfaglige studentereksamen i 1985, som nedbryder grænserne inden for den studielinje, der fører til CAP og BEP, og giver dem den i fransk sammenhæng så vigtige anerkendelse som ligestillede med studentereksamen, der formelt er det første universitetstrin, peger i ovennævnte retning. Målsætningen om på kort sigt at fordoble antallet af deltagere i vekseldannelse, som er gået

i arv fra den ene regering til den anden, vidner om en fascination af den tyske model. Siden 1987 har det endvidere været muligt at gennemføre alle erhvervsrettede uddannelser, herunder også i de højere uddannelser, som lærlinguddannelser,

□ en "britisk" vej, ifølge hvilken de unges indslusningsmuligheder primært forbedres gennem nedsættelse af lønomkostningerne på baggrund af den høje "klassiske" arbejdsløshed. I dette perspektiv skal man se de utallige former for offentlig støtte og indførelsen af en ny arbejdsretlig status for unge, som gør det muligt at omgå lovgivningen om mindsteløn, og som kun indebærer begrænsede forpligtelser for virksomhederne med hensyn til erhvervsmæssig uddannelse

"Således er den fremherskende tendens i Tyskland stadig væk, at de faglige kvalifikationer erhverves i begyndelsen af det erhvervsaktive liv, hvilket er symptomatisk for eksistensen af faglige markeder ... , medens den fremherskende tendens i Frankrig stadig er en gradvis opbygning af kvalifikationer, hvilket afspejler de virksomhedsinterne marketers dominans ... , som i de "glorværdige 30'ere" var forbundet med integrering af en lavt kvalificeret eller uuddannet arbejdskraft."



“... målsætningen om 80% af en årgang på studentereksamensniveau, (er) af den franske offentlighed blevet opfattet som en opfordring til at satse mere på almenuddannelserne.”

“... tendensen til at fortsætte studierne efter afslutningen af en teknologisk uddannelse (er) blevet mere og mere markant:”

“... disse uddannelser (har) fuldstændig mistet det præg af arbejdsmarkedsuddannelse, de havde, da de blev indført i 1960'erne;”

“De unges præference for de almene studier risikerer at destabilisere den kampagne til forbedring af de erhvervsrettede uddannelsers image, der iværksattes i 1980'erne. Det er denne udvikling, nogle tyske eksperter frygter, når de i deres unge landsmænds tendens til at foretrække almene studier ser “en begyndende destabilisering af det duale system som i Frankrig” [Lutz 1992].”

(fritagelse for betaling af sociale ydelser, solidariske beskæftigelseskontrakter, virksomhedspraktik og erhvervsintroducerende praktikophold).

Såvel indholdet i som sagsbehandlingen af den seneste femårslovgivning om beskæftigelse, der vedtoges af Parlamentet i 1993, understreger ovennævnte slingrekurs.

Viderestudier på bekostning af de erhvervsfaglige og tekniske uddannelser

Som følge af denne vaklen mellem forskellige - undertiden indbyrdes modstridende - tendenser måtte den grundlæggende logik, der traditionelt er styrende for uddannelsen i Frankrig, nødvendigvis gå af med sejren. Således er målsætningen om 80% af en årgang på studentereksamensniveau, som i hvert fald i starten tog sigte på en prioriteret udvikling af en ny faglig linje baseret på erhvervs-gymnasiet, af den franske offentlighed blevet opfattet som en opfordring til at satse mere på almenuddannelserne. Den almene studentereksamen tegnede sig for de to tredjedele af stigningen i antallet af uddannede på niveau IV mellem 1987 og 1991 [Tanguy 1991]. Endvidere er tendensen til at fortsætte studierne efter afslutningen af en teknologisk uddannelse blevet mere og mere markant: 45% af indehaverne af et DUT-bevis (teknologisk universitetsdiplom) og 25% af et BTS-bevis (højere teknikerbevis) -(niveau III), som afsluttede deres uddannelse i 1988, valgte at studere videre, mod henholdsvis 33% og 20% af 1984-afgangene; efter afsluttet teknologisk studentereksamen valgte 80% inden for servicefagene at studere videre (trods et stort frafald i de højere uddannelser) og 90% inden for de industrielle specialområder: dermed har disse uddannelser fuldstændig mistet det præg af arbejdsmarkedsuddannelse, de havde, da de blev indført i 1960'erne; de første afgangene fra den erhvervs-gymnasiale linje har for en tredjedels vedkommende fortsat studierne i en højere uddannelse [Hallier 1991 og Eckert 1994].

Denne tendens understøttes af såvel uddannelsesinterne som -eksterne faktorer. De adgangsgivende BTS- og DUT-linjer tiltrækker studenter fra den almene linje, som ønsker at fortsætte studierne

med henblik på en universitetseksamen på 2. studietrin (studentereksamen +4), der mindsker risikoen for arbejdsløshed og usikre ansættelsesforhold.

Uanset hvor stor risiko der er for lønmæssig eller erhvervmæssig deklassering, er den under alle omstændigheder mindre end for de lavere uddannedes vedkommende, og karriereudsigterne er bedre. Derfor vælger de unge fornuftigt nok at studere videre [Commissariat général du Plan 1992], og som følge af disse beslutninger på husstandsplan etableres en selvforstærkende tendens til at fortsætte studierne, en tendens, der ikke er underlagt prismekanismen, eftersom størstedelen af de direkte studieomkostninger afholdes af samfundet. De unges præference for de almene studier risikerer at destabilisere den kampagne til forbedring af de erhvervsrettede uddannelsers image, der iværksattes i 1980'erne. Det er denne udvikling, nogle tyske eksperter frygter, når de i deres unge landsmænds tendens til at foretrække almene studier ser “en begyndende destabilisering af det duale system som i Frankrig” [Lutz 1992].

Disse tendenser vil uvægerligt yderligere accentuere det forhold, at et eksamensbevis i Frankrig ikke er udtryk for en anerkendt erhvervmæssig kvalifikation eller en bestemt fagidentitet, men derimod signalerer færdigheder, som i stigende grad identificeres med det opnåede studieniveau [Silvestre 1987]. På kort sigt mindskes omkostningerne til udvælgelses- og ansættelsesprøver, men med risiko for, at der senere opstår større behov for tilpasningsforanstaltninger, som vil resultere i ekstra udgifter til efter- og videreuddannelse og/eller gentagne ansættelsesprocedurer.

Eksamensbeviset: “filter” eller investering?

Er der ikke en tendens til, at studier og eksamensbeviser får karakter af filter snarere end af investering i menneskelig kapital? På grundlag af franske data fra 1977 har [Jarousse, Mingat 1986] vist, at økometriske specifikationer baseret på filterteorien (Arrow) har en mindst lige så god forklarings effekt på forholdet mellem indkomstniveau og uddannelseslængde som den af [Mincer 1974] fore-



slæde indtjeningsmodel. Ifølge filterteorien er det ikke længere "en persons uddannelse, der er bestemmende for indtjeningen, men den relative position, som uddannelsen giver ham i forhold til hans generations gennemsnitlige uddannelsesniveau". I hvert fald for de højere uddannelser forekommer filterteorien at være mere overbevisende end teorien om, at indholdet i de gennem uddannelsen formidlede kundskaber skulle være afgørende.

I en konjunktur, der er kendetegnet ved et globalt fald i beskæftigelsen, vil eksamensbeviset primært fungere som en beskyttelse mod arbejdsløshed og dernæst som et adgangsbevis til de virksomhedsinterne arbejdsmarkeder med udsigt til en lønmæssig karriere og endelig som adgangsbevis til erhvervelse af specifikke kvalifikationer: i hver enkelt etape stilles der større og større krav til uddannelsesniveau. Kun kandidater med afgangseksamen fra de videregående uddannelser afviger i vid udstrækning fra dette mønster, eftersom udviklingen i beskæftigelsesstrukturerne og kriterierne for ansættelse af ledende personale i høj grad er gunstig for dem.

Hvis disse forudsigelser viser sig at være korrekte, kan de individuelle og kollektive fordele ved viderestudier risikere at

blive væsentligt mindre end forudset, hvilket vil være ensbetydende med "tabte illusioner", der som bekendt er en kilde til sociale spændinger: i de franske socialkategoriklassifikationer forudsættes det, at unge, der opgiver at gennemføre en gymnasieuddannelse, uanset om den er af almen eller erhvervsfaglig karakter, har mulighed for at få ansættelse som andet end ufaglærte "gulvarbejdere"; men det vil være disse "andre" stillinger, der vil blive besat med unge med studentereksamen, når målet er, at 80% af en årgang skal have en studentereksamen. Så vidt vi er orienteret, har forholdet uddannelse-erhvervsklassifikation-social status endnu ikke været genstand for større debat. [Baudelot og Glaude 1990] anfører i deres undersøgelse af forholdet mellem lønniveau og uddannelsesniveau, at "individuelle kvalifikationer erhvervet i løbet af den erhvervsmæssige karriere ikke effektivt vil kunne modvirke den deklassificeringstendens, der følger af de strukturelle ændringer af uddannelseshierarkiet".

Hen imod nye institutionelle forbindelser mellem uddannelse og beskæftigelse?

I de foregående årtier med stærk økonomisk vækst har den franske kvalifikationspolitik hvilet på to typer mobilitet:

□ intersektoriel mobilitet, navnlig i form af den stadige strøm af arbejdstagere, der fra landbruget gik over i industrien, hyppigst i bygge- og anlægssektoren;

□ mobilitet inden for virksomhedernes interne arbejdsmarkeder, der bød på omfattende karrieremuligheder, hvoraf den mest typiske var "firmaingeniør" (i 1982 havde under halvdelen af de ansatte i ledende stillinger og ingeniørerne en studentereksamen plus to års studier (BTS-DUT) eller mere).

Således er en lavt kvalificeret arbejdsstyrke blevet integreret på arbejdsmarkedet (i 1982 havde 47% af de beskæftigede i aldersgruppen 30-49 år og 70% af de 50-årige og derover intet eksamensbevis [Fournier 1993]). Dette skal ses i sammenhæng med en stærkt hierarkiseret organi-

"På baggrund af den fortsatte tendens til deklassering, præferencen for viderestudier og arbejdsgivernes stadig mere eksplicite henvisning til almenuddannelsesniveauer, såvel inden for rammerne af kollektive aftaler som i virksomhedernes ansættelsespraksis, forekommer det indlysende, at filterteorien er den mest relevante."

"Så vidt vi er orienteret, har forholdet uddannelse-erhvervsklassifikation-social status endnu ikke været genstand for større debat."

Tabel 4:
Arbejdsløshedsprocent 9 måneder efter afsluttet uddannelse (i 1992) opstillet efter uddannelsesniveau

	Mænd	Kvinder
VI-Va	35	36
V heraf med afgangsbrev	36	33
IV heraf med afgangsbrev	19	30
	14	28
III	15	14
I-II	10	19
I alt	24	30

Kilde: Enquête Emploi - Bilan Formation Emploi 1991-1992



“På baggrund af det globale fald i beskæftigelsen er der nu en stærk tendens til deklassificering af indehavere af grundlæggende erhvervsuddannelsesbeviser, (CAP, BEP), uden at der som tidligere åbner sig andre karrieremuligheder; risikoen for at blive udelukket fra arbejdsmarkedet øges til stadighed for de lavest uddannede ...”

En positiv omstrukturering af relationen mellem erhvervsuddannelse og beskæftigelse er særlig kompliceret i Frankrig, da det vil kræve en samtidig indsats på flere områder:”

sationsmodel omfattende mange arbejdsfunktioner, der udføres af arbejdere og funktionærer med standardiserede arbejdsopgaver [Boyer 1979].

Siden krisens start er dette mobilitetsystem gradvis blevet sammenkoblet med personalenedskæringer i sektorer med intern beskæftigelsesforvaltning, uden at de beskæftigelsesmuligheder, der følger af den udbyggede service, har gjort det muligt at skabe stabiliserede integrationsmekanismer og give plads for en gradvis forbedring af kvalifikationerne gennem praksis [Tanguy 1991]. Industrien, der før var omdrejningspunkt for mobiliteten, er gradvis blevet erstattet af arbejdsløshed, der nu er mobilitetssystemets omdrejningspunkt [Laulhé 1990]. Stigningen i uddannelsesressourcerne, der længe har været forenelig med forfremmelse af lavt kvalificerede ansatte, indskrænker nu lidt efter lidt sidstnævntes karrieremuligheder.

Uddannelsessystemet har gennemgået en omfattende udvikling, uden at arbejdstilrettelæggelsen i de store virksomheder har ændret sig nævneværdigt, og samtidig er antallet af atypiske og usikre ansættelsesforhold steget stærkt, navnlig i små og mellemstore virksomheder i service-sektoren, idet det er den eneste mulighed for at få adgang til de virksomhedsinterne arbejdsmarkeder. Denne struktur har fået nogen til at tale om “et nostalgisk forhold til det fredske arbejdssystem” [Boyer 1989], der kommer til udtryk i en regulering af forholdet uddannelse-beskæftigelse gennem en stadig hårdere konkurrence om stabile og kvalificerede jobs [Goux, Maurin 1993]; kun kandidater fra de højere uddannelser er indtil videre gået fri i større udstrækning. På baggrund af det globale fald i beskæftigelsen er der nu en stærk tendens til deklassificering af indehavere af grundlæggende erhvervsuddannelsesbeviser (CAP, BEP), uden at der som tidligere åbner sig andre karrieremuligheder; risikoen for at blive udelukket fra arbejdsmarkedet øges til stadighed for de lavest uddannede, eftersom de får sværere og sværere ved at få adgang til ukvalificerede jobs; ordningerne til fremme af unges integration på arbejdsmarkedet er omkostningskrævende for den enkelte, staten og virksomhederne, på grund af manglen på en stabil organisering af forholdet skole-virksomhed.

En løsning af disse problemer kræver - ud over løsninger på makroøkonomisk plan - ændringer i såvel kompetenceopbygningen, reguleringen af arbejdsmarkedene, navnlig de virksomhedsinterne, arbejdstilrettelæggelsen og karriereforløbet gennem etablering af kvalificerende uddannelsesstilbud i løbet af den erhvervsaktive periode. Relationen uddannelse-beskæftigelse må nødvendigvis omstruktureres, da det i modsat fald ikke vil være muligt at opbygge et beskæftigelsesområde af en sådan karakter, at uddannelsesinvesteringerne kan udnyttes optimalt.

En positiv omstrukturering af relationen mellem erhvervsuddannelse og beskæftigelse er særlig kompliceret i Frankrig, da det vil kræve en samtidig indsats på flere områder:

□ forbedring af den erhvervsfaglige og teknologiske undervisnings image i de unges øjne med henblik på at begrænse antallet af viderestuderende, i særdeleshed i de almene uddannelser, hvilket forudsætter at de erhvervsrettede linjer anerkendes i de kollektive aftaler, og at adgangen til kvalificerende uddannelse i karriereforløbet forbedres. Sidstnævnte betingelse er en forudsætning for at komme den herskende opfattelse til livs, at det niveau, der er opnået i den erhvervsmæssige grunduddannelse, i vid udstrækning er bestemmende for det faglige og sociale karriereforløb;

□ stabilisering af vekselluddannelsesordningerne med henblik på at ophæve de nuværende omkostningskrævende modsætninger mellem erhvervsuddannelse i skoleregiet og virksomhedsintern uddannelse;

□ etablering af sammenhæng mellem arbejdstilrettelæggelse, karrieremuligheder og det højeste grunduddannelsesniveau, som flere og flere unge fremover vil være i besiddelse af;

□ indslusning af det store antal unge, der hvert år forlader uddannelsessystemet uden eksamensbevis eller faglig uddannelse, og som nu er stærkt truede af varig udelukkelse fra arbejdsmarkedet; de statsstøttede arbejdspladser sigter mod at bidrage hertil, men det står stadig tilbage som modydelse til den offentlige støtte at



Nomenklatur over eksamensbevisniveauer

Uden eksamensbevis - bevis fra sekundærtrin I

Uden eksamensbevis: uden eksamensbevis eller bevis for gennemført grundskoleforløb

Bevis fra sekundærtrin I: eksamensbevis fra sekundærtrin I, uden eksamensbevis fra den tekniske undervisningslinje

CAP/BEP

CAP/BEP: eksamensbevis fra de kortvarige tekniske linjer: CAP, BEP (herunder EFAA) med eller uden eksamensbevis fra sekundærtrin I

Studentereksamen

Almen studentereksamen: almindelig studentereksamen, med eller uden bevis for teknisk uddannelse på niveau IV eller V

Teknisk

studentereksamen: eksamensbevis for teknisk uddannelse på niveau IV, uden almen studentereksamen

Højere end studentereksamen

DEUG/ENI: eksamensbevis fra en højere læreruddannelsesinstitution, uden teknisk eksamensbevis på samme niveau

DUT/BTS/

Sundhedsuddannelser: teknologisk universitetsbevis, højere teknikerbevis, eksamensbevis fra social- og sundhedsuddannelserne

Eksamensbevis fra videregående uddannelser:

alment eller teknisk eksamensbevis svarende til eller højere end kandidateksamen (licence) eller afgangsbrev fra en højere læreanstalt (grande école).

NB. Denne nomenklatur (med 4 niveauer) anvendes i de skemaer, der er baseret på spørgeskemaundersøgelsen vedrørende beskæftigelse (Enquête Emploi). Den detaljerede udgave (med 8 niveauer) anvendes i den synteseoversigt over afgangsstrømme (skema 1), der er udarbejdet af DEP (Direktoratet for Evaluering og Prognoser)

Nomenklatur over uddannelsesniveauer ¹⁾

Niveau VI: afsluttet 1. trin i sekundærundervisningen, EREA (6., 5., 4.), 1-årige erhvervsforberedende uddannelser (CEP, CPPN og CPA) eller de første 4 år af SES eller GCA

Niveau V a): afsluttet 3. klasse, klasser på det andet kortvarige trin før afgangsklassen, 5. og 6. år i SES eller erhvervsrettet uddannelse i EREA

Niveau V: afsluttet afgangsklasse på det andet kortvarige erhvervsrettede trin eller skoleophør før afslutning af afgangsklassen på andet langvarige trin

Niveau IV: afsluttet afgangsklasse på det andet langvarige trin eller skoleophør efter studentereksamen før niveau III

Niveau III: eksamensbevis for studentereksamen + 2 år (DUT, BTS, læreruddannelse, DEUG, sundheds- og socialuddannelser, m.v.)

Niveau II + I: eksamensbevis fra 2. eller 3. universitetstrin eller bevis fra en højere læreanstalt.

1) Denne nomenklatur er fastlagt af "Commission statistique nationale de la formation professionnelle et de la promotion sociale" og godkendt af "Le Groupe permanent du Comité interministériel de la formation continue" (Den Stående Gruppe under Det Tværministerielle Udvalg for Efter- og Videreuddannelse) (beslutning af 21. marts 1969)



opbygge kompetencegivende forløb, som kan bringe de unge ud af den nuværende pendlen mellem usikker ansættelse og arbejdsløshed.

Et uomgængeligt krav må være, at uddannelsessystemet varetager følgende opgaver: formidling af kvalifikationer, opbygning af fagidentitet (selektionsfunktion) og opretholdelse af den sociale samhørighed [Caroli 1993].

I betragtning af den betydning, der tillægges eksamensbeviset i det franske samfund, kan en differentiering og decentralisering af adgangen til denne ressource (gennem efter- og videreuddannelse,

godskrivning af arbejds erfaringer) åbne mulighed for at forene tilvejebringelse af overførbare kvalifikationer inden for rammerne af en arbejdsmarkedslogik med eksistensen af virksomhedsinterne markeder. En sådan udvikling ville indebære en omfordeling af virksomhedernes og lønmodtagernes respektive bidrag til finansieringen af efter- og videreuddannelser, som bør afsluttes med et eksamensbevis og dermed kunne overføres. En aftale mellem fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer fra 1991 går i denne retning [OECD 1991]. De forsøg, der er gennemført hermed i nogle få virksomheder, er et første skridt på vejen [Feutrie Verdier 1993].

Litteraturhenvisninger:

Adler T., Dybrowski G. og Schmidt H. (1993), "Kann sich das duale System behaupten? Argumente für eine zukunftsorientierte Berufsbildung". *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* nr. 22/1. BIBB, Berlin.

Baudelot Ch. og Glaude M. (1990) "Les diplômés paient-ils de moins en moins? Etude de la relation salaire diplômés 1970-1977-1985" i 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*. Duplikeret papir. CEPREMAP. Paris.

Campinos-Dubernat M. og Grando J.-M. (1988) "Formation professionnelle ouvrière: trois modèles européens". *Formation Emploi*, nr. 22. La Documentation Française. Paris.

Caroli E. (1993) "Les fonctions du système éducatif vues par les économistes: quelques conceptions fondatrices". *Education et formations*, nr. 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* nr. 95. CEREQ. Marseille.

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

quantitative de certains dispositifs". *Economie et Prévision*, nr. 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*, bind 129 nr. 4. Organisation Internationale du Travail. Genève.

Feutrie M. et Verdier E. (1993) "Entreprises et formations qualifiantes: une construction sociale inachevée". *Sociologie du Travail*, nr. 4/1993. Dunod. Paris.

Fournier Ch. (1993) "La population active en 1990: plus diplômée, plus tertiaire, plus féminine". *BREF*, nr. 87. CEREQ. Marseille.

Goux D. et Maurin E. (1993) "La sécurité de l'emploi, une priorité croissante pour les diplômés". *Economie et Statistique*, nr. 261-1. Economie et Statistique. INSEE. Paris.

Hallier P. (1991) "L'insertion des bacheliers professionnels". *bref*, nr. *CEREQ. Paris.

Jarousse J.-P. et Mingat A. (1986) "Un réexamen du modèle de gains de Mincer". *Revue Economique* nr. 6. PUF. Paris.

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

Joint-Lambert E. et Viney X. (1988) "L'insertion des jeunes à la sortie de l'école entre 1983 et 1987". *Economie et Statistique*, nr. 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" i: MÖBUS M. og VERDIER E. *Le système de formation professionnelle en République Fédérale d'Allemagne, résultats de recherches françaises et allemandes*. Collection des études, nr. 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*, nr. 246-247. INSEE. Paris.

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

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

Peretti C. et Meuret D. (1993) "L'efficacité de l'investissement formation". *Education et Formations*, nr. 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" i 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". *Duplikeret papir*. LEST-CNRS. Aix en Provence.

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



De unges erhvervsmæssige indslusning i Det Forenede Kongerige

Det institutionelle grundlag for "one step transition" ("overgang til arbejdsmarkedet i én bevægelse")¹⁾

Indtil slutningen af 1970'erne var de unges overgang til arbejdsmarkedet i Det Forenede Kongerige kendetegnet ved en specifik relation mellem uddannelse og beskæftigelse, der understøttedes af to institutionelle karakteristika:

□ dels en markant adskillelse mellem det almene uddannelsessystem og erhvervsuddannelserne, der ligger efter den obligatoriske skolegangs afslutning (i 16 årsalderen). Den obligatoriske undervisning, der reguleres af staten og lokalsamfundene, - samtidig med at der findes en omfattende privatskolesektor, der er forbeholdt samfundseliten - er af almindelig karakter og omfatter ikke, som i Frankrig, erhvervsfaglige og tekniske linjer;

□ dels har produktionssystemet for længe siden overtaget ansvaret for erhvervsuddannelsen, hvilket er et centralt aspekt ved arbejdsmarkedsrelationerne i Det Forenede Kongerige, for så vidt som fagforeningerne og arbejdsgiverorganisationerne spiller en yderst konkret rolle. Læringsuddannelsessystemet, som traditionelt stort set har været den eneste vej til beskæftigelse som faguddannet arbejder eller funktionær, er hjørnestenen i vekseldannelsessystemet, der sikrer virksomhederne, at kvalifikationer kan overføres på arbejdskraftmarkederne og til gengæld sikrer fagforeningerne kontrol med betingelserne for at udøve et fag, hvis faste regler er grundlag for en stærk gruppeidentitet.

Dette system indebærer en særlig form for erhvervsmæssig indslusning af de unge,

der er karakteriseret ved kontinuitet i overgangen fra uddannelse til beskæftigelse i de første erhvervsaktive år (one step transition) og ved tidlig afgang fra uddannelsessystemet. I 1980 var 79% af de unge briter, der forlod skolesystemet og gik ud på arbejdsmarkedet, 16 år, medens samme aldersgruppe i Frankrig kun udgør 13% af afgangsstrømmen fra uddannelsessystemet.

Incitamentet til den tidlige afgang fra uddannelsessystemet ligger i selve arbejdsmarkedsdynamikken (D. Raffe, 1992). Dels er arbejdsmarkedsstrukturen mindre ugunstig for de unge i Det Forenede Kongerige end i andre industrilande (bortset fra perioder med stærk recession). Det er forholdsvis let at få adgang til fuldtidsbeskæftigelse på det industrielle arbejdsmarked, navnlig for unge mænd (D. Marsden, P. Ryan, 1990a). Endvidere virker den institutionelle forbindelse mellem læringsuddannelsen og erhvervslivet befordrende på muligheden for ansættelse i en tidlig alder. Rent faktisk findes der en aldersgrænse for påbegyndelse af en læringsuddannelse, og at deltage i erhvervsmæssig grunduddannelse ud over denne grænse kan være et alvorligt handicap for senere at få adgang til kvalificerede jobs (D. Ashton, M. Maguire, M. Spilsbury, 1990). Dette gælder for sektorer, der modtager lærlinge, men også sektorer, der ikke modtager lærlinge, ansætter de helt unge (D. Marsden, P. Ryan, 1990b). Endvidere har nogle undersøgelser (D. Finegold og D. Soskice, 1990) vist, at som følge af produktionsapparatets ringe krav med hensyn til kvalificeret arbejdskraft tilskyndes de unge ikke til at tage en faglig grunduddannelse. Uddannelsessystemets relative ineffektivitet understøttes således af virksomhederne, der kører med en lavt gearet produktionsmodel og generelt ofrer langsigtede investeringer (bl.a. i uddannelse) til fordel for kortsigtede rentabilitetsovervejelser.



Florence Lefresne

Agregée de Sciences Sociales;
Forsker ved IRES siden 1992.

Vigtigste forskningsområder: beskæftigelses- og arbejdsløshedsdynamikker i Frankrig og i Det Forenede Kongerige; unges erhvervsmæssige indslusning og beskæftigelse

Den gennemgribende omstrukturering af erhvervsuddannelsessystemet på den ene side og på den anden side den arbejdsmarkedsudvikling, der er et resultat af den nyliberale politik, har i løbet af de sidste 10 år ændret de unge briters beskæftigelsesmuligheder radikalt. Medens de unge i UK fortsat forlader uddannelsessystemet i en tidligere alder end unge i de øvrige europæiske lande, er forlængelsen af overgangsperioden mellem uddannelse og arbejdsmarked gennem forskellige former for særstatus (praktikant inden for rammerne af livslang uddannelse eller vekseldannelse eller inden for rammerne af de offentlige ordninger til bekæmpelse af arbejdsløsheden) for størstedelen af de unge ensbetydende med en nedbrydning af den traditionelle model, der gav direkte adgang til arbejdsmarkedet.

"... en markant adskillelse mellem det almene uddannelsessystem og erhvervsuddannelserne, der ligger efter den obligatoriske skolegangs afslutning (i 16 årsalderen)."

¹⁾ forfatterens frie oversættelse af det engelske "one step transition"



“... har produktions-systemet for længe siden overtaget ansvaret for erhvervsuddannelsen, hvilket er et centralt aspekt ved arbejdsmarkedsrelationerne i Det Forenede Kongerige, ...”

“I 1980 var 79% af de unge briter, der forlod skole-systemet og gik ud på arbejdsmarkedet, 16 år, medens samme alders-gruppe i Frankrig kun udgør 13% af afgangsstrømmen fra uddannelsessystemet.”

“... har nogle undersøgelser ... vist, at som følge af produktionsapparatets ringe krav med hensyn til kvalificeret arbejdskraft tilskyndes de unge ikke til at tage en faglig grunduddannelse.”

ITB: “Deres væsentligste funktion var inden for den enkelte erhvervsgren at iværksætte uddannelsesaktiviteter, der kunne imødekomme produktionsapparatets behov, og forvalte de midler, som virksomhederne skulle indbetale hertil.”

Lærlingssystemets sammenbrud og stigende ungdomsarbejdsløshed

Ved indgangen til 1980'erne opstod der alvorlige spændinger internt i det britiske erhvervsuddannelsessystem, problemer, der forstærkedes af problemerne på arbejdsmarkedet.

Den industrielle krise medførte et drastisk fald i antallet af lærlinge, der halveredes mellem 1970 og 1980. I slutningen af 1970'erne påbegyndte således kun 14% af de 16-18-årige en lærlingeuddannelse. Til det kvantitative problem kommer et kvalitativt, nemlig erhvervsuddannelsessystemets evne/manglende evne til at leve op til de nye kvalifikationskrav som følge af den teknologiske udvikling. Den traditionelle fagorienterede inddeling af uddannelserne har svært ved at tage højde for den teknologiske udvikling, som går på tværs af de traditionelle faggrænser. Systemet bliver endnu skrøbeligere som følge af, at der ikke findes en anerkendt kodificering af uddannelserne. De virksomhedseksterne kurser, der hovedsagelig afholdes af Colleges of Further Education under lokalsamfundenes ansvar, har ingen status inden for uddannelsesstandarderne og er ikke underlagt egentlig kontrol. Uddannelsernes kvalitet er endvidere betinget af virksomhedernes politik med at ansætte ekstern arbejdskraft i stedet for at videreuddanne deres eget personale.

Med henblik på at afskrække de virksomheder, der benytter sig af denne strategi, og støtte dem, der udvikler uddannelses tiltag, oprettedes i 1964 ITBs (Industrial Training Boards), organer med en tressidet forvaltning (arbejdsgiverorganisationer, fagforeninger, uddannelsessystem). Deres væsentligste funktion var inden for den enkelte erhvervsgren at iværksætte uddannelsesaktiviteter, der kunne imødekomme produktionsapparatets behov, og forvalte de midler, som virksomhederne skulle indbetale hertil.

I 1973 oprettede den britiske regering Manpower Services Commission under Arbejdsministeriets ressort, der har til opgave at fremme et integreret arbejdsmarkedsuddannelsessystem. Men disse forskellige tiltag var ikke tilstrækkelige til at tilføre erhvervsuddannelsen den fornødne dynamik i en situation med stadig

stærkere fald i beskæftigelsen. De første offentlige foranstaltninger (Training Opportunities Programme, Youth Opportunity Programme) viste sig hurtigt at være utilstrækkelige til at afhjælpe den stigende ungdomsledighed, der for de 16-24-årige steg fra 11,5% i 1978 til 24% i 1983 (jf. diagram 1).

Den liberale kovending : massiv statsintervention og virksomhedernes dominerende rolle

Selv om Thatcher-regeringen var glødende tilhænger af at lade markedsmekanismerne styre udviklingen, valgte den dog at intervenere direkte på uddannelsesområdet. Presset af den voldsomme stigning i ungdomsledigheden indførte staten en massiv ordning, Youth Training Scheme (YTS), der indebar en væsentlig institutionel standardisering, da organiseringen af erhvervsuddannelsen efter branche og fag blev en stadig større hæmsko for den britiske regering, der var besluttet på at fratage fagforeningerne en stor del af deres magt. Lov om erhvervsuddannelse fra 1981 afskaffede således 16 af de 23 ITB'er.

YTS'erne henvender sig i princippet til alle 16-årige, der forlader skolesystemet. Programmet omfatter en 1-årig vekseluddannelse med mindst 13 ugers kursus uden for virksomheden. I 1986 åbnedes ordningen for 17-årige, der har forladt uddannelsessystemet, og der indføres tilbud om et ekstra års uddannelse (2-årig uddannelse).

Med henblik på at indføre et kodificeret kvalifikationssystem har man siden 1988 opereret med standardiseringskriterier: krav om 36 ugers virksomhedsekstern uddannelse i løbet af det første af de to års vekseluddannelse og 7 uger det andet år. Uddannelsen skal afsluttes med praktiske prøver.

Udgifterne til ordningen beløb sig til 1,3 mia. UKL i 1989, som afholdes fuldt ud af staten gennem MSC, der i 1987 skiftede navn til Training Commission.

Sideløbende hermed indførte staten et erhvervsfagligt certificeringssystem (National Vocational Qualification) som led i den europæiske tilnærmelse af eksamensbeviser, hvilket klart var udtryk for et ønske

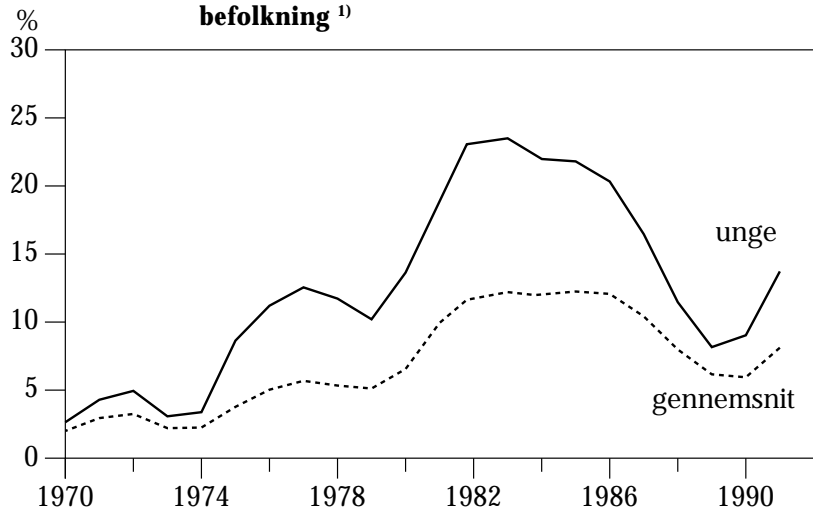


om at bryde med den tidligere uddannelsesform, der var kendetegnet ved tilegnelse af en stærk kollektiv faglig identitet (B. Appay, 1993). Efterfølgende indførtes der med et program for teknisk og erhvervsfaglig uddannelse af de 14-18-årige (Technical and Vocational Education Initiative) en omstrukturering af den traditionelle rollefordeling mellem skole og virksomhed.

I 1990 undergik erhvervsuddannelsen igen en ændringsproces, da manglen på kvalifikationer blev et af de overordnede temaer i den britiske debat om beskæftigelsen. Kun 33% af de britiske arbejdstagere har en anerkendt erhvervs-kvalifikation, mod 66% i Tyskland og lidt over 50% i Frankrig (OECD-undersøgelse 1989). I "hvidbog om beskæftigelse i 1990'erne" gav regeringen virksomhederne en central placering i reformen. Der oprettedes 82 Training Enterprises Councils (TECs) og i Skotland 2 Local Enterprise Companies (LECs), der på lokalt plan skulle tilgodese uddannelsesbehovene. Det er uafhængige organisationer, der har en kommerciel kontrakt med arbejdsministeriet, og for to tredjedele vedkommende består af repræsentanter for erhvervslivet, navnlig de største virksomheder, og for en tredjedel vedkommende af repræsentanter for uddannelsessystemet, sammenlutninger og fagforeningsorganisationer. Uden nogen som helst forpligtelse til at bidrage finansielt udover de store virksomheder en mere eller mindre direkte kontrol med uddannelsesudbuddet gennem et kompleks net af aftaler med diverse private og offentlige organer. Man kan ikke undgå at se en vis selvmodsigelse mellem målsætningen om et landsdækkende kodificeret kvalifikationssystem og den reelle fragmentering af disse uddannelser, der ofte styres af virksomhedernes kortsigtede interesser. Institute of Manpower Studies har for nylig anslået, at 5% af virksomhederne anvender NVQ-systemet (England) og SVQ-systemet (Skotland).

Denne udviklingstendens underbygges af omdannelsen af YTS til YT (Youth training) i 1990, der har til formål at give et større antal unge mulighed for at nå op på kvalifikationsniveau II (europæiske standarder). Denne ordning tilfører rent faktisk systemet yderligere fleksibilitet : fleksibilitet med hensyn til uddannelsens

Diagram 1 : Arbejdsløshedsprocent i UK unge/gennemsnit for den samlede erhvervsaktive befolkning ¹⁾



1) fra: F. Lefresne, 1992; Kilde: OECD

varighed og aflønningen af kursusdeltagerne, hvis mindsteløn pr. uge er fastsat til 29,5 pund for unge under 17 år og 35 pund for unge, der er fyldt 17 år.

I 1991 iværksattes en ny foranstaltning på forsøgsbasis, Youth Credit, der efter planen i 1996 skal være den primære vej til erhvervsuddannelse for alle unge, der har forladt uddannelsessystemet. Ordningen hviler på "uddannelsesmarked" og giver således de unge status af "suveræne forbrugere", der får stillet en bevilling på ca. 1.000 UKL til rådighed til køb af uddannelse i den virksomhed og det uddannelsesorgan, de enten selv vælger, eller som er blevet dem anbefalet af TEC.

Arbejdsmarkedsfleksibilitet og nye indslusningsforløb

Hele denne udvikling skal ses i sammenhæng med de offentlige myndigheders indgreb i arbejdsmarkedsanliggender siden begyndelsen af 1980'erne, der er resulteret i en markant indskrænkning af fagforeningernes beføjelser og en liberalisering af reglerne på arbejdsmarkedet, som af regeringen præsenteres som den vigtigste forudsætning for en regulering af beskæftigelsesdynamikken. Ungdomsbeskæftigelsen har været et af de områder, det har været muligt at gøre mere fleksibelt. Beslutningen om fra 1985 at udelukke unge under 21 år fra branchelønordningen, hvis mindsteløn fastsættes af wage councils, berørte således omkring en fjerdedel af de unge. Smidiggørelsen

Youth Training Scheme (YTS) "... indebar en væsentlig institutionel standardisering, da organiseringen af erhvervsuddannelsen efter branche og fag blev en stadig større hæmsko ..."

"... indførte staten et erhvervsfagligt certificeringssystem (National Vocational Qualification) som led i den europæiske tilnærmelse af eksamensbeviser, ..."

"Der oprettedes 82 Training Enterprises Councils (TECs) og i Skotland 2 Local Enterprise Companies (LECs), der på lokalt plan skulle tilgodese uddannelsesbehovene."



... omdannelsen af YTS til YT (Youth Training) i 1990, ... tilfører rent faktisk systemet yderligere fleksibilitet ..."

"I 1991 iværksattes en ny foranstaltning på forsøgsbasis, Youth Credit, der efter planen i 1996 skal være den primære vej til erhvervsuddannelse for alle unge, der har forladt uddannelsessystemet."

"Hele denne udvikling skal ses i sammenhæng med de offentlige myndigheders indgreb i arbejdsmarkedsanliggender siden begyndelsen af 1980'erne, der er resulteret i en markant indskrænkning af fagforeningernes beføjelser og en liberalisering af reglerne på arbejdsmarkedet, som af regeringen præsenteres som den vigtigste forudsætning for en regulering af beskæftigelsesdynamikken."

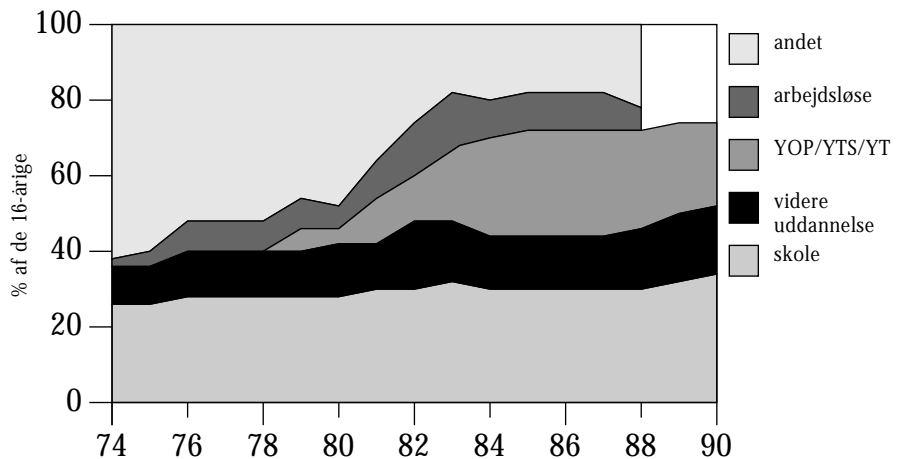
af lønsystemerne er endvidere blevet fremmet af støtteordninger til virksomheder, der ansætter unge til en lav løn (Young Workers Scheme/New Workers Scheme). Det er imidlertid YTS og de efterfølgende YT-ordninger, der går længst i denne retning, for så vidt som de er baseret på en ændring af deltagernes faglige status. De unge, der får status af uddannelsespraktikanter (trainees), får samtidig forringet deres faglige status og går stærkt ned i løn, der i øvrigt fuldt ud afholdes af staten.

60% af de 16-17-årige, der i 1990 kom ud på arbejdsmarkedet, var omfattet af denne ordning. Af diagram 2 fremgår det, at situationen for de 16-årige har ændret sig væsentligt med indførelsen af ovennævnte ordning, der har gjort et stort indhug i beskæftigelsen.

Følgerne af disse foranstaltninger for de unges overgang til arbejdslivet kan ikke gøres til genstand for en homogen beskrivelse. Individuelle særtræk med hensyn til miljø og erhvervede eksaminer har

indflydelse på de efterfølgende forløb. Også lokale forhold (lokalt arbejdsmarked, den lokale TECs rolle) og aktivitetssektor, hvor uddannelsen gennemføres, spiller en afgørende rolle for beskæftigelsesmulighederne: nogle sektorer, såsom byggeri og metalindustrien, har integreret YT i deres lærlingeuddannelsesforløb, medens andre, såsom servicefagene, byder på flere arbejdspladser, der dog klart er mindre kvalificerende. I visse undersøgelser anslås det, at kun en tredjedel af de unge, der deltager i beskæftigelsesfremmende foranstaltninger, opnåede et uddannelsesbevis i 1991 (Working Brief, nov./dec. 1993, nr. 49). Indvirkningen på arbejdsløsheden blandt de 16-18-årige er radikal: siden 1988 har disse ikke kunnet registreres som arbejdsløse, for så vidt som de ikke har ret til at afslå en YTS-plads. Til gengæld er uddannelselønnen en smule højere end arbejdsløshedsunderstøttelsen. Af nogle undersøgelser fremgår det dog (Working Brief, april 1992), at ca. 50.000 unge ikke havde fundet en YT-plads seks måneder efter, at de havde forladt skolen i juli 1991. I

**Diagram 2 : Uddannelsessystem og arbejdsmarked¹⁾
16-årige briter**



1) fra F. Lefresne, 1992; Kilde: Employment Gazette

- Rubrikken "skole" betegner samtlige elever på sekundærtrinnet
- Rubrikken "videre uddannelse" omfatter unge, der studerer videre på fuldtid eller deltid, dog ikke unge under YTS-ordningen, som går i skole i "colleges" (fagskoler).
- Rubrikken "YOP/YTS/YT" omfatter deltagerne i beskæftigelsesfremmende ordninger, uanset om de deltager/ikke deltager i virksomhedseksterne uddannelsesaktiviteter.
- "Arbejdsløse" er her ensbetydende med ungdomsarbejdsløse, men udelukkende dem, der har ret til arbejdsløshedsunderstøttelse. Fra september 1988 registreres de 16-17-årige, der har ret til at deltage i YTS, ikke længere som arbejdsløse, hvilket er årsagen til de brudte linjer, der i diagrammet kan registreres fra denne dato.
- Rubrikken "andet" omfatter hovedsagelig unge, der enten er i beskæftigelse eller er arbejdsløse, men som ikke er opført som sådanne; omfatter ikke deltagere i YOP/YTS/YT.



januar 1992 anslås antallet af 16-18-årige arbejdsløse til 103.000 (ibid).

Disse programmets relative fiasko med hensyn til tilvejebringelse af kvalifikationer ledsages af ringere beskæftigelsesmuligheder for de dårligst kvalificerede unge, der i særlig grad er udsat for konkurrence fra andre lavt kvalificerede arbejdstagerkategorier, navnlig deltidsansatte kvinder i servicefagene.

Som følge af de ændringer, som produktionsapparatet for tiden gennemgår, bliver det stadig vanskeligere at absorbere massen af lavt kvalificerede unge, der går ud på arbejdsmarkedet i en tidlig alder.

Virksomhedernes ansættelsesstrategier over for unge vidner om nye kvalifikationskrav (Changing Policies Towards Young Workers, IMS Report 243, juni 1993). Der ser i øvrigt ud til at være en tendens til at forlænge skolegangen: i 1992 forlod kun en tredjedel af de 16-17-årige uddannelsessystemet mod halvdelen i 1989. Det er endnu for tidligt at sige, hvor vidt det drejer sig om et strukturelt fænomen, der er sammenligneligt med udviklingen i alle de andre industrilande. I så fald er der risiko for øgede spændinger mellem de nye krav til uddannelserne og det nuværende kvalifikationssystem, der er underlagt fragmenterede og kortsigtede interesser.

I så fald er der risiko for øgede spændinger mellem de nye krav til uddannelserne og det nuværende kvalifikationssystem, der er underlagt fragmenterede og kortsigtede interesser.

Litteraturhenvisninger:

Appay B., 1992, "L'alternance au Royaume-Uni" i: Les formations en alternance La Documentation Française

Ashton D., Maguire M. og Spilsbury M., 1990, Restructuring the Labour Market, the Implication for Youth, Cambridge, R.M. Blackburn og K. Prandy

Finegold D. og Soskice D., 1990, "The Failure of training in Britain: Analysis and Prescription", Oxford Review of Economic Policy 4

Lefresne F., 1992, "Systèmes de formation professionnelle et insertion des jeunes: une comparaison France-Royaume-Uni". Revue de l'IREP nr. 9, forår-sommer

Marsden D. og Ryan P., 1990a, "Where do Young People Work? Youth employment by Industry in Various European Economies", British Journal of Industrial Relations, bind 24, nr. 1

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

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 (udg.) Social Research and Social Reform: Essays in Honour of A.H.Halsey, Oxford



Reinhard Zedler

Ehrvervspædagog,
leder af erhvervs-
uddannelses-
afdelingen i Institut
der Deutschen

Wirtschaft Köln og redaktør
for "Informationen zur
beruflichen Bildung"



På grund af den store arbejdsløshed i Forbundsrepublikken Tyskland falder det mange virksomheder vanskeligt i år at overtage alle lærlinge i et beskæftigelsesforhold efter uddannelsen. Men en del virksomheder har udviklet overgangsløsninger, således at den uddannede faglærte arbejdskraft ikke bliver ledig lige efter eksamen. Arbejdsmarkedets parter, dvs. arbejdsgiverforeningerne og de faglige organisationer, støtter disse aktiviteter ved at appellere til virksomhederne samt indgå overenskomst-mæssige særordninger. Ordninger af denne art skal forhindre, at ungdomsarbejdsløsheden vokser yderligere, og om muligt holde udlærte unge og unge voksne i erhverv.

"I alle tyske delstater er ungdomsledigheden steget, fordi mange uddannelsesvirksomheder for tiden personalemæssigt set er i klemme ..."

Arbejdsmarkedets parter bidrag til beskæftigelse af unge

Udgangssituationen

Et normalt erhvervsuddannelsesforløb udviser i almindelighed to væsentlige overgange mellem uddannelses- og beskæftigelsessystemerne:

Overgang 1:

Fra den almene skole til en læreplads med henblik på erhverv.

Overgang 2:

Fra erhvervsuddannelsen til arbejdslivet.

Ved hver af disse to overgange står både den enkelte, erhvervslivet og samfundet over for forskellige tilpasningsopgaver (Mertens, 1976, s. 68 ff.). Ved første terskel leder den unge efter et uddannelsessted, dvs. en virksomhed eller en erhvervsskole. Ved anden overgang, den såkaldte anden terskel, som er emnet for denne artikel, drejer det sig om følgende:

- den uddannede faglærte arbejdskraft søger en efterfølgende beskæftigelse, hvor vedkommende kan anvende de erhvervedekvalifikationer, og
- virksomheden har brug for faglært arbejdskraft for at sikre konkurrenceevnen på markedet.

For tiden har unge i alle lande i Den Europæiske Union (EU) vanskeligt ved at finde en lære- eller arbejdsplads. I oktober 1993 var i alt 20% af alle unge under 25 år arbejdsløse (se fig.). Det vil sige, at unges specifikke ledighedskvote i hele Europa var næsten dobbelt så stor som for alle erhvervsaktive personer (10,7%). Men der er forskel på EU-landene, idet tallene udgør fra 38% i Spanien over 20% i Belgien til kun 5% i Vesttyskland.

Blandt landene i Den Europæiske Union er det Forbundsrepublikken Tyskland, der navnlig for de unge kan tilbyde de bedste

muligheder på arbejdsmarkedet. Det duale system i erhvervsuddannelsen gør det nemlig lettere at starte i arbejdslivet (Zedler, 1994, s. 14). Men efterkrigstidens mest alvorlige recession har i Tyskland også sat sig spor i beskæftigelsen af unge under 25 år. I oktober 1993 fandtes i Vesttyskland 318.000 arbejdsløse mænd og kvinder under 25 år - dvs. godt og vel 60.000 flere end året før. I Østtyskland androg tallet af arbejdsløse unge i oktober 1993 i alt næsten 128.000.

I alle tyske delstater er ungdomsledigheden steget, fordi mange uddannelsesvirksomheder for tiden personalemæssigt set er i klemme: På den ene side er de nødt til at nedlægge arbejdspladser på grund af recessionen, men på den anden side ønsker de at beholde deres lærlinge efter uddannelsen for at give dem en chance for at komme i gang med deres fag samt sikre virksomhedens human-kapital på længere sigt. Recessionen tvinger virksomhederne for tiden til kun at beholde et mindre antal færdiguddannede - alternativet ville være at opsigte familie-fædre eller -mødre (Geer, Hirschbrunn, 1994, s. 10). Men mange virksomheder, der ikke kan give deres lærlinge fast ansættelse, forsøger at finde overgangsløsninger. I flere brancher støttes virksomhederne af de respektive overenskomst-parter i så henseende.

Arbejdsløshed efter læretiden

I den seneste tid er antallet af udlærte, der ikke overtages efter endt uddannelse, steget. I de første to måneder af 1994 var ca. 31.700 unge i de vesttyske delstater arbejdsløse straks efter uddannelsen - det var 17% flere end i samme tidsrum året før.



Officielle tal fra Bundesanstalt für Arbeit viser ledighedens udvikling efter uddannelsen i 1993:

□ I Vesttyskland registreredes i alt 115.024 unge efter udstået læretid som arbejdsløse; dette var næsten 28.000 eller ca. 32% flere end året før.

□ I Østtyskland var i 1993 i alt 23.940 unge arbejdsløse efter læretiden - mere end dobbelt så mange som i 1992.

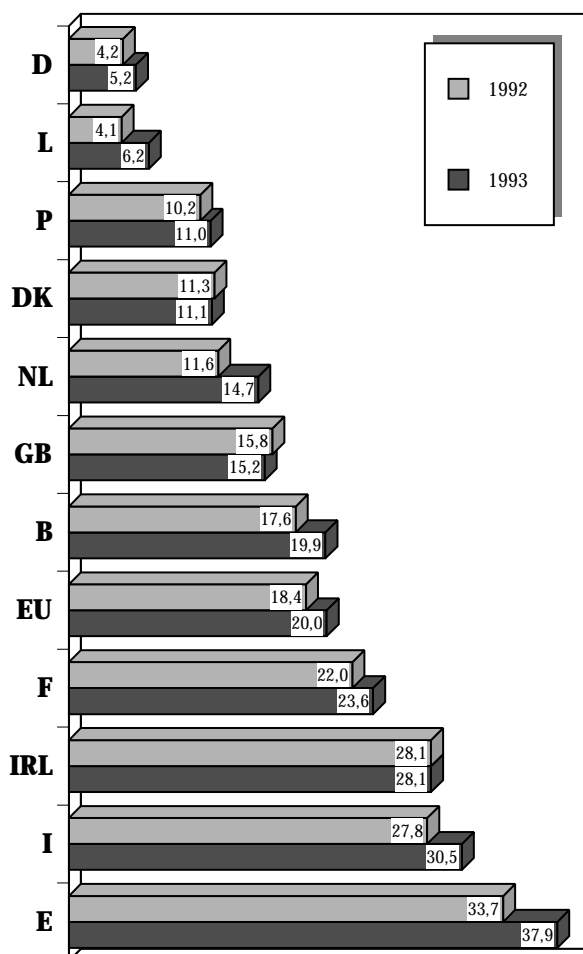
Det skal dog bemærkes, at tallene ligeledes omfatter unge, der ikke har gennemført uddannelsen, samt unge fra uddannelsesforløb, der ligger uden for det duale system, bl.a. unge, der mangler uddannelsens praktiske del, eller færdiguddannede inden for sundhedssektoren. På denne baggrund regner Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung med, at det virkelige tal for ledige efter udstået læretid i 1993 må være lavere. I forhold til antallet beståede afgangsprøver - 440.000 - registreredes i Tysklands vestlige del 75.000 med afsluttet uddannelse som arbejdsløse, det er 17,1% (Schober, 1994). Året før lå tallet kun på 12,6%, 1990 kun på 11,8% (jf. tabel).

Ifølge disse beregninger er situationen i Østtyskland endnu værre. Her vanskeliggør den vedvarende afskedigelse af personale i "Treuhand"-virksomheder og indslusningen af unge med en uddannelse, der ikke er gennemført på en virksomhed, de unge faglærtes integration i et erhverv. Det anslås, at ca. 20.000 af de 80.000 deltagere i prøverne i 1993 blev arbejdsløse, hvilket udgjorde 25% af dem, der havde afsluttet en erhvervsuddannelse.

I Vesttyskland er det især unge fra meget små virksomheder, der rammes af ledighed, men også lærlinge fra større virksomheder, der for tiden må kæmpe hårdt på grund af den økonomiske krise eller tvinges til at rationalisere. Det er virksomheder med 2000 - 5000 ansatte, der som oftest har måttet afskedige deres lærlinge efter afsluttet uddannelse.

Vilkårene er ifølge statistikken lidt bedre i den offentlige sektor og i bank- og forsikringsverdenen, hvor kun mellem 4 og 5% af den unge faglærte arbejdskraft ikke er blevet overtaget.

Unge uden arbejde - Ledige under 25 år - i % af erhvervsaktive personer i denne aldersgruppe -



Status: Månedsværdier for oktober måned. D: kun Vesttyskland. GR: ingen disponible data.
Kilde: Eurostat; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Virksomhedernes overgangsløsninger

Oplæringsvirksomhederne bestræber sig også i økonomisk vanskelige tider på at beholde de unge faglærte efter afsluttet uddannelse. Bl.a. har store virksomheder som BASF Aktiengesellschaft eller Daimler-Benz-koncernen i 1993 ansat over 75% af lærlingene efter endt uddannelse. Præcise tal for, hvor mange der blev overtaget i 1993, foreligger fra Daimler-Benz. Koncernen som helhed havde mulighed for at ansætte 75% af uddannelsesårgangen 1993, der omfattede næsten 3000 færdiguddannede. Kun ca. 6% fik ikke tilbud om fortsat beskæftigelse i virksomheden. De resterende færdiguddannede faglærte havde besluttet sig for at gå i gang med et studium eller gå over i et andet firma. Dog fik en hel del færdiguddannede

“Oplæringsvirksomhederne bestræber sig også i økonomisk vanskelige tider på at beholde de unge faglærte efter afsluttet uddannelse.”



Ledighed efter afsluttet erhvervsuddannelse fra 1984 til 1993 - Vesttyskland

År	Antal uddannede (med bestået afgangsprøve) i det duale system (december)	Heraf ledige med udstået læretid (uden dem, der ikke fuldførte)	%
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

Kilde: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung under Bundesanstalt für Arbeit

“De fleste virksomheder tilbyder tidsbegrænsede ansættelsesaftaler for at slå bro over beskæftigelsesvanskelighederne.”

“For mange virksomheder er deltidsarbejde ligeledes en mulighed for at beholde lærlingene efter den afsluttende prøve...”

“Når mulighederne for fortsat beskæftigelse i oplæringsvirksomheden er udtømte, formidles de færdiguddannede til andre virksomheder med personalebehov.”

ikke ubegrænsede, men tidsmæssigt begrænsede ansættelseskontrakter (Rudolf Geer/Hans-Wolfgang Hirschbrunn, 1994, s. 7/8). Det tidsbegrænsede ansættelsesforhold er en af overgangsløsningernes modeller, som mange virksomheder bruger for at kunne tilbyde den uddannede faglærte arbejdskraft en arbejdsplads og ikke sende dem ud i arbejdsløshed. Andre modeller er deltidsaftaler eller overførselsprogrammer.

Tidsbegrænset ansættelsesforhold:

De fleste virksomheder tilbyder tidsbegrænsede ansættelsesaftaler for at slå bro over beskæftigelsesvanskelighederne. Det er især unge mænd, der før eller senere skal aftjene deres værnepligt eller civile værnepligt, der får tilbudt den slags aftaler. Lovgrundlaget er loven til fremme af beskæftigelsen (Beschäftigungsförderungsgesetz). Der er tale om ansættelser for en periode af højst 18 måneder. De unge kan sættes til at arbejde enten i deres fag eller inden for et helt andet område.

Denne vej med tidsbegrænsede ansættelsesforhold er f.eks. AEG Aktiengesellschaft slæet ind på. Alle 400 lærlinge, der i begyndelsen af 1994 afsluttede deres erhvervsuddannelse, kunne på denne måde forblive i virksomheden.

Deltidsaftale:

For mange virksomheder er deltidsarbejde ligeledes en mulighed for at beholde lærlingene efter den afsluttende prøve, til trods for den anspændte personale-situation. For eksempel havde Bayer AG i vinteren 1993/94 ikke ledige stillinger nok til kontoruddannede, til matematisk-tekniske assistenter, kemilaboranter og teknikere. I fremtiden skal derfor alle ledige pladser til færdiguddannede besættes med to kandidater. På denne måde vil Bayer AG også have mulighed for at beskæftige alle lærlinge, der består afgangsprøven i sommeren 1994.

På Mercedes-fabrikken i Wörth har man ved at nedsætte arbejdstiden til 28 timer om ugen gjort det muligt for de unge at fortsætte arbejdet efter bestået prøve. På basis af deltidsbeskæftigelse har Opel AG udviklet en variant, der helt og holdent er tilpasset virksomheden: Den unge faglærte arbejdskraft kan i det første år efter uddannelsen arbejde 25 timer om ugen ved tilsvarende lønnedgang. Efter 30 ugentlige arbejdstimer i det andet år når de i det tredje år op på den fulde overenskomstsmæssige ugentlige arbejdstid. Lignende ordninger praktiseres hos Volkswagen AG.

Overførselsprogrammer:

Når mulighederne for fortsat beskæftigelse i oplæringsvirksomheden er udtømte, formidles de færdiguddannede til andre virksomheder med personalebehov. På samme grundlag fungerer et skifte til andre brancher. Bl.a. har stålindustrien, der på grund af strukturændringer i forvejen er nødt til at afskedige mange medarbejdere, meget store vanskeligheder med at beholde lærlingene efter læretiden. Samtidig søger håndværksvirksomheder med lys og lygte efter faglært arbejdskraft, eksempelvis inden for VVS-området. På denne baggrund udlåner stålfirmaerne deres medarbejdere, der er på arbejdsfordeling med nedsat løn og samlet i specielle enheder, til håndværksvirksomhederne 3 eller 6 måneder ad gangen. I denne periode deltager de pågældende i “snusekurser” i branchen og ser samtidig, om de passer sammen med den nye virksomhed.



Arbejdsmarkedets parter aktiviteter

Nogle virksomheder går med andre ord deres egne veje for at beholde den færdiguddannede faglærte arbejdskraft. Løsningsmodellerne omfatter mange varianter, fra tidsbegrænsede aftaler, arbejdsopgaver i et andet fag og deltidsbeskæftigelse til fælles programmer industri og håndværk imellem. I forbindelse med disse initiativer støttes virksomhederne af arbejdsmarkedets parter i de forskellige brancher, bl.a. i form af udtalelser, appeller og overenskomstmæssige særordninger.

Hvad angår problematikken i den kemiske industri, har branchens erhvervsuddannelsesråd, der er et paritetisk udvalg bestående af repræsentanter fra den tyske arbejdsgiverforening inden for det kemiske område og Industriegewerkschaft Chemie, Papier und Keramik, den 12. november 1993 fremsat en udtalelse (Berufsbildungsrat: Erklärung zur Übernahme von Ausgebildeten, 1993). Parterne er i denne forbindelse enige om at konstatere følgende: "Nu som før gælder maksimen, at uddannelse går frem for fortsat beskæftigelse. Beskæftigelsesproblemer i enkelttilfælde bør ikke bruges som anledning til at reducere uddannelsen generelt. Når beskæftigelse i et tidsmæssigt ubegrænset fuldtidsansættelsesforhold i det udlærte fag ikke er mulig, bør virksomhederne undersøge andre muligheder." Med sigte på, hvordan problemerne kunne overvindes, henvises der i udtalelsen til følgende muligheder: Arbejde uden for faget, tidsbegrænset ansættelse, deltidsarbejde, kombinationsmodeller og støtte ved skifte til en anden branche.

Med en lignende målsætning har overenskomstparterne inden for metal- og elektroindustrien i Nordrhein-Westfalen med sigte på uddannelsessituationen opfordret virksomhederne til "at benytte alle muligheder, der kan afstedkomme fortsat beskæftigelse for færdiguddannede fra 1994" (Gemeinsame Erklärung, 1994). I udtalelsen går arbejdsmarkedets parter ud fra, at den økonomiske situation i metal- og elektroindustrien vanskeliggør oplæringsvirksomhedernes beslutning om at overtage lærlingene i et ansættelsesfor-

hold. Derfor appellerer overenskomstparterne til virksomheder og lærlinge om at undersøge, om den uddannede medarbejder måske kan bruges på en anden arbejdsplads, når beskæftigelse i det udlærte fag ikke er mulig. Endvidere henvises i udtalelsen til muligheden for deltidsarbejde, beskæftigelse i et tidsbegrænset ansættelsesforhold eller tilbud om en arbejdsplads i tilknyttede eller beslægtede virksomheder, såfremt overtagelse ikke er mulig inden for oplæringsvirksomheden.

Blandt de forskellige former, som kan garantere fortsat beskæftigelse af færdiguddannet faglært arbejdskraft, er deltidsarbejdet i den senere tid tillagt særlig betydning. Formanden for sammenslutningen af tyske arbejdsgiverforeninger, Klaus Murmann, har i februar 1994 appelleret til alle virksomheder om at sikre færdiguddannede unges adgang til erhvervslivet ved at benytte ansættelse på deltid. Det er formuleret som følger: "For at sikre begyndere ansættelsesmuligheder i deres fag også i økonomisk vanskelige tider appellerer jeg i dag til virksomhederne i den private sektor om at muliggøre en hurtig integrering i erhvervslivet ved udvidet anvendelse af deltidstilbud" (Klaus Murmann, 1994).

Inden for disse rammer har overenskomstparterne i store brancher reguleret overtagelsen af uddannet faglært arbejdskraft. Ordningerne gælder for alle virksomheder, der falder ind under overenskomsten. Bl.a. agter man i den kemiske industri at forcere beskæftigelsen af færdiguddannede på arbejdspladser, der ligger uden for deres fag, samt i form af deltidsarbejde.

I metal- og elektroindustrien er beskæftigelsen blevet fremmet i de seneste overenskomster ved brug af tidsbegrænsede ansættelsesaftaler. Det er aftalt, at lærlinge efter bestået eksamen principielt overtages i et ansættelsesforhold af mindst 6 måneders varighed. Såfremt dette ikke er muligt på grund af akutte beskæftigelsesproblemer, eller når virksomheden har uddannet unge ud over eget behov, kan der med tillidsrepræsentanternes samtykke bortses fra ansættelsespligten. Denne overenskomstmæssige bestemmelse om beskæftigelse af færdiguddannede inden for metal- og elektroindustrien gælder indtil udgangen af

"...støttes virksomhederne ... i form af udtalelser, appeller og overenskomstmæssige særordninger."

"Parterne er ... enige om at konstatere følgende: "Nu som før gælder maksimen, at uddannelse går frem for fortsat beskæftigelse."



“Overenskomstmæssige særordninger af denne art med sigte på deltidsarbejde og tidsbegrænsede ansættelsesforhold hjælper alle involverede ...”

“Selv om disse hjælpeforanstaltninger til at slå bro giver de unge et perspektiv efter uddannelsen, løser de ikke det grundlæggende problem, som arbejdsløsheden er.”

1995. For mange virksomheder, som f.eks. Daimler-Benz AG, er det fortsat målet “at beskæftige så mange unge faglærte håndværkere og kontoruddannede som muligt efter læretiden i et varigt ansættelsesforhold, i stigende omfang - nødvendigvis - tillige på deltid. Hvor dette ikke er muligt, vil vi i det mindste tilbyde lærlingene tidsbegrænsede ansættelseskontrakter” (Geer/Hirschbrunn, 1994, s. 19).

Aktiviteternes betydning

Overenskomstmæssige særordninger af denne art med sigte på deltidsarbejde og tidsbegrænsede ansættelsesforhold hjælper alle involverede:

□ Virksomheden opnår ved nytilgangen af kvalificeret ung arbejdskraft et ekstra præstationspotentielt. Investeringer i uddannelse går på denne måde ikke tabt for virksomheden. Kontinuiteten i sikringen af ny arbejdskraft bevares.

□ De unge faglærte får mulighed for umiddelbart at anvende og udvide deres faglige kvalifikationer i praksis. Når den pågældende har stået sin prøve, kan han/hun senere skifte til en fuldtids arbejdsplads.

Virksomhedernes strategier og initiativer i så henseende er uundværlige, hvis unge skal undgå arbejdsløshed. Ved at arbejde tjener de unge nemlig ikke kun det, de har brug for til livets ophold, men får også lejlighed til at vise, hvad de duer til. De kan udvide deres viden, afprøve færdigheder fra uddannelsen og samle erfaringer. Kun i form af arbejde bærer uddannelse frugt, som Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung med rette har understreget (Schober, 1994).

Selv om disse hjælpeforanstaltninger til at slå bro giver de unge et perspektiv efter uddannelsen, løser de ikke det grundlæggende problem, som arbejdsløsheden er. I en beskæftigelsesundersøgelse, der er foretaget af Organisationen for Økonomisk Samarbejde og Udvikling, ses en af årsagerne til den store ledighed at ligge i industristaternes utilstrækkelige evne til at reagere på ændrede konkurrenceforhold på passende måde (OECD, 1994). OECD's strategi til bekæmpelse af arbejdsløsheden tager bl.a. sigte på at udvikle og udvide ny teknologi, fleksibilisere arbejdstiden yderligere efter aftale mellem de ansatte og virksomheden samt udforme både løn- og arbejdsomkostninger mere fleksibelt (OECD, 1994, s. 46 ff.). Realiseringen af denne strategi vil bidrage til, at unge i stærkere grad integreres i arbejdslivet.

Litteratur

Berufsbildungsrat: Erklärung zur Übernahme von Auszubildeten. I: Bundesarbeitgeberverband Chemie (udg.): 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, Köln 1994

Gemeinsame Erklärung der Tarifvertragsparteien zur Ausbildungssituation in der Metall- und Elektro-

industrie Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf 13. januar 1994

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

Dieter Mertens: Beziehungen zwischen Qualifikation und Arbeitsmarkt. I: Winfried Schläffke (udg.): Jugendarbeitslosigkeit, Köln 1976, s. 68-111

Klaus Murmann, formand for Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände: Aufruf an alle Betriebe / Beschäftigungseinstieg durch Teilzeit verstärken, Köln 1994

Organisation for Økonomisk Samarbejde og Udvikling (udg.): OECD-Beschäftigungsstudie, Fakten, Analysen, Strategien, Paris 1994

Karen Schober: Duales System - Nur durch Arbeit trägt Ausbildung Früchte. I: IAB kurzbericht, Nürnberg 1994, nr. 5

Reinhard Zedler: Duales System: Ausbildung und Berufschancen, Köln 1994



Fagforeningernes politik i forbindelse med uddannelse af lavt kvalificerede arbejdstagere: en sammenlignende analyse

Siden 1970'erne har to større processer medvirket til at svække den stilling, arbejdstagere med et grundlæggende lavt skoleuddannelses- og erhvervsuddannelsesniveau indtager på arbejdsmarkedet. På den ene side har omstrukturering inden for fremstillingserhvervene, og især nedgangen i masseproduktion tilrettelagt efter tayloristiske arbejdsprincipper, medvirket til masseafskedigelse og en faldende efterspørgsel efter ufaglært arbejdskraft. På den anden side er antallet af personer under uddannelse og arbejdstyrkens kvalifikationsniveau steget i hele Den Europæiske Union. Som følge af disse processer er arbejdstagerne med et lavt kvalifikationsniveau både sårbare over for arbejdsløshed på grund af den type jobs, de har, og er dårligt stillede i forhold til bedre kvalificerede ansøgere, når de konkurrerer om arbejde.

At arbejdstagere med et lavt kvalifikationsniveau identificeres som særligt sårbare, er et fænomen af nyere dato, for som Alaluf og Krzeslo påpeger, var deres lave kvalifikationsniveau ikke et problem, så længe de havde arbejde. Det er snarere sådan, at deres mangel på kvalifikationer først er blevet et problem i takt med, at der er opstået massearbejdsløshed (1993). For så vidt angår deres adgang til erhvervsuddannelse, står de over for tre hovedproblemer: for det første er der deres evne til at tilpasse sig forandringer i produktionstilrettelæggelse. For det andet deres evne til igen at komme ind på arbejdsmarkedet, hvis de bliver arbejdsløse, og for det tredje, hvis de er beskæftiget inden for lavtlønsområdet eller med løsarbejde, i hvor vid udstrækning adgang til erhvervsuddannelse kan bidrage til jobmobilitet og/eller større tryk-

hed i ansættelsen eller tilfredshed med arbejdet.

Den Europæiske Union har anerkendt erhvervsuddannelse som et redskab i såvel økonomisk politik som socialpolitik. Erhvervsuddannelse kan bidrage til at øge virksomhedernes produktivitet og konkurrenceevne, men kan også give mere tryk- heder i ansættelsen, forbedre deres muligheder for at få arbejde på det øvrige arbejdsmarked og gøre, at de bliver mere tilfredse med deres arbejde. Mahnkopf har argumenteret for, at fagforeningernes målsætninger med erhvervsuddannelse kan være såvel effektivitet som lighed (1991). Samtidig med at fagforeningerne ser fordele ved at bidrage til arbejdsgiverens økonomiske konkurrenceevne, er de også interesseret i lige adgang til uddannelse for deres medlemmer.

I mange europæiske lande spiller fagforeninger eller lønmodtagerrepræsentanter en etableret rolle i forbindelse med at formulere og gennemføre erhvervsuddannelsespolitik. Målet med denne artikel er at se på, hvordan fagforeningspolitik på uddannelsesområdet har udviklet sig igennem de senere år med henblik på at løse de problemer, lønmodtagere med et lavt kvalifikationsniveau står overfor. Artiklen trækker på resultaterne af en sammenlignende undersøgelse af fagforeningspolitik i Frankrig, Belgien, Tyskland, Storbritannien og Italien, hvor man så på fagforeningspolitik inden for tre brancher, nemlig forarbejdning af levnedsmidler, bilindustrien og sundhedsvæsenet - hvor der i alle lande er beskæftiget et betydeligt antal ufaglærte arbejdere. (1) Mens de to førstnævnte brancher hovedsagelig har en mandlig arbejdsstyrke, er kvinder frem-



Helen Rainbird

er docent i socialvidenskab ved Nene College, Northampton.

Hun var tidligere seniorforsker ved Industrial Relations Research Unit ved University of Warwick.

I hvor vid udstrækning er fagforeninger i stand til at repræsentere ufaglærte arbejders interesser i forbindelse med erhvervsuddannelse og dermed forhindre, at de bliver udelukket fra arbejdsmarkedet? Denne artikel beskriver resultaterne af en sammenlignende undersøgelse gennemført i fem lande. Selv om udtrykket 'arbejdstagere med et lavt kvalifikationsniveau' stammer fra den franske politiske debat, kan man i andre lande identificere lignende grupper, som strukturelt set er dårligt stillede på arbejdsmarkedet. Fagforeningernes evne til at repræsentere ufaglærtes interesser varierer alt efter deres formelle rettigheder til repræsentation, principper for ansættelse og deres interne strukturer. Til trods for debatten om 'en ny forhandlingsdagsorden' er politik på erhvervsuddannelsesområdet ofte en reaktion på arbejdsgiverinitiativer. Fagforeningerne opstiller deres egen dagsorden, for så vidt som de tilpasser deres forhandlings- og rekrutteringsstrategier til den ændrede beskæftigelsesstruktur. Dette indebærer imidlertid, at man appellerer til såvel bedre kvalificerede som ufaglærte arbejdstageres interesser og kan betyde, at der skal findes løsninger på nye interessekonflikter.



“... viser dette definitionsproblem et spændt forhold mellem individuelle kriterier (det formelle kvalifikationsniveau) og kriterier for produktionstilrettelæggelsen, som resulterer i en klassificering af jobs i henhold til flere eller færre kvalifikationer.”

“Alle landene, med undtagelse af Storbritannien, benytter sig af omfattende systemer indebærende samarbejde mellem arbejdsmarkedets parter på erhvervsuddannelsesområdet.”

i Tyskland “... spiller arbejdsmarkedets parter en meget stor rolle i forbindelse med den grundlæggende erhvervsuddannelse på forskellige niveauer, i forbindelse med planlægning på virksomhedsplan og arbejdsmarkspolitik. Dette står i modsætning til efter- og videreuddannelses, ...”

(1) Den første fase af dette projekt, som blev koordineret af Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES), Paris, omfattede forskergrupper fra Centre de Sociologie et d'Economie Regionales, Université Libre de Bruxelles; Industrial Relations Research Unit ved University of Warwick; Istituto Ricerche Economiche e Sociale, Rom, og Universität Tübingen. Det blev finansieret af det franske forskningsministerium, og resultaterne er offentliggjort i et særnummer af La Revue de l'IRES 'Bas Niveaux de Qualification' (1993, nr. 13, efterår). Forsøgsfasen i arbejdet i marken blev gennemført med støtte fra Europa-Kommissionens 'Fattigdom III-program', og resultaterne vil om kort tid blive offentliggjort i dokumentationsamlingen 'Documents de Travail' af IRES, Paris.

herskende i den tredje branche. Formålet med undersøgelsen var ikke at give en beskrivelse af fagforeningernes repræsentation i de institutioner, der beskæftiger sig med erhvervsuddannelse. I undersøgelsen forsøgte man snarere at undersøge, hvordan disse institutioner medvirker til at fremme erhvervsuddannelse for ufaglærte via repræsentation, kollektive overenskomstforhandlinger, kampagner på forskellige niveauer og gennem serviceydelser til medlemmerne. Denne artikel er inddelt i fem kapitler. I det første ser man på definitionen af udtrykket 'arbejdstagere med et lavt kvalifikationsniveau' og knytter det sammen med de forskellige former og niveauer for politiske debatter i hvert land. I det andet kapitel undersøges fagforeningernes etablerede politik på uddannelsesområdet. I det tredje kapitel undersøges, i hvor vid udstrækning erhvervsuddannelse er blevet et nyt punkt for fagforeningerne på dagsordenen for forhandlinger. I det fjerde ses der på begrænsninger for at gennemføre politiske foranstaltninger. Herefter følger en konklusion.

'Lavt kvalificerede arbejdstagere' - definition

Den oprindelige definition af det undersøgte emne stammede fra en ny type beskæftigelsespolitik i Frankrig vedrørende de lavt kvalificerede arbejdstagere - 'les bas niveaux de qualification - BNQ'. Denne gruppe er fremkommet ved, at ufaglærte arbejdere ikke var i stand til at tilpasse sig produktionssystemets nye krav gennem deltagelse i omskolingskurser. Grunden hertil mente man lå i det lave grundlæggende kvalifikationsniveau (Vincent, 1993a:3). Selv om udtrykket afspejler visse faktiske omstændigheder i forbindelse med det franske arbejdsmarked - den omstændighed, at arbejdstagere uden kvalifikationer er udsat for en særlig risiko for at blive ledige - er det ikke helt tilfredsstillende som udgangspunkt for en sammenlignende analyse og kommer ikke til udtryk i statistiske kategorier. Selv om der er en række ligheder med den belgiske kategori 'risikogrupper', som er anerkendt i lovgivningen og i kollektive overenskomster, findes politiske tiltag for arbejdstagere, som defineres som havende et lavt kvalifikationsniveau, ikke i samme form i alle landene. Endvidere

kan det være problematisk at lægge hovedvægten på kvalifikationsniveau, for så vidt som hvert land har sin egen definition på, hvad relativ mangel på formelle kvalifikationer er, og som ikke direkte kan sammenlignes. For eksempel er den tyske arbejdsstyrke velkendt for sit høje uddannelsesniveau, og arbejdstagere, der i denne sammenhæng betragtes som lavt kvalificeret, kan være højere kvalificeret absolut betragtet end lignende grupper i andre lande.

I virkeligheden viser dette definitionsproblem et spændt forhold mellem individuelle kriterier (det formelle kvalifikationsniveau) og kriterier for produktionstilrettelæggelsen, som resulterer i en klassificering af jobs i henhold til flere eller færre kvalifikationer. I denne sammenhæng spiller arbejdsmarkedets opdeling en rolle, hvorved arbejde, som typisk udføres af kvinder og etniske mindretal, eller som findes i brancher, hvor løn og arbejdsvilkår er forholdsvis dårlige, klassificeres som ufaglært. Som Vincent peger på, 'kan erhvervsuddannelse ikke bare reduceres til den enkeltes vidensniveau, og de klassificeringer, som virksomhederne anvender, svarer ikke altid til de kvalifikationer, jobbet kræver, og heller ikke de kvalifikationer, den der bestrider arbejdet har' (1993b:133, forfatterens oversættelse). Til gennemførelse af analysen blev 'lavt kvalificerede' derfor defineret som ufaglærte erhvervsaktive, hvis strukturelle stilling på arbejdsmarkedet betyder, at de er sårbare over for arbejdsløshed, eller hvis løn og ansættelsesvilkår er ugunstige sammenholdt med bedre kvalificerede. Selv om det formelle kvalifikationsniveau er centralt for deres sårbarhed, indgår det i et sammenspil med andre faktorer, som hænger sammen med deres placering i produktionstilrettelæggelsen.

Fagforeningernes politik på uddannelsesområdet

Etableret praksis

I alle lande er der oprettet institutioner til styring af erhvervsuddannelse og arbejdsmarkedspolitik på forskellige niveauer. Der er forskel fra land til land på, i hvilken udstrækning ansvar for arbejdsmarkedspolitik påhviler staten eller ar-



bejdsmarkedets parter og på ordninger for efter- og videreuddannelse, i modsætning til grundlæggende uddannelse. Alle landene, med undtagelse af Storbritannien, benytter sig af omfattende systemer indebærende samarbejde mellem arbejdsmarkedets parter på erhvervsuddannelsesområdet. I Storbritannien har fagforeningsrepræsentation været marginaliseret, for så vidt angår såvel erhvervsuddannelse som arbejdsmarkedspolitik, siden den konservative regering kom til magten i 1979, samtidig med at der er sket en mere generel deregulering af arbejdsmarkedet (Rainbird og Smith, 1992).

Det store antal institutioner i det tyske erhvervsuddannelsessystem er sammen med overlappning af forskellige medindflydelsessystemer veldokumenteret (Streeck et al., 1987). Her spiller arbejdsmarkedets parter en meget stor rolle i forbindelse med den grundlæggende erhvervsuddannelse, både når det gælder planlægning på virksomhedsniveau og arbejdsmarkedspolitik. Dette står i modsætning til efter- og videreuddannelse, som er mindre reguleret og i almindelighed er et område, virksomhedsledelsen bestemmer suverænt over.

I Frankrig er efter- og videreuddannelsessystemet som følge af den tværfaglige kollektive overenskomst fra 1970, som gav anledning til loven om efter- og videreuddannelse i 1971. Det særlige ved dette system er den måde, det er opbygget på via kollektive overenskomster, lige repræsentation og deltagelse af arbejdsmarkedets parter (d'Iribarne og LeMaitre, 1987). Kollektive overenskomster er altid gået forud for de forskellige lovkomponenter i systemet for efter- og videreuddannelse, som omfatter og gør de aftaler, arbejdsmarkedets parter har underskrevet, obligatoriske.

I Italien har arbejdstagere med ufuldstændig skoleuddannelse på sekundærtrinnet i kraft af landsaftalen i metalindustrien fra 1972 ret til 150 timers uddannelse. Dette blev senere udvidet til at omfatte andre sektorer. Arbejdsløshed, navnlig blandt unge og kvinder i det sydlige Italien, forværres af, at forholdsvis få er i gang med en uddannelse, og af den omstændighed, at der ikke findes noget lovreguleret voksenuddannelsessystem. I en aftale indgået mellem Confindustria (private ar-

bejdsgivere) og de største fagforbund i januar 1993 blev det fastlagt, at uddannelse er vigtig for forbedringer i arbejds-kvaliteten og virksomhedernes konkurrenceevne, mens man samtidig traf foranstaltninger til fremtidsplanlægning af uddannelse og en reform af erhvervsuddannelsessystemet. I aftalen blev det bestemt, at der skulle oprettes et landsudvalg for erhvervsuddannelse, med repræsentanter fra regeringen, ministerier, regioner og arbejdsmarkedets parter, og parallelt hermed blev der oprettet en fond til finansiering af efter- og videreuddannelse (Meghnagi, 1993).

Belgien udgør et specielt tilfælde, for så vidt som kollektive overenskomstforhandlinger også omfatter bestemmelser for arbejdsløse. Dette er dels udtryk for, at arbejdsmarkedsforholdene er dækket af mange fagforeninger og institutioner, dels den omstændighed, at fagforeningerne har ansvaret for administrationen af socialsikringsydelser, og de arbejdsløse tæller blandt deres medlemmer. I 1970'erne og 1980'erne blev der oprettet omskolingsgrupper, der omfattede trepartsaftaler mellem arbejdsgivere, fagforeninger og regeringen. Siden den tværfaglige aftale i 1988 blev indgået, er 0,18% af lønudgifterne (og siden 1990 0,25%) blevet overført til en beskæftigelsesfond og har været beregnet til foranstaltninger til jobskabelse og uddannelse af 'risikogrupper' (Alaluf og Krzeslo, 1993).

I modsætning hertil har der i Storbritannien i 1980'erne været tale om en progressiv afskaffelse af de tresidede brancheuuddannelsesudvalg med lovhjemmel til at inddrive en uddannelsesafgift. The Manpower Services Commission, det firesidede organ, som havde ansvaret for arbejdsmarkedsprogrammer, blev nedlagt i 1988. I stedet for er der blevet oprettet lokale organer til at administrere arbejdsmarkedsprogrammer og 'iværksætterprogrammer', hvor hovedparten af deltagerne er repræsentanter for private arbejdsgivere, og hvor fagforeningsrepræsentanter spiller en mindre rolle. Til trods for den svage formelle repræsentation af fagforeningsinteresser i uddannelses- og arbejdsmarkedsorganerne, er såvel Trades Union Congress (det britiske LO) og Confederation of British Industry (det britiske industriråd) begge gået ind for, at man fandt frem til National Training Targets

"I Frankrig er efter- og videreuddannelsessystemet mest udviklet som følge af den tværfaglige kollektive overenskomst fra 1970, ..."

Italien: "I en aftale indgået mellem Confindustria (privat arbejdsgivere) og de større fagforbund i januar 1993 ... blev det bestemt, at der skulle oprettes et landsudvalg for erhvervsuddannelse, med repræsentanter for regeringen, ministerier, regioner og arbejdsmarkedets parter, og parallelt hermed blev der oprettet en fond til finansiering af efter- og videreuddannelse."

"Belgien udgør et specielt tilfælde, for så vidt som kollektive overenskomstforhandlinger også omfatter bestemmelser for arbejdsløse."

I Storbritannien "... er der blevet oprettet lokale organer til at administrere arbejdsmarkedsprogrammer og 'iværksætterprogrammer', hvor hovedparten af deltagerne er repræsentanter for private arbejdsgivere, og hvor fagforeningsrepræsentanter spiller en mindre rolle."



“... er det mest sandsynligt, at ufaglærte beskæftiget med manuelt arbejde bliver afskediget, når der sker omstruktureringer. Arbejdsgiverne mener måske, at de ikke kan omstille sig til nye produktionsforhold, og foretrækker at ansætte nye, bedre kvalificerede medarbejdere, som betragtes som mere modtagelige og mere produktive.”

“... at fagforeningernes rolle ... ofte har været begrænset til at sikre, at uddannelse inden for nye områder er frivillig, og at de ledige modtager passende kompensation.”

(landsdækkende mål for uddannelse). Mange fagforeninger har stillet krav om den enkeltes ret til uddannelse og om uddannelsesudvalg på arbejdspladsen, selv om 'ønskerne om medvirken rækker langt videre end enhver form for samarbejde, man har lavet aftaler om i praksis' (Winterton og Winterton, 1994:45).

Denne korte oversigt viser, at der er stor forskel på, i hvor høj grad fagforeningerne formelt repræsenterer deres medlemmers interesser i forbindelse med erhvervsuddannelse og arbejdsmarkedspolitik på grund af de mange forskellige institutionelle og lovgivningsmæssige rammer. Endvidere er fagbevægelsen organiseret ud fra forskellige principper som politisk tilhørsforhold, branche og fagområde, og dette spiller en rolle i forbindelse med repræsentationen af de ufaglærte arbejdstageres interesser. Fagbevægelsen er derfor i forskelligt omfang i stand til at repræsentere erhvervsaktive arbejdstageres interesser og dem, der allerede er blevet marginaliseret på arbejdsmarkedet på grund af arbejdsløshed (Barthel, 1993). Det er i denne sammenhæng fagforeningerne kan anvende deres strategier for uddannelse i al almindelighed og for uddannelse af ufaglærte i særdeleshed.

Uddannelse: et nyt punkt på dagsordenen for forhandlinger

I betragtning af at fagforeningerne allerede er med i forskellige institutionelle strukturer, i hvor vid udstrækning kan uddannelse så betragtes som et **nyt** punkt på dagsordenen for forhandlinger? Indførelse af ny teknologi, udvikling af alsidig arbejdskraft (multiskilling) og nye former for arbejdstilrettelæggelse betyder i hvert fald, at de i det mindste skal reagere på arbejdsgivernes strategier. Mahnkopf er overbevist om, at det ikke er muligt at yde modstand, men at fagforeningerne skal udvikle 'kvalifikationsorienterede moderniseringsstrategier' og således tilskynde arbejdsgiverne til mere kvalifikationsintensive produktionsmetoder (1991:65). Disse strategier kan imidlertid være risikable, hvis interessen hos nogle dele af arbejdsstyrken, navnlig dem, der allerede befinder sig på et højt kvalifikationsniveau, fremmes mere end andres.

Som der er fremlagt argumenter for i ovenstående, er det mest sandsynligt, at

ufaglærte beskæftiget med manuelt arbejde bliver afskediget, når der sker omstruktureringer. Arbejdsgiverne mener måske, at de ikke kan omstille sig til nye produktionsforhold. Arbejdsgiverne foretrækker at ansætte nye, bedre kvalificerede medarbejdere, som betragtes som mere modtagelige og mere produktive. Arbejdstagernes egne dårlige erfaringer med skolesystemet kan måske medvirke til, at de er bange for at komme tilbage til et undervisningsmiljø, og at de derfor foretrækker løn frem for omskoling. I hvor stort omfang omskoling formidles af virksomheder i samarbejde med fagforeningerne varierer alt efter lovgivningen og kollektive overenskomster. Resultaterne af interviews i marken tyder på, at fagforeningens rolle i de tilfælde, hvor der ikke er sørget for omskoling af arbejdstagere, der bliver ledige, ofte har været begrænset til at sikre, at uddannelse inden for nye områder er frivillig, og de ledige modtager passende kompensation. I de tilfælde hvor fagforeningerne med succes har stillet krav om uddannelse og om at blive konsulteret vedrørende uddannelse, er mulighederne for at forbedre kvalifikationsniveauet ofte blevet entusiastisk modtaget. Imidlertid får alle medarbejdere ikke altid adgang til uddannelse, og fagforeningerne bliver måske nødt til at klare mulige konflikter mellem forskellige grupper medarbejdere, som ser deres jobs og status som truet. I dette tilfælde sker der en omrokering af kvalifikationshierarkiet, hvorved de, der betragtes som de bedst kvalificerede af de ufaglærte, kommer til at deltage i kurser.

I Storbritannien har man anerkendt, at ufaglærte tydeligvis ikke har tillid til deres evne til at lære. Fagforeningen for offentligt ansatte, UNISON, fremfører det argument, at ufaglærte ofte ikke får noget ud af efter- og videreuddannelse og erhvervsuddannelse, med mindre de først har haft adgang til grundlæggende uddannelse. Dette er blevet anerkendt i kollektive overenskomster i den offentlige sektor og det fælles Workbase Literacy program og via formidling af uddannelse som en service for medlemmerne (Rainbird, 1993).

I modsætning til udviklingstendenserne i fremstillings erhvervene har nedskæringer i den offentlige sektor kombineret med stagnerende ansættelser i sundheds-



sektoren medvirket til omlægninger i arbejdstilrettelæggelsen og udvidelse af arbejdsområder. Dette kan også give mulighed for, at ufaglærte får adgang til uddannelse. Der er imidlertid problemer med anerkendelse af arbejds erfaring sammenholdt med formelle kvalifikationer, hvilket kan komme til udtryk i form af konflikter mellem forskellige medarbejdergrupper. Økonomiske indskrænkninger kan begrænse muligheden for lønforhøjelse, men i denne sammenhæng kan uddannelse være et redskab til at give jobmobilitet eller øge tilfredsheden med arbejdet. Endelig findes ufaglærte først og fremmest blandt hjælpepersonale. Selv om der er forskel fra land til land, kan de lønmodtagere, der er beskæftiget med rengøring og køkken- og forplejningsopgaver være dårligt stillet, i kraft af at perifere arbejdsopgaver udliciteres, især i de tilfælde, hvor de så ikke er dækket af kollektive overenskomster.

Den nye forhandlingsdagsorden, som er skitseret ovenfor, tyder på, at fagforeningerne i det væsentlige reagerer på arbejdsgivernes initiativer i stedet for at opstille deres egen dagsorden for uddannelse. Der er dog to vigtige områder, hvor fagforeningerne anvender den nye forhandlingsdagsorden til at gå i offensiven. Det første drejer sig om en reaktion på forandringerne i beskæftigelsesstrukturen, som indebærer, at der lægges vægt på spørgsmål som f.eks. uddannelse, ligestilling og miljøspørgsmål som middel til at appellere til andre end de traditionelle kerne-medlemmer inden for arbejderklassen i industrien. Det andet område omhandler den måde, hvorpå kravene i Italien og Storbritannien om uddannelse og deltagelse i styringen af uddannelse udgør en del af en ny indfaldsvinkel for forholdet mellem arbejdsgivere og arbejdstagere. Aftalen fra 1993 indgået mellem Confindustria og de større italienske fagforbund drejede sig eksplicit om at skabe større enighed i forbindelse med synet på forholdet mellem arbejdsgivere og arbejdstagere. Fagforeningernes krav om ret til erhvervsuddannelse og uddannelsesudvalg på arbejdspladsen i Storbritannien udgør en del af en ny forhandlingsdagsorden, der som John Edmonds, generalsekretær for the General, Municipal and Boilermakers, også drejer sig om at bevæge sig ind i 'den europæiske hovedstrøm', der går ud på at skabe mere enig-

hed om forholdet mellem arbejdsgivere og arbejdstagere (Storey et al., 1993:67).

Problemer med gennemførelse af politikken

Spørgsmålet om fagforeningspolitik i forbindelse med uddannelse af arbejdstagere med et lavt kvalifikationsniveau giver direkte anledning til spørgsmålet om, hvordan dårligt stillede arbejdstageres interesser er repræsenteret i fagforeningsstrukturene, og hvem der forhandler på deres vegne. I al almindelighed er der ikke mange ufaglærte og specielt ikke arbejdsløse, der er medlem af en fagforening. Undtagelsen er Belgien, hvor mange er medlem af en fagforening. I Storbritannien er ufaglærte organiseret i bredt dækkende fagforeninger. Selv om deres interesser repræsenteres særskilt i forhold til bedre kvalificerede arbejderes, har denne adskillelse i historisk perspektiv også medvirket til, at de ikke har haft adgang til lærlinguddannelser, som var kontrolleret og begrænset af håndværksfagernes fagforeninger. Endvidere dækker kollektive overenskomster i Storbritannien ikke alle områder, og mange ufaglærte er ikke dækket af dem. I de lande, hvor politisk tilhørsforhold eller branchebaserede principper er udgangspunktet for medlemskab af fagforeninger, er ufaglærte ofte dårligt repræsenteret i strukturer, som er domineret af mere kvalificerede arbejdstagere. I modsætning hertil er der så det forhold, at fagforbund, der bygger på en kristen eller socialistisk ideologi, ikke så meget i praksis, men rent teoretisk snarere kan hævde at repræsentere hele arbejderklassens interesser, end branchefagforeningerne.

I mange tilfælde er fagforeningerne særdeles effektive, når det gælder om at repræsentere interesser i forbindelse med erhvervsuddannelse og arbejdsmarkeds politik på brancheniveau eller på tværs af brancher. Det vanskeligste spørgsmål er, hvordan aftaler indgået på højere niveauer føres ud i praksis. I Frankrig undergraver den lave organiseringsgrad på virksomhedsniveau effektiviteten af kollektive overenskomster på højere niveauer, og dette forhold forværres ved, at kollektive overenskomstforhandlinger foregår decentralt (Rainbird og Vincent, 1994). I denne sammenhæng vil det blive interessant at se, hvordan 1993-aftalen i Italien gennemføres.

Fagforeningerne anvender det nye dagsordenspunkt til at tage offensiven, idet de

- ***udvikler et svar på den ændrede beskæftigelsesstruktur***
- ***gør krav på uddannelse og deltagelse i styrelsen heraf som led i en ny approach i samarbejdet mellem arbejdsmarkedets parter.***

"I al almindelighed er der ikke mange ufaglærte og specielt ikke arbejdsløse, der er medlem af en fagforening."

"... kernen i det traditionelle medlemskab i fagforeninger (er) generelt set mænd, som er relativt velkvalificerede. I et forsøg på at appellere til nye lønmodtagergrupper løber de den risiko, at de ikke repræsenterer dem, der står svagest på arbejdsmarkedet ..."

"Fagforeningerne har mulighederne, selv om de kun sjældent er blevet mobiliseret, for at udnytte erhvervsuddannelse til skabelse af et solidarisk miljø, hvor dårligt stillede arbejdstageres selvtillid til at lære kan stimuleres."



Konklusion

Det fremstår klart, at det at repræsentere interesserne for arbejdstagere med et lavt kvalifikationsniveau i henseende til uddannelse udgør en væsentlig udfordring for fagforeninger. Det skyldes den omstændighed, at kernen i det traditionelle medlemskab i fagforeninger generelt set er mænd, som er relativt velkvalificerede. I et forsøg på at appellere til nye lønmodtagergrupper, løber de den risiko, at de ikke repræsenterer dem, der står svagest på arbejdsmarkedet (Rehfeldt, 1993).

En fælles indfaldsvinkel på uddannelse indebærer fordele for såvel arbejdsgivere

som arbejdstagere, selv om man ved at finde frem til de enkelte arbejdere, der kræver yderligere skolegang og faglig uddannelse i forbindelse med ansættelsesforholdet, kan gøre dem sårbare. Fagforeningerne har mulighederne, selv om de kun sjældent er blevet mobiliseret, for at udnytte erhvervsuddannelse til skabelse af et solidarisk miljø, hvor dårligt stillede arbejdstageres selvtillid til at lære kan stimuleres. Selv om fagforeninger har visse muligheder for at give ansatte større adgang til erhvervsuddannelse og på den måde sætte dem i stand til bedre at tilpasse sig nye produktionsvilkår, bliver disse muligheder alvorligt begrænsede i det øjeblik, de ansatte mister deres arbejde.

Forfatteren vil gerne have lov til at takke Catherine Vincent fra Institut de Recherches Economiques et Sociales, Paris, for hendes kommentarer til dette arbejde. Forfatteren er også taknemmelig for at have haft lejlighed til at drøfte projektet på et seminar i april 1994 med gruppen fra Centre de Sociologie et d'Economie Regionales ved Université Libre de Bruxelles.

Bibliografi

- Alaluf, M. og E. Krzeslo**, 1993. 'Belgique: les groupes à risques', *La Revue de l'IREC*, nr. 13, efterår.
- Barthel, J.** 1993. 'Allemagne. Ouvriers peu ou pas qualifiés: les oubliés du marché du travail', *La Revue de l'IREC*, nr. 13, efterår.
- D'Iribarne og A. LeMaitre**, 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'IREC*, nr. 13, efterår.
- Rainbird, H. og J. Smith**, 1992. 'The role of the social partners in vocational training in Great Britain', rapport udarbejdet for Istituto di Studi sulle Relazioni Industriali e di Lavoro, Rom. Industrial Relations Research Unit, University of Warwick, Coventry.
- Rainbird, H. og C. Vincent**, 1994. 'Training: a new item on the bargaining agenda?'. Artikel fremlagt på IREC konferencen 'Trade unions: designers or dedicated followers of fashion?', Bruxelles, 21.-23. april.
- Rehfeldt, U.** 1993. 'conclusion', *La Revue de l'IREC*, nr. 13., efterår.
- Stoey, 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, diskussionsoplæg, WZB, Berlin.
- Vincent, C.** 1993a. 'Introduction', *La Revue de l'IREC*, nr. 13., efterår.
- Vincent, C.** 1993b. 'France. Les "bas niveaux de qualification"', *La Revue de l'IREC*, nr. 13., efterår.
- Winterton, J. og R. Winterton**, 1994. *Collective bargaining and consultation over training*, London, Employment Department, februar.



Lov nr. 44/86: Syv år med virksomhedsoprettelse i Syditalien

Innovative mekanismer og uddannelse i marken

1. I denne artikel beskrives en case-study, som er blevet gennemført som led i offentlige støtteforanstaltninger for unge iværksættere i Syditalien.

Der er tale om et temmelig omfattende forsøg, men der er specielt to kvalitative aspekter, som det er værd at se nærmere på, idet de går igen i debatten om økonomisk udvikling og aktiv arbejdsmarkedspolitik:

□ på den ene side er det et forsøg med et uddannelsesforløb, som grundlæggende er baseret på udveksling af erfaringer, erhvervspraksis og forbindelser mellem de unge og erhvervslivet. Få dage på skole og mange dage på virksomheden. Få fremstillinger og simulationer af virksomhedens funktion, men megen praktisk virksomhedsledelse. Få beskrivelser af markedsproblemer, men meget arbejde med marketing-mix. Virksomhedskultur er en erfaring, og uddannelse af nye iværksættere sker ved at overføre en vis mængde viden, men især erfaring.

□ på den anden side giver dette tiltag anledning til nogle overvejelser vedrørende jobskabelses- og iværksættelsespolitik. Jobskabende politik i traditionel forstand mangler et teoretisk fundament og slår fejl i praksis. Fords organisations-teorier holder ikke længere, og jobskabelse er i stigende grad ensbetydende med oprettelse af virksomheder, også små, inkl. enkeltmandsvirksomheder. Det her beskrevne forsøg tager udgangspunkt i den opfattelse, at jobskabelsespolitikken har været utilstrækkelig, og at der var brug for at forsøge sig med igangsætning af virksomheder, specielt i et område med stort "virksomhedsunderskud" som Syditalien.

2. Syv år efter vedtagelsen (28/2/1986) er lov 44 nu et af de mest vægtige offentlige

tiltag med iværksætterstøtte på internationalt plan.

Målet for lov 44/86 er bredt, nemlig at benytte oprettelsen af nye virksomheder til at hjælpe nye iværksættere i gang. Den har således givet grundlag for at belyse den store forskel, der er mellem "job creation" og "enterprise creation". I den generelle debat om aktiv arbejdsmarkedspolitik blandes jobskabelses- og iværksættelsestiltag ofte sammen. Der er imidlertid afgørende forskelle på disse med hensyn til mål og styringsmekanismer, og dertil kommer, at en politik til fremme af iværksættelse ikke i egentlig forstand kan betragtes som et instrument for en aktiv arbejdsmarkedspolitik. Den hører snarere hjemme under en generel økonomisk politik med sigte på udvikling i lokalområder.

Lov 44 har medført samlede bevillinger på over 3300 mia. til dette formål, over 4000 virksomhedsplaner er fremlagt af selskaber eller andelsselskaber, som fortrinsvis er oprettet af unge syditalienere. 875 projekter er godkendt, svarende til over 17700 ansatte og omkring 6000 part- eller andelshavere, så der er ingen tvivl om, at lov 44 har bevæget sig ud over fasen som industripolitisk forsøg og har taget form af strukturpolitik.

3. Loven bygger på to former for politisk logik. Den første er en forståelse af, at der er sket en kvalitativ ændring af udbuddet af de unges arbejdskraft i Syditalien. Der var mange klare - skønt ofte modstridende - tegn på, at arbejdsløsheden også i Syditalien ændrede karakter, så den i stigende grad ramte veluddannede unge med indtægter, der ikke altid var ekstremt lave. Der måtte derfor findes utraditionelle løsninger. Kort sagt skete der på arbejdskraftens udbudside det, at den almindeligt udbredte og fast



Carlo Borgomeo

Formand for udvalget til udvikling af nye unge iværksættere, et organ, som har til

opgave at gennemføre lov nr. 44/86. I 1970'erne var han leder af det italienske fagforbund CISL; har siden 1983 været forsker ved forskningsinstituttet CENSIS.

Lov nr. 44/86 er på internationalt plan et af de mest vægtige offentlige støtteprogrammer for virksomhedsoprettelse.

Denne innovative model, som hele tiden har været midtpunktet for debatten om den økonomiske udvikling og arbejdsmarkedspolitikken, blev udarbejdet ud fra nødvendigheden af at knytte forventningerne om økonomisk udvikling sammen med en proces om udvikling af nye virksomheder og opnåelse af en mere udpræget virksomhedskultur. I den "postfordistiske" tidsalder er jobskabelse i stigende grad ensbetydende med oprettelse af virksomheder. Lov nr. 44 har til dette formål valgt overførsel af erfaringer fra virksomhederne. Hidtil er der blevet godkendt 875 projekter med et investeringsvolumen på mere end 2 600 milliarder lire, mere end 17 000 nye arbejdspladser og med deltagelse af 6 000 unge iværksættere.

"I den "postfordistiske" tidsalder er jobskabelse i stigende grad ensbetydende med oprettelse af virksomheder, også små, inkl. enkeltmandsvirksomheder."



“Uddannelsen af nye iværksættere gives således ikke som en traditionel uddannelse på skole og virksomhed, men som en massiv overførsel af ledererfaring, ...”

“... idet det udvalg, som forvalter loven, samtidig varetager følgende funktioner: information, promotion, udvælgelse, støtte i startfasen, specialuddannelse, tildeling af støtte og kontrol.”

indgroede forestilling om en varig og sikker stilling begyndte at krakelere. På samme måde begyndte man at anfægte den syditalienske udviklingsfilosofi med dens forventninger til og krav om industriel udvikling i stor skala. Opmærksomheden blev i stigende grad rettet mod spredning af virksomhedssystemer. Grænserne for en udvikling baseret på industrialisering i stor målestok viste sig klart i løbet af 80'erne, hvilket førte til en omlægning af udviklingsteorien i retning af satsning på udbredelse af nye virksomheder og styrkelse af virksomhedskulturen. Lov nr. 44 kan således, i hvert fald delvis, beskrives som et tiltag til uddannelse og spredning af virksomhedskultur. Uddannelsen af nye iværksættere gives således ikke som en traditionel uddannelse på skole og virksomhed, men som en massiv overførsel af ledererfaring, hvilket er en nyskabelse. I modsætning til andre teoretiske modeller vælger lov nr. 44 overførsel af ledererfaring som en mekanisme, der er afgørende for at udanne nye iværksættere. Dette valg er konkretiseret på flere måder: Dels gennem regler for virksomhedernes ansatte, idet der overvejende skal være unge, mens der i ejerkredsen kan være et mindretal af voksne part- eller andelshavere eller juridiske personer. Dels gennem den meget vigtige tutorordning, d.v.s. hjælp i projektets startfase, hvilket vi senere kommer ind på.

4. Efter disse indledende overvejelser er det lettere at forstå den mekanisme, som er blevet indført med loven. Det skal i første omgang understreges, at den lovgivningsmæssige og administrative mekanisme, som udvalget til udvikling af nye iværksættere (Comitato per lo sviluppo di nuova imprenditorialità giovanile) har fået til opgave at administrere, klart tilsigter at udelukke, at fordelene kan udnyttes af allerede eksisterende virksomheder. Der er indført et såkaldt “nyhedskriterie”, som juridisk er ret svagt, men i praksis har vist sig let verificerbart, idet et projekt, som kan godkendes til finansiering, defineres som et projekt med en virksomhed, som “ikke findes”. Der må altså ikke være tale om udvidelse, diversificering eller omstrukturering af en eksisterende virksomhed. Ligeledes skal der i personkredsen være et ungt menneske, som bliver iværksætter ved at lede den virksomhed, projektet

omfatter. Da det primære mål er spredning af virksomhedskultur, fastlægges der i lov 44 ikke beskæftigelsesmæssige kriterier i snæver forstand, så ved vurdering af projekterne er der ikke noget kriterie for beskæftigelseseffekt.

Eftersom lov 44 henvender sig til de unge og har en særdeles omfattende social virkning med tilsvarende social kontrol, måtte der i loven naturligvis vælges procedurer, som var så brugervenlige og gennemsigtige som muligt. Bestræbelserne herpå har givet gode resultater, og der er indført nogle mekanismer, som umiddelbart kan forekomme ubetydelige, men som har betydet en gennemgribende fornyelse af den administrative kultur, når det gælder støtte til produktionsaktivitet og vurdering af projekter. Det første princip er streng overholdelse af den kronologiske orden ved projektvurderingen. Fra en proceduremæssig synsvinkel skal det også fremhæves, at man i vid udstrækning har grebet til ophævelse af støtten, når aftalen mellem staten og de unge iværksættere er blevet brudt. Udvalget har altid anmeldt uregelmæssigheder til de retslige myndigheder, hvilket skulle højne moralen.

Et andet særtræk er, at hele tiltaget forvaltes gennem ét instrument, idet det udvalg, som forvalter loven, samtidig varetager følgende funktioner: information, promotion, udvælgelse, støtte i startfasen, specialuddannelse, tildeling af støtte og kontrol. Denne enhedsforvaltning er forbundet med meget store fordele, og erfaringerne fra lov 44-udvalget svarer på dette punkt til erfaringerne fra den angelsaksiske traditions udvalg til udvikling af produktionsaktivitet.

5. Status over erfaringerne kan opdeles i en række aspekter:

a) Ud fra det synspunkt, at det drejer sig om et forsøg med et klart innoverende tiltag, må det konkluderes, at det har været vellykket, og at der trods tiltagets begrænsninger og småfejl er opnået generel tilslutning til mekanismen (vurdering, udvælgelse, bistand, kontrol). Det gælder både de anvendte procedurer som helhed og enkeltprocedurer, specielt tutor- og monitorordningerne.

b) Ud fra et effektivitetssynspunkt viser de disponible data, at loven kan define-



res som et tiltag med meget høj effektivitet, idet over 90% af de igangsatte initiativer ikke ville være kommet i gang uden lov 44.

c) Status ud fra et kvantitativt synspunkt er interessant ud fra flere synsvinkler. For det første modtages der fortsat en konstant strøm af virksomhedsplaner, selv om kun ca. 27% af projekterne godkendes. Hvad angår den geografiske fordeling af projektforslagene - og således også de godkendte projekter - er de jævnt fordelt over Syditalien. Eller rettere, de skævheder, der findes, skyldes ikke forskelle mellem udviklingsstade i forskellige områder i syd, men kan tilskrives konjunkturbestemte situationer, hvoraf den vigtigste består i, at der i nogle regioner på forhånd fandtes en lovgivning, som favoriserede samarbejde mellem unge. En sådan virkning kan især konstateres på Sicilien og Sardinien, hvor den regionale lovgivning bakkes op af anselige bevilninger til tiltag i den enkelte virksomhed, som modtager finansielle tilskud. I Siciliens tilfælde er støttekriterierne endvidere langt mindre selektive end dem, der er vedtaget med lov 44. Virksomheder med i alt over 17500 ansatte er således omfattet af ordningerne.

Også den sektorvise fordeling af de indsendte - og ligeledes de godkendte - projekter er interessant, idet 50% ligger i forarbejdningsindustrien, 29% i landbruget og 21% i servicesektoren. Den udbredte frygt for, at de finansierede projekter ville blive koncentreret i servicesektoren, er således blevet ryddet af vejen. Endvidere skal det påpeges, at den kooperative løsning er valgt i omkring 25% af de selskaber, som har forelagt et projekt, og at den mest udbredte selskabsform er anpartsselskabet (53%).

Det mest interessante kriterium for måling af effekten af en lov om oprettelse af virksomheder er naturligvis, hvordan det går de igangsatte virksomheder. Ud fra dette synspunkt er der ingen tvivl om, at lov 44 kan give gode resultater. Der findes ikke noget teoretisk kriterium for, hvordan data kan bedømmes som mere eller mindre tilfredsstillende. I teorien opstilles normalt nogle overlevelsesh prognoser, og ved en overlevelsesh grad på omkring 50% bedømmes resultatet som positivt. Denne overlevelsesh grad kan

skønnes for lav i forhold til lov 44, som jo opererer med et højt støtteniveau, men på den anden side kan det forsvares med, at projektdeltagerne er svagt stillet, og at omgivelserne er modvillige over for udvikling af produktionsvirksomhed.

I hvert fald kan det konstateres, at blandt de virksomheder, som for nogen tid siden har foretaget investeringer, har omkring 80% overlevet, og den gennemsnitlige omsætning er i konstant og betydelig vækst. Så hvis det er korrekt, at virkningen af en lov om iværksættelse kan bedømmes på de virksomheder, der overlever, må vurderingen af lov 44 blive ganske positiv.

Når der skal gøres status, kan der også anlægges en bredere vurdering. Således er det særdeles interessant at påpege, at lov 44 har virket som et kraftigt lokomotiv for den økonomiske kultur i Syditalien, og den har vakt stor interesse blandt unge syditalienere, som i mange tilfælde har efterlignet den adfærd, den ansporer til, hvilket som bekendt er afgørende for udvikling på lokalt plan.

Ud fra dette synspunkt kan status allerede nu betragtes som definitivt opgjort. Hvis lovgiverne ville lave et forsøg, som viste Syditaliens unge, at det kan lykkes at skabe en virksomhed som et alternativ til at lede efter en stilling, er der ingen tvivl om, at det har givet resultater.

6. Ud over den samlede status, som til stadighed udvikler sig med forsøget, er der grund til at fremhæve nogle af de mest innoverende og interessante aspekter. Tiltagets anselige spændvidde har givet mulighed for en grundig afprøvning af nogle mekanismer, som uden tvivl kan overføres til andre tiltag.

a) Den første mekanisme er gennemgang og vurdering af projekterne. For at lovens målsætning skulle stå til troende, var det nødvendigt, at de borgere, som indsendte virksomhedsprojekter, blev vurderet på, om deres ide var gangbar, og ikke på, om de havde sikkerhed i ejendom, hvilket betød, at det traditionelle forhold mellem investor og pengeinstitut blev ændret radikalt.

For at ovennævnte princip ikke skulle føre til, at støtten blev ydet på helt tilfældigt

“Den udbredte frygt for, at de finansierede projekter ville blive koncentreret i servicesektoren, er således blevet ryddet af vejen.”

“... lov nr. 44 har virket som et kraftigt lokomotiv for økonomien i Syditalien, og den har vakt stor interesse blandt unge syditalienere ...”



“Der foretages en vurdering af den foreslåede forretnings gennemførlighed, og denne vurdering beror på et skøn.”

“... den her omtalte monitorordning (er) ikke blot en overfladisk undersøgelse af tiltagets socioøkonomiske effekt - det er en almindeligt udbredt misforståelse.”

grundlag, var der brug for et veldefineret vurderingssystem.

Et sådant vurderingssystem, baseret på fire kriterier (ansøgernes troværdighed, markedspotentiale, teknisk-organisatoriske aspekter og lønsomhed) er blevet afprøvet på over 6000 projektbehandlinger.

I dag er lov 44-udvalgets tekniske sekretariat således i stand til at yde et “produkt” af absolut høj teknisk-operativ standard.

Tilbage står dog et endnu uløst teoretisk spørgsmål, som stadig går igen i debatten om støtte til produktionsaktiviteter, nemlig hvorvidt støtten skal ydes automatisk eller skønsmæssigt.

Det er klart, at lov 44-udvalget baserer afgørelsen på en mekanisme med et væsentligt indslag af skøn, hvilket selvsagt ikke er ensbetydende med vilkårlighed.

Kort sagt udføres der et vurderingsarbejde, som svarer ganske nøje til det, der udføres i et investeringsselskab. Der anlægges en vurdering af den foreslåede forretnings gennemførlighed, og denne vurdering beror på et skøn.

b) Tutorordningen er sandsynligvis den mest intelligente innovation, og erfaringerne fra bistanden til små og mellemstore virksomheder har bragt den op på et mere avanceret niveau.

Under lov 44 er der i praksis tale om specialistbistand i en vanskelig fase, nemlig startfasen, med andre ord ved igangsætning af initiativet. Tutorordningen, som

består i at give ansvaret for udvikling af en virksomhed til en anden virksomhed, har vist sig at være effektiv.

Tutorordningens positive virkninger kan ikke blot måles på nyoprettede virksomheder, men også på et helt system af partnerrelationer, som er udviklet mellem virksomheder fra forskellige sektorer og forskellige geografiske områder, og som således har konsolideret en kommunikationskultur, som ganske afgjort er en af de vigtigste forudsætninger for at hæve kvalifikationsniveauet i de små og mellemstore virksomheder.

c) Det skal også nævnes, at udvalget organiserer lederuddannelseskurser med det formål at give alle de virksomheder, der har fået finansiel støtte, et fælles grundlag med hensyn til ledelsesproblematikker, stort set uafhængigt af, hvilket produkt eller hvilken tjenesteydelse, der produceres.

d) Monitorordningen, som har erstattet den gamle godkendelse, betyder et fremskridt for den administrative kontrol af støttemekanismerne. Det skal for en ordens skyld præciseres, at den her omtalte monitorordning ikke blot er en overfladisk undersøgelse af tiltagets socioøkonomiske effekt - det er en almindeligt udbredt misforståelse. Det drejer sig derimod om en præcis, detaljeret administrativ kontrol med alle afholdte udgifter, hvortil er knyttet en kvalitativ vurdering af virksomhedens potentiale. Det betyder, at forvaltningen, når den skal træffe afgørelse om støtte, er i besiddelse af et indgående kendskab til virksomheden.



Nye aspekter i forbindelse med den erhvervs-mæssige indslusning

Mange europæiske forskere har i de senere år undersøgt, hvordan de unge indsluses på arbejdsmarkedet. CEDEFOP's konference i Barcelona i 1993¹⁾ og møderne i det europæiske net²⁾ til undersøgelse af unges indslusning i samfund og erhverv gav mulighed for at sammenholde de vigtigste metoder og resultater på området. Problemerne kan opdeles i to grupper. Den første omfatter en analyse af indslusningsprocessen, idet de unges særlige situation på arbejdsmarkedet jo er velkendt: Vanskelig adgang til beskæftigelse, usikkerhed, lavere aflønning og konkurrence med de øvrige generationer. Det er også en kendt sag, at ungdommen ikke udgør en homogen gruppe på grund af de diskriminerende virkninger af køn, socialt tilhørsforhold, nationalitet og uddannelse. Det gælder derfor om at fortolke disse konstateringer. Ved læsning af materialet fra Barcelona-konferencen foranlediges man til at sammenholde tre aspekter: Forholdet mellem overgangens forskellige sider (beskæftigelse, uddannelse og mobilitet, men også familieforhold og levevis), de for indslusningen bestemmende faktorer (nye former for organisation af virksomhedernes produktion, undervisningssystemernes særpræg, arbejdsmarkedernes forskelligartede funktion og de sociale, politiske og kulturelle omstændigheder) og endelig de i overgangens strukturering implicerede parter, det være sig virksomheder, institutioner eller enkeltpersoner.

Den anden gruppe problemer var af mere metodisk karakter, idet de bestod i at slå til lyd for komplicerede kvantitative metoder som analyser af udviklingsforløbet og at fremhæve internationale sammenligningers betydning for afsløring af samfundsmæssige særegenheder. Disse problemer foranlediger endvidere til overvejelse af relevansen af begrebet "de unges arbejdsmarked" og af indslusningens konceptualisering som social proces og særlig form for mobilitet.

Alle disse spørgsmål berettiger til kommentarer, men artiklen begrænser sig til at behandle to af dem. Hvordan kan man omformulere de velkendte spørgsmål om definition af begrebet erhvervs-mæssig indslusning og om overensstemmelse mellem uddannelse og beskæftigelse? Hvilke nye problemer melder der sig navnlig som følge af den europæiske integration og af ændringerne i de forskellige former for udelukkelse?

Indslusningen i nyt lys

På førnævnte konference omtalte flere talere svagheden ved indslusningens konceptualisering. Men det er vanskeligt at opbygge en dataindsamling og at fortolke den uden hypoteser. Man ser faktisk tydeligt, hvordan det mindste teoretiske fremskridt omgående giver sig udtryk i nye undersøgelsesmetoder, der fører til resultater, som igen fremkalder en ny fortolkningsramme. Således falder udviklingen af undersøgelser i tiden i tråd med fortolkningen af indslusningen som en lang og uvis proces; indslusningsundersøgelseernes udvidelse til også at omfatte levevis hænger sammen med den overbevisning, at indslusningen ikke udelukkende er erhvervs-mæssig, og at dens bestemmende faktorer ikke udelukkende er økonomiske; ligheden mellem undersøgelser blandt unge og langtidsledige følger den tanke, at den erhvervs-mæssige indslusning omfatter forskellige befolkningsgrupper; og kombinationen af undersøgelser blandt de forskellige implicerede parter går hånd i hånd med den tanke, at adgangen til beskæftigelse er socialt struktureret.

I så henseende ser det ud til, at **spørgsmålet om tilrettelæggelse af overgangen til erhvervs-mæssig beskæftigelse** bevarer sin betydning. Tanken er ny, fordi den ikke sætter den individuelle adfærd i



José Rose

Professor i sociologi ved Université Nancy II, økonom.

Medlem af forskningsgruppen

"Undervisning og beskæftigelse" (GREE-CNRS, Université Nancy II)

I de senere år er der sket en betydelig udvikling inden for den erhvervs-mæssige indslusning, hvilket baner vej for nyt forskningsarbejde. Emnet bør derfor uddybes dels ved en bedre beskrivelse af de forskellige former for organisation af overgangen til erhvervsarbejde og af de implicerede parter, der strukturerer den, dels ved en teoretisk sammenkobling af dette begreb med mobilitet, socialisering og lønmæssige forhold. Undersøges skal endvidere europæisk integrations indflydelse i analysen og ændringen af indslusningsvilkårene; udelukkelsesprocesserne og disses fortolkning; de længerevarende metoders relevans og begrænsninger.

1) Denne internationale konference om de unges indslusning blev afholdt i Barcelona den 20. og 21. september 1993 på initiativ af det europæiske forskningsnet om de unges sociale og erhvervs-mæssige indslusning med støtte fra forskningsgruppen "Undervisning og beskæftigelse" i Institut des Sciences de l'Education ved Barcelonas autonome Universitet og CEDEFOP. På konferencen diskuterede forskere med indslusning som speciale og politiske beslutningstagere om de afgørende økonomiske og sociale faktorer i forbindelse med indslusning.

2) Dette net har til formål at bidrage til udviklingen af et analyseinstrument for indslusning, forbindelsen mellem uddannelse/erhvervsuddannelse og arbejdsmarkedet. Det sigter mod at oprette forbindelse mellem forskerne i de forskellige lande, hvis arbejde frembringer eller anvender sammenlignelige data. Siden 1993 har nettet modtaget assistance fra "European Science Foundation".



“... at der ikke kan blive tale om nogen overgang uden forudgående tilrettelæggelse heraf. Følgelig er det på nuværende tidspunkt formålstjenligt at gennemgå samtlige organisationsformer ...”

“Det vil også være værdifuldt at undersøge de forskellige overgangsformer og -rytmer ... for bedre at indkredse selve indslusningsbegrebet.”

“... bør de unges forskellige former for adgang til beskæftigelse sammenlignes med andre befolkningsgruppers adgangsmuligheder, så man bedre kan forstå beskæftigelsessystemets kategoriserings- og sorteringsprocesser.”

“Det største problem i øjeblikket er utvivlsomt de forskellige måder, mobiliteten foregår på, med en indviklet skiften mellem tiltrækning og afvisning af forskellige grupper, dualisering og udelukkelse.”

midtpunktet, men derimod de samfundsmæssige organisationsprincipper, og fordi den forbedrer forståelsen af sammenhængen mellem uddannelse og beskæftigelse, men den bør dog tillempes på flere punkter.

Med hensyn til de egentlige former for tilrettelæggelse af overgangen til erhvervsarbejde skal der fremhæves tre punkter, der kan medføre nyt arbejde i marken. For det første skal det understreges, at der ikke kan blive tale om nogen overgang uden forudgående tilrettelæggelse heraf. Følgelig er det på nuværende tidspunkt formålstjenligt at gennemgå samtlige organisationsformer, hvad enten de er stærkt struktureret eller ej (specielle institutioner eller enkelt opbyggede net), for at forstå hvordan de udvælger og videreudvikler befolkningsgrupperne. Det vil også være værdifuldt at undersøge de forskellige overgangsformer og -rytmer (som på nuværende tidspunkt spænder lige fra omgående indslusning over konstant ustabile former til definitiv udelukkelse) for bedre at indkredse selve indslusningsbegrebet. Kan man f.eks. tale om indslusning, hvis der overhovedet ikke indtræder nogen stabil situation? Kan man tale om indslusning i almindelighed og i særdeleshed, hvis forløbene er yderst forskelligartede? Kan man afgrænse visse indslusningsfaser, hvis indviklede situationer og ustabilitet er reglen for en stor del af de aktive? Endelig bør de unges forskellige former for adgang til beskæftigelse sammenlignes med andre befolkningsgruppers adgangsmuligheder, så man bedre kan forstå beskæftigelsessystemets kategoriserings- og sorteringsprocesser.

De i indslusningen implicerede parter bør også betragtes nærmere, uanset om det er skolen med dens uddannelses- og orienteringsopgaver, virksomhederne med deres ansættelses-, fremfremmelses- og uddannelsespraksis eller enkeltpersoner, som undertiden udvikler regulære strategier. En nøje gennemgang af forbindelserne mellem disse parter vil afsløre de forskelligartede roller, overgangen spiller. Det største problem i øjeblikket er utvivlsomt de forskellige måder, mobiliteten foregår på, med en indviklet skiften mellem tiltrækning og afvisning af forskellige grupper, dualisering og udelukkelse. Men overgangen har også noget at gøre

med ændringen af vilkårene for tilegnelse af viden og kunnen og dermed med erhvervsuddannelse og -socialisering. Den rejser også spørgsmålet om aflønningsforholdene (ved at flytte en del af byrden over på det offentlige) og ændrer holdningen til arbejdet. Endelig udgør den en reaktion på den samfundsmæssige nødvendighed af at regulere de forskellige arbejdsløse befolkningsgrupper.

Det ville være særdeles formålstjenligt at gøre sig nogle overvejelser med henblik på at skabe et teoretisk grundlag for overgangsbegrebet for at sammenholde det med andre begreber inden for erhvervsliv, arbejds sociologi og erhvervsuddannelse. Dersom de neoklassisk inspirerede teorier hovedsagelig som følge af deres individualistiske og hyppigt urealistiske postulater ikke virker overbevisende, så kan arbejdet med segmenteringen og lønforholdene udgøre et holddepunkt, forudsat at der opbygges teoretiske mellemlid, og at selve kategorierne på ny undersøges. Også andre teoretiske spørgsmål bør undersøges. Det gælder således for mobiliteten, der nu synes at optræde i tre former (som intern mobilitet, struktureret efter virksomhedsbehov eller fag, som ekstern mobilitet, der fungerer efter markedsprincippet eller styres af de sociale aktører.) Det rejser spørgsmålet om relevansen af modsætningen mellem internt og eksternt marked (Er de eksterne markeder ikke også strukturerede? Hvordan bevæger man sig fra det ene til det andet?) og også om formålet med at skabe utryghed: Er der tale om integrations- eller udelukkelsesutryghed? Kan man fortolke den som en proces, der tiltrækker eller afviser arbejdskraften eller som en lukket segmenteringsproces? Bestemmes den af sin sammenhæng med kvasigeneraliseringen af lønarbejderne?

Kvalificering og socialisering udgør et andet centralt problem. Mange indberetninger understreger forskelligartetheden af forbindelserne mellem uddannelse og beskæftigelse. Selv om det ser ud til, at den grundlæggende skolegang fortsat spiller en væsentlig rolle for erhvervsforløbenes udvikling, virksomhedernes ansættelsespolitik og befolkningsgruppernes fordeling (eller endog indbyrdes konkurrence), så er denne indflydelse hverken entydig (andre variabler som f.eks.



den samfundsmæssige oprindelse spiller også ind) eller bestemmende (sammenhængen mellem uddannelses- og beskæftigelsesniveauer og -specialisering er hyppigt udviskede). En undersøgelse af de øjeblikkelige vilkår for ungdommens adgang til beskæftigelse kunne derfor give anledning til af genoptage debatten om definitionen af kvalifikationer på et andet grundlag, nemlig debatten om sammenhængen mellem uddannelse og beskæftigelse. Den ville ligeledes give mulighed for at sammenholde overgangen med et nærliggende begreb, den erhvervs-mæssige socialisering, og at betragte dennes specificitet for de befolkningsgrupper, der skal besætte de helt specielle segmenter af beskæftigelsesystemet (der præges af utryghed og lav kvalifikation), en specificitet der især kendetegnes af en ny rollefordeling mellem virksomheder, specialinstitutioner og familier.

Endelig kan den erhvervsmæssige overgang udgøre en fremragende analysator af den igangværende nye sammensætning af lønforholdene, idet den omfatter alle dennes bestanddele (gennemførelse, udbredelse og anvendelse). Man kan faktisk analysere denne overgangs tilrettelæggelse som en form for sikring af enkeltpersonernes inddragelse i arbejds- og beskæftigelsesforhold, der er under omfattende forandring, og som et bidrag til denne forandring. Virksomhedernes voksende rolle inden for uddannelsen, adskillelsen af personers erhvervsaktivitet og indtægter, den mere udprægede utryghed med hensyn til status og situation, statslige og andre reguleringsinstansers betydelige indflydelse, tidens ustabilitet og vekselvirkningen mellem arbejds- og ikke-arbejdsaktivitet, den større dualisme ... alle disse fænomener, som er iagttaget i forbindelse med overgangen til erhvervsarbejde er måske foregribelser af de nye arbejds- og beskæftigelsesrelationer, der er karakteristiske for en igangværende opdukken af en ny lønarbejderstand?

Nye spørgsmål: integration, udelukkelse, forløb

I de senere år har man i stigende grad sat spørgsmålstegn ved **den europæiske integrations** reelle indflydelse på arbejds- og uddannelsesområdet og på relevansen af et integreret Europa som

sted for forståelse af uddannelses- og beskæftigelsesystemerne.

Det første spørgsmål angår harmoniseringen af politikken og af interventions- og analyseredskaberne. Det gælder om på én og samme tid at beskæftige sig med sammenlignelighed, anerkendelse af eksamensbeviser og kvalifikationer, fremme mobiliteten og tilnærmelsen af betingelserne for adgang til beskæftigelse, fremme en fælles opfattelse af problemerne og forsyne beslutningstagerne med sammenlignelige oplysninger. Denne holdning volder problemer som følge af de underforståede hypoteser, som den indebærer. At harmonisere er faktisk det samme som at antage, at man kan mindske den store forskelligartethed, der hersker med hensyn til arbejdsdeling, uddannelses-tilrettelæggelse, forskelsbehandling af de unge og hensyntagen til eksamensbeviser ved ansættelse. Endvidere begrænser de få muligheder for mobilitet og mangelen på et virkeligt europæisk kvalifikationsmarked en sådan harmoniserings betydning. Derved melder der sig to spørgsmål, som bekræfter de internationale sammenligningers betydning. Er undervisnings-, erhvervs- og indslusningssystemerne sammenlignelige, og kan man definere "modeller" på dette område og dermed overveje "overførsel" mellem landene indbyrdes? Hvordan udformes de supranationale normer, og hvilken reel indflydelse har de på de forskellige landes praksis?

Det andet spørgsmål refererer til vurderingen af det offentlige politik. Det gælder om at finde ud af, om man kan definere og sammenligne de nationale uddannelses- og indslusningssystemers effektivitet for at udlede forslag til handling. Holder man sig til erhvervsuddannelserne alene, har man for vane at skelne mellem tre modeller: Den "erhvervs- og konkurrence-mæssige", den "skoleundervisnings-mæssige" og den "erhvervsundervisningsmæssige". Men en sammenlignende analyse viser, at de faktorer, der bortset fra denne forskelligartethed er tale om, er ret beslægtede, idet det i samtlige lande drejer sig om at reagere bedre på erhvervslivets og samfundets behov, at omdefinere forbindelserne mellem skole og virksomhed, at udvikle evnen til fornyelse og tilpasning af systemerne, at sikre en bedre sammenhæng mellem uddan-

Spørgsmål vedrørende et integreret Europa:
"Det første spørgsmål angår harmoniseringen af politikken og af interventions- og analyseredskaberne ...
Det andet spørgsmål refererer til vurderingen af det offentlige politik ...
Det tredje problem ..
vedrører den teoretiske forståelse af sammenhængen mellem uddannelse og beskæftigelse."



(Udelukkelsen) "kan ... fortolkes som en tilkendegivelse af arbejdsmarkedets dobbelthed, en form for tiltrækning-frastødning af en arbejdskraftreserve eller omvendt som et afsondringsfænomen."

Længerevarende undersøgelser: "For de unges vedkommende giver disse undersøgelser mulighed for at lokalisere personernes udviklingsforløb, væsentlige segmenteringer og udviklingen af personlige strategier; ... Men undersøgelserne rejser metodiske problemer, der langt fra alle er løst ..."

nelsesveje og en decentralisering af ordningerne. Undersøgelsen viser også, at alle lande står over for de samme evalueringsvanskeligheder, uanset om det måtte dreje sig om valg af referencepunkter (de fastsatte mål, den tidligere situation eller situationen i andre lande idealet), iagttagelsesvinkler (interne eller eksterne), de forhold, der skal undersøges, (opnåede resultater, virkninger og faktiske eller underforståede funktioner) eller måleredskaber.

Det tredje problem er mere generelt, idet det vedrører den teoretiske forståelse af sammenhængen mellem uddannelse og beskæftigelse. Med henblik herpå er det sikkert formålstjenligt at prøve på at forstå de enkelte nationale beskæftigelses-, uddannelses- og indslusningssystemers særpræg ud fra det, der kendetegner arbejdsmarkeder, erhvervsrelations-systemer, skoleinstitutioner og kulturer. Man kan også hengive sig til betragtninger over selve Europas eksistens som økonomisk og socialt område. Mange faktorer begrænser faktisk muligheden for dannelse af et europæisk arbejdsmarked, og det gælder i endnu højere grad for et arbejdsmarked for de unge: Den ringe mobilitet, de nationale systemers egenart og vanskelighederne med at skabe forbindelse mellem national institutionel tankegang og international økonomisk og finansiell tankegang.

Barcelona-konferencen blev også en anledning til at begynde overvejelserne på et andet vigtigt emne, nemlig **udelukkelsen**, der på en vis måde er det omvendte billede af indslusningen. Udelukkelse er i lighed med indslusning en proces og ikke en tilstand, et kompliceret resultat af flere bestemmende faktorer, der hver især på sin måde diskriminerer befolkningsgrupperne: Dualisme på arbejdsmarkedet, selektiv praksis fra både virksomhedernes og det offentliges side, differentieret adfærd hos de enkelte mennesker alt efter deres evner eller situation ... Flere spørgsmål i forbindelse med udelukkelsens oprindelse bør således undersøges: Hvad er det for kriterier, der øger faren, og hvad er det for situationer, der afføder fænomenet? Hvilken rolle spiller virksomhedernes ansættelses-, forfremmelses- og uddannelsespraksis? Hvilken indflydelse har de forskellige instanser, der skal tage imod og vejlede de berørte?

Dette burde føre til, at nogle teoretiske opfattelser tages op til fornyet vurdering. Udelukkelsen antager nemlig højst forskelligartede former, idet den alt efter forholdene er forbigående eller endelig, erhvervsmæssig eller social. Følgelig kan den fortolkes som en tilkendegivelse af arbejdsmarkedets dobbelthed, en form for tiltrækning-frastødning af en arbejdskraftreserve eller omvendt som et afsondringsfænomen.

For øvrigt var konferencen en anledning til at fastslå **de længerevarende metoders** positive og negative sider. Flere konkrete spørgsmål kan behandles på denne måde, f.eks. utryghed, arbejdsløshed, arbejdsmarkedets helhedsdynamik eller forskellige former for adgang til beskæftigelse. For de unges vedkommende giver disse undersøgelser mulighed for at lokalisere personernes udviklingsforløb, væsentlige segmenteringer og udviklingen af personlige strategier; altså hænger de nøje sammen med hele spørgsmålet om overgang til erhvervsarbejde. Faktisk har disse undersøgelser gjort det muligt at fastslå en række typer, der viser forskellighedsartetheden af forskellige tilstande, og at lokalisere de vigtigste diskriminerende variable, uanset om de refererer til beskæftigelses- eller arbejdsløshedserfaring eller til personlige karakteristika. Men undersøgelserne rejser metodiske problemer, der langt fra alle er løst, idet de har noget at gøre såvel med data-materialets art (analyseperiode, valg af indikatorer og definition af situationerne) samt med fortolkningen af resultaterne (forløbenes opbygning).

Tilbage står, at man bør begynde at tænke på metodens videreudvikling, hvis den skal opnå sin fulde evne til analyse af processerne om adgang eller ny adgang for den pågældende lønmodtagergruppe. Først og fremmest bør man gå et skridt videre end til en analyse af de individuelle forløb (der burde kombinere oplysninger om udøvet aktivitet, forhold til arbejdet, levevis og ressourcer) ved at sammenholde dem med udviklingen af mobiliseringspraksis og virksomhedernes brug af arbejdskraften og med udviklingen af overgangsmekanismernes rolle. Undersøgelser, der strækker sig over en vis tid, giver tit forrang til personlige og uddannelsesmæssige variable, hvilket fører til overvurdering af den individuelle ad-



færdsrolle på bekostning af indflydelsen fra arbejdsmarkedets variabler. Man kunne også komplettere undersøgelsen af beskæftigelsesforløbene med en analyse af selve disse beskæftigelsesindhold, af deres anerkendelse og af den måde, hvorpå virksomhederne opbygger dem. Faktisk er undersøgelserne præcise, hvad angår beskæftigelsesstatus og kvalifikationer, men de burde kompletteres med en bedre karakteristik af beskæftigelsen (det udførte arbejdes art og aflønning) og af de pågældende virksomheder samt med en detaljeret analyse af den måde, hvorpå virksomhederne forvalter arbejdskraften, udvælger folk, forfremmer, uddanner, aflønner og tager hensyn til alder og erfaring ved alle beslutninger.

Udvikles begrebet arbejde?

I øjeblikket sker der en omlægning af arbejds- og beskæftigelsesrelationerne, forholdet til arbejdet og sammenhængen mellem arbejde, beskæftigelse og løn. Den nuværende situation, der generelt kendetegnes af stor arbejdsløshed og kvasi-generalisering af lønmodtagerne, undergår flere væsentlige ændringer: Stadig mere utrygge beskæftigelsesformer og ændring af beskæftigelsesstatus; omdefi-

nering af kvalifikationer og kompetencer; stedse løsere forbindelse mellem udført arbejde og dettes aflønning; problemer med arbejdsdelingen; ændrede relationer mellem skole og virksomhed i forbindelse med vekseldannelsens udvikling, voksende vanskeligheder med at skaffe sig et solidt arbejdsforhold for et stadigt stigende antal mennesker, der udelukkes fra beskæftigelse, ...

Alt dette kan ikke undgå at få afgørende konsekvenser for de forskellige former for erhvervsmæssig indslusning og mere generelt for undervisningssystemerne. Det er derfor af vigtighed at gøre sig tanker om den måde, hvorpå skolen gennem uddannelsesindhold og -modaliteter tager del i opbygningen af beskæftigelsesrelationer, om overgangsordningernes betydning for oprettelsen af differentierede forhold til arbejdet, om den måde, hvorpå relationen beskæftigelse-uddannelse omdannes i den nye rollefordeling mellem skole og virksomheder, om den måde, hvorpå sidstnævnte på de nye, navnlig unge befolkningskategorier, afprøver nye former for forvaltning af arbejdskraften, nye arbejds- og beskæftigelsesrelationer etc. Perspektiver, der i rigt mål retfærdiggør fortsættelsen af europæisk forskningssamarbejde.

“I øjeblikket sker der en omlægning af arbejds- og beskæftigelsesrelationerne, forholdet til arbejdet og sammenhængen mellem arbejde, beskæftigelse og løn.”

Eksempler på kollektive arbejdsopgaver

“The Determinants of Transition in Youth”, dokumenter fra Barcelona-konferencen, CEDEFOP panorama, 1994.

Konferencen “Formation et marché du travail: l'utilisation des données pour la prise de décision”, afholdt af EF, CEDEFOP og GREE, Nancy, CEDEFOP panorama, 1993.

Konferencen “Education-Travail: état d'un champ de recherches dans trois pays européens: Allemagne, Grande-Bretagne, Italie”, Paris. L. Tanguy, C. Marry og A. Jobert; materialet udkommer i 1994.

CEREQ-konferencen “Le système de formation professionnelle en RFA: résultats de recherches françaises et allemandes”, koordination M. Mobus og E. Verdier, Collection des Études n° 61, 1992.

“Jeunes: De l'emploi aux modes de vie; Point de vue sur un champ de recherche” (P. Bouffartigues, J.-C. Lagrée og J. Rose) i Formation-Emploi n° 26, 1989.

“L'Introuvable relation formation-emploi: Un état des recherches en France”, L. Tanguy, Paris, 1986.



Lucie Tanguy
er forskningsdirektør i CNRS.
Underviser i Sociologi ved
Université Paris X.
Forskningsområde:
Forbindelsen mellem
uddannelse og arbejde.

Uddannelse og arbejde Status over et forskningsfelt i Tyskland, Storbritannien og Italien.

I det følgende præsenteres et forskningsarbejde, udført af Annette Jobert (Travail et Mobilités, CNRS-Université Paris X), Catherine Marry (LASMAS, IRESCO) og undertegnede og finansieret af det franske Ministerium for Højere Uddannelser og Forskning. På grundlag af dette arbejde afholdtes et seminar i Paris i marts 1994 med titlen "Uddannelse og arbejde, status over et forskningsfelt i Tyskland, Storbritannien og Italien". Det skal understreges, at der er tale om et kollektivt arbejde, bestående af 18 bidrag: introduktion med redegørelse for den institutionelle ramme, politikker på det undersøgte område i hvert af de tre nævnte lande samt fem artikler om de vigtigste forskningsretninger på feltet, fra undersøgelser af uddannelsessystemerne via mere specifikt økonomiske analyser til undersøgelser af arbejdsmarked eller ungdom(1).

Formidling af forskning i et forskningsmiljø og stimulering af kommunikation mellem forskere

beror de vanskeligheder, forskere står overfor ved komparativ analyse, ikke blot på manglende kendskab til forholdene i det "andet" land, men også på landenes forskellige kulturelle og intellektuelle traditioner.

Den her omtalte forskning går i tråd med den, som i nogle år er blevet udført af et forskerkollektiv i Frankrig, og som er publiceret under titlen "Den umulige forbindelse mellem uddannelse og beskæftigelse. Status over forskningen i Frankrig" (1986)(2). Denne rapport fik en modtagelse, som vidnede om, at forventningerne til dette felt var store, og de er blevet endnu større, efterhånden som problemerne med beskæftigelse og arbejde er blevet mere og mere påtrængende i de fleste europæiske lande gennem de sidste 15-20 år, samtidig med at uddannelse er blevet tillagt stor betydning som et instrument, der kan give løsninger på problemerne. Endvidere har de europæiske institutioner i stigende grad opfordret til udvikling af komparativ forskning på dette felt. Der er dog mange hindringer for en sådan, såsom forskelle i registre og klassificering (f.eks. aldersgrupper), men også i den inddeling i sociale grupper, som bruges i de enkelte lande, samt i brugen af begreber som kvalifikation, færdigheder, kompetence, overgang fra uddannelsessystem til arbejdsmarked etc. Kort sagt

Alligevel er den komparative analyse kommet godt i gang. Man kan endog sige, at den er en af de mest frugtbare forskningsretninger på dette felt, og der tegner sig efterhånden en organiseret mængde af viden. I visse lande, som f.eks. Storbritannien, hvor der føres en særdeles levende debat om uddannelse og økonomisk effektivitet, er man kommet langt med internationale sammenligninger. Nogle af de analyser, som er foretaget, har været skelsættende, specielt den samfundsanalyse, som er udviklet af LEST (Laboratoire d'économie et de sociologie du travail, Aix-en-Provence). Her understreges betydningen af det enkelte lands samfundssystem på makroniveau, så der gives en nøgle til forståelse af et system i dets helhed. Dette er en force, men samtidig en begrænsning, når man vil sammenligne på mellem- eller mikroniveau. I dette tilfælde kommer man ikke uden om den mangfoldighed i det enkelte land, som modellen abstraherer fra. Det gælder det tyske uddannelsessystem, ligesom det gælder det britiske. Det gælder også sondringerne med hensyn til køn, gene-

1) Udkommer på Armand Colin.

2) L. Tanguy (sous la direction de): "L'introuvable relation formation-emploi. Etat d'un champ de recherche en France.", Paris 1986, La Documentation Française.



rationer og nationaliteter, som er specifikke for hvert land, og som der ikke kan ses bort fra, hvis man vil beskrive en virkelighed i udvikling. Italien, hvor den regionale differentiering er særlig udtalt, er et klart eksempel herpå.

Den omtalte forskning har ingen ambitioner om at lave en komparativ analyse af forskningsfelter, men har blot sat sig det mål at give nogle begrebsmæssige og metodologiske redskaber til at sætte dem i et komparativt perspektiv. Den udgør en etape, som består i at skitsere et forskningsfelt i et land, identificere de overordnede problematikker og forskningsretninger på det pågældende felt samt gøre sig nogle overvejelser over de kategorier og den terminologi, der bruges, idet vi mener, denne etape er nødvendig for udvikling af den komparative forskning. Den komparative forskning kræver gensidigt kendskab til hvert enkelt samfunds videnskabelige miljøer og forståelse af dets historiske realiteter, men også af dets intellektuelle traditioner.

Et forskningsfelt med uklare og flydende grænser

Vi har derfor arbejdet systematisk med at beskrive de sociale og politiske, men også de videnskabelige vilkår for dette forskningsfelt (disciplinernes stærke eller svage stilling, forhold til samfundets krav, publikationstyper og -medier etc.) for at få en forståelse af, hvilken specifik form det har de forskellige steder. Alle ved, at forskningen er organiseret på hver sin måde i Frankrig og i Italien, men det enkelte lands særtræk på dette område er vanskelige at forstå for "andre". Det er derfor, vi i første række har forsøgt at lave en slags intellektuel kortlægning af hvert af de tre lande i form af et koncentreret billede af forskningen på det pågældende felt. Dernæst har vi forsøgt at give en systematisk oversigt over de vigtigste af de forskningsretninger, som beskæftiger sig med forbindelserne mellem uddannelse og arbejde (ud fra emner, metoder og fortolkningsmodeller). Vi har ikke forsøgt at lave en komplet oversigt, men har koncentreret os om at vise de fremherskende teoretiske tilgange og temaer i de tre lande, der er genstand for undersøgelsen. Det drejer sig kort sagt om et billede af de vigtigste forskningsemner og -retnin-

ger, udarbejdet af et forskerhold, som arbejder på dette felt.

Før vi går videre til disse, har vi fundet det nødvendigt at sætte spørgsmålstegn ved selve forskningsfeltets identitet og de begreber, det er baseret på. Vi vil ikke diskutere anvendelsen af feltbegrebet på et forskningsområde med uklare og flydende grænser, for det er indlysende, at dette felt ikke er lige så veldefineret og organiseret omkring en stabil genstand med velafgrænsede undertemaer som for eksempel uddannelsessociologien. Det hænger sammen med feltets særlige karakter, nemlig forbindelserne mellem to samfundsmæssige aktivitetsområder, uddannelse og arbejde.

Vi bliver også nødt til at begrunde de to begreber, vi har valgt til titel for dette seminar: uddannelse-arbejde frem for uddannelse-beskæftigelse, der som oftest anvendes i samfundsdebatten. Uddannelse gives under forskellige former, og selv om skolen fortsat indtager en fremtrædende plads i samfundet, eftersom næsten alle unge i Frankrig går i skole til 18-års alderen, rejses der i stigende grad tvivl om dens overførsel af viden og værdier. I dag rejses der i de fleste europæiske samfund krav om vekseluddannelse, og det har generelt medført en glidning i uddannelsesbegrebet hen imod en mere praksisorienteret uddannelse, omend formerne varierer fra land til land. Ud over at rette opmærksomheden mod semantiske glidninger og de tilsvarende betydningsglidninger, vil vi også understrege, at der er brug for samlede analyser af, hvilken betydning man i forskellige lande tillægger begreber, som tilsyneladende er synonyme. Det gælder således begrebet "éducation", som i Frankrig ofte bruges i den snævre betydning "skolegang", fordi skolen indtager en central plads i dette land. Men samme begreb har en langt bredere betydning i Storbritannien, hvor skoleinstitutionen ikke er lige så central for alle sociale klasser eller lag. Derfor har vi ikke oversat det i Storbritannien brugte udtryk "participation in education" ved "scolarisation" (skolegang), men har foretrukket den mere vage betegnelse "études" (uddannelse) for at markere, at denne kan foregå forskellige steder og under forskellige former. I Storbritannien er de enkelte uddannelser vanskelige at placere i veldefinerede institu-

"Den omtalte forskning har ingen ambitioner om at lave en komparativ analyse af forskningsfelter, men har blot sat sig det mål at give nogle begrebsmæssige og metodologiske redskaber til at sætte dem i et komparativt perspektiv."

begrebet uddannelse-arbejde eller uddannelse-beskæftigelse



“... de begreber, der anvendes til betegelse af et socialt emneområde, som ligger til grund for et forskningsområde ... (bruger forskerne som oftest) som sociale grupper uden at stille spørgsmålstegn ved dem.”

“Enhver analyse, ikke mindst en komparativ analyse, kræver de rigtige begrebsmæssige redskaber. Indikatorerne skal vælges målrettet og ikke tages fra den offentlige debat for at fremme et politisk standpunkt.”

tionelle kategorier. “Further Education Colleges” er et skoleeksempel på denne mangfoldighed, idet de modtager unge og voksne med eller uden arbejde. De fleste får her en erhvervsuddannelse, men andre tager et alment uddannelsesbevis, på fuld tid eller deltid, dagkursus eller aftenkursus. De mange forskellige kurser og undervisningsinstitutioner i Storbritannien, som står i diametral modsætning til Frankrigs standardiserede skolesystem, har sin historiske baggrund i, at uddannelse hidtil har sorteret under de lokale myndigheder.

De områder, der henvises til med begreberne “arbejde” og “beskæftigelse” er heller ikke særlig klart afgrænset. Denne tøven over for ordene og deres respektive status afspejles i, at de forekommer sammen i titler på fagtidsskrifter som “Travail et emploi” i Frankrig og “Work, employment and society” i Storbritannien. Der er forskere, som argumenterer for, at der er sket et nødvendigt interesseskift fra arbejde til beskæftigelse, ikke blot fordi beskæftigelsen er et problem, men fordi den “strukturerer arbejdet og således bidrager til definition af social status og af stratifikation på baggrund af sociale klasser og køn”. Andre hævder tværtimod, at arbejde i bred forstand, inklusive husarbejde og frivilligt socialt arbejde, stadig er den centrale erfaring, som de sociale relationer bygger på. Hvordan det end forholder sig, er det et faktum, at referencen til lønarbejdet stadig er central.

Som en afsluttende bemærkning til de begreber, der anvendes til betegelse af et socialt emneområde, som ligger til grund for et forskningsområde, kan vi sige, at forskerne som oftest bruger dem som sociale grupper uden at stille spørgsmålstegn ved dem. Det gælder således også begrebet uddannelse, der dækker over så forskellige funktioner som overførsel af viden og færdigheder, vejledning af det enkelte menneske i en mere og mere kompleks institutionel verden eller sociale integrationstiltag.

Vi skal også understrege, at et så omfattende forskningsområde, som forsøger at få hold på relationerne mellem en hel række ændringer - fra tekniske ændringer i produktionen og arbejdets organisation til definition af kvalifikationer og overførsel af viden - nødvendigvis kræ-

ver inddragelse af flere forskningsdiscipliner. Da den enkelte disciplin har redskaber til at analysere aspekter af virkeligheden, men ingen af dem kan kaste lys over helheden, går vi ind for en arbejdsdeling mellem discipliner, som arbejder med forskellige emner på grundlag af næsten de samme empiriske data. Denne fremgangsmåde giver mulighed for belysning fra mange forskellige synsvinkler samt for at forstå forskellige niveauer af én sammenhængende virkelighed og konfrontere resultaterne. Det betyder, at forholdet mellem uddannelse og beskæftigelse kan betragtes som processer i netværk i stedet for - som der desværre stadig er en udbredt tendens til - som lineære processer.

Overvejelser over redskaber og begrebskategorier

Enhver analyse, ikke mindst en komparativ analyse, kræver de rigtige begrebsmæssige redskaber. Indikatorerne skal vælges målrettet og ikke tages fra den offentlige debat for at fremme et politisk standpunkt. Problemet kan illustreres ved eksemplet ungdomsarbejdsløshed. Tyskland adskiller sig fra de andre lande ved at have en relativ lav ungdomsarbejdsløshed, hvilket gerne tilskrives den måde, erhvervsuddannelsen er organiseret på, nemlig det duale system, som er baseret på vekslen mellem virksomhed og skole. Arbejdsløsheden for unge mellem 15 og 24 år var på 4,5% i Tyskland i 1990 mod 19% i Frankrig (mod henholdsvis 5% og 9% for hele den erhvervsaktive befolkning på samme tidspunkt). Men det er yderst problematisk at finde ud af, hvordan denne forskel skal fortolkes. For det første kan den anvendte aldersgruppeopdeling diskuteres. Grænsen ved 15 år var relevant før i tiden, men er det ikke længere, nu hvor de fleste 15-årige fortsætter i uddannelsessystemet på en eller anden måde. Spørgsmålet er derfor, om det ikke ville være mere fornuftigt at måle ungdomsarbejdsløsheden på et højere alderstrin, nemlig der hvor flertallet kommer ud på arbejdsmarkedet. Hvis man gør dette, ser man, at forskellen mindskes, men at den stadig er betydelig. Aldersgruppen 20-29 år udgør 44% af alle arbejdsløse i Frankrig mod en tredjedel i Tyskland. Dertil kommer, at målene for den diskrimination, der rammer de unge



på arbejdsmarkedet, først får deres fulde værdi, når der tages højde for, at aldersgrupperne ikke er lige store i de to lande, der sammenlignes. I Tyskland er antallet af personer i en fødselsårgang næsten halveret. Således var der i 1990 over en million unge i gruppen 23-24 år og 650000 i gruppen 16-17 år. Men den største hindring for en komparativ måling ligger i selve den måde, samfundet er organiseret på, i dette tilfælde hvert enkelt lands erhvervsuddannelse, som betyder, at de unge nogle steder tælles med i den erhvervsaktive befolkning, mens de andre steder placeres uden for arbejdsstyrken. Den definition af den erhvervsaktive befolkning, der bruges i beskæftigelsesundersøgelser, er baseret på de samme kriterier i de fleste europæiske lande. Enhver person, der arbejder i referenceugen - om det så blot er en enkelt time - eller som søger arbejde, tilhører den erhvervsaktive befolkning. Det betyder, at unge, som følger en uddannelse med heltidsundervisning, eller som følger en erhvervsuddannelse med ulønnede praktikperioder på en virksomhed, ikke tælles med blandt de erhvervsaktive. De, der tager en dual uddannelse med praktikløn, f.eks. lærlinge, tælles derimod med blandt de erhvervsaktive. Catherine Marry bemærker, at antallet af unge, som får den første type uddannelse, er steget i løbet af de sidste 10 år, men stadig ligger langt under antallet af unge, der registreres under det duale system. I Forbundsrepublikken Tyskland gennemgik 1,5 millioner unge (fra 16 til 22 år) i 1990 en erhvervsuddannelse inden for det duale system med henblik på beskæftigelse i meget forskellige fag. Mere generelt er det påvist - selv om det modsatte ofte hævdes - at de unges ledighedsprocent, som altid bruges i internationale sammenligninger, er mindre relevant end de unges aktivitetsgrad, når det drejer sig om at belyse forskellen mellem Frankrig (3) og de nordeuropæiske lande, specielt Tyskland, men også mellem Frankrig og de sydeuropæiske lande (Ministère du Travail, 1993). Det viser sig altså, at en sammenligning af social stilling for en aldersgruppe unge i forskellige samfund kræver en undersøgelse af relationerne mellem mindst tre tilstande, nemlig uddannelse (forskellige former, undervisning eller anden form), erhvervsaktivitet (lønmodtager, lærling eller praktikant) og arbejdsløshed.

En lignende kritik kan rejses mod andre indikatorer, f.eks. arbejdsløshedens varighed, som umiddelbart synes at være et objektivt mål for, hvor alvorligt fenomenet er. Men i regioner i Syditalien med massiv arbejdsløshed tilslører denne indikator lige så meget som den afslører. Annette Jobert understreger, at unge fra de mest ressourcetsvage familier er nødt til at tage et hvilket som helst løst arbejde, selv om det er dårligt lønnet og ikke svarer til deres uddannelse. Derfor forekommer de ikke i statistikken over langtidsledige, mens unge, der støttes af familien, figurerer her. Forskellene i arbejdsløshedsprocent for mænd og kvinder er endnu et eksempel på de fejlkilder, der ligger i brug af statistiske indikatorer uden hensynstagen til den sociale kontekst. Til forskel fra de andre europæiske lande er kvindernes arbejdsløshedsprocent lavere end mændenes, nemlig henholdsvis 9,2% og 12% i 1992 (Eurostat, 1993). Men dette dækker over mænds og kvinders ulige stilling med hensyn til deltidsarbejde, idet 43% af kvinderne var deltidsansat i 1990 mod 5% af mændene og et gennemsnitligt antal deltidsansatte på 22,2% på samme tidspunkt. Tallene dækker endvidere over variation i typer af ansættelsesforhold af forskellig varighed (i nogle tilfælde med under 15 timers ugentlig arbejdstid), som ikke altid berettiger til de lovmæssige sikringsordninger. Der er forskel på kønnene med hensyn til modtagelse af arbejdsløshedsstøtte - 38% af kvinderne modtager arbejdsløshedsdagpenge mod 76% af mændene. Det gælder også, når der sondres efter civilstand: 28% af de gifte kvinder mod 77% af de gifte mænd (Eurostat, 1993). Det viser, at kønnene er ulige stillet i forhold til de sociale normer, som bestemmer beskæftigelsen, og at kvinderne rammes hårdest af problemer på arbejdsmarkedet.

Relationstænkning

Man kunne blive ved med at give eksempler, der viser, at det er nødvendigt at tænke i relationer. Forskningsobjektet, relationerne mellem uddannelse og arbejde, kræver denne fremgangsmåde og sætter den opdeling af samfundsforskningen i selvstændige felter, som stadig herskede for femten år siden, i et relativt skær. Den samfundsmæssige kontekst var dengang en anden, idet uddannelsen var i kraftig vækst,

sammenligningen af de unges ledighedsprocent i Frankrig og Tyskland forbliver 'yderst problematisk'

"... den største hindring for en komparativ måling ligger i selve den måde, samfundet er organiseret på, i dette tilfælde hvert enkelt lands erhvervsuddannelse, som betyder, at de unge nogle steder tælles med i den erhvervsaktive befolkning, mens de andre steder placeres uden for arbejdsstyrken."

"... de unges ledighedsprocent, som altid bruges i internationale sammenligninger, er mindre relevant end de unges aktivitetsgrad, når det drejer sig om at belyse forskellen mellem Frankrig og de nordeuropæiske lande, specielt Tyskland."

3) 12,2% for mænd i alderen 15-19 år og 6,8% for kvinder i samme aldersgruppe. 62,1% for mænd i alderen 20-24 år mod 54,2% for kvinder i samme aldersgruppe. I Tyskland var de tilsvarende tal for 1991 henholdsvis 40,1%, 34,8%, 78,6% og 72,7%. Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle: Premières synthèses, nr. 40, 25. januar 1994.



“Det viser, at kønnene er ulige stillet i forhold til de sociale normer, som bestemmer beskæftigelsen, og at kvinderne rammes hårdest af problemer på arbejdsmarkedet.”

“Princippet om anerkendelse af selvstændige samfundsforskningsfelter er stadig rigtigt, men det slår ikke længere til, når man vil tage højde for de igangværende ændringer.”

“... hvis denne type arbejde skal stimulere til kommunikation mellem samfundsforskere i specielt de europæiske lande, må det ikke favorisere nogen form for ensretning af samfundsvidenskaberne.”

samtidig med at der var stærk økonomisk vækst, og arbejdsløsheden var et bifænomen. Princippet om anerkendelse af selvstændige samfundsforskningsfelter er stadig rigtigt, men det slår ikke længere til, når man vil tage højde for de igangværende ændringer. Derfor er det nødvendigt fremover at lægge vægt på analysen af relationer mellem samfundsmæssige aktivitetsområder, der ligger så langt fra hinanden som uddannelse og arbejde. Forslaget om en relationssociologi er ikke ensbetydende med, at man går tilbage til det skematiske lineære kausalitetsbegreb, som var anerkendt i 1960'erne, tværtimod, og den komparative analyse hjælper os til at undgå denne fælde. Det kan belyses med et tilsyneladende trivielt eksempel, nemlig sammenhængen mellem et eksamensbevis og risikoen for arbejdsløshed. Der er stor forskel på denne sammenhæng fra land til land. I Storbritannien er unge uden eksamensbevis specielt udsatte ligesom i Frankrig, mens unge, der forlader skolen med et godt undervisningsniveau ved undervisningspligtens ophør (GCE - O level) har samme eller lavere arbejdsløshedsprocent end dem, der får eksamen på et højere niveau (A level (studentereksamen), BTEC City and Guilds (højere teknisk eksamen)). Det vil sige, at der i Storbritannien findes et udbud af arbejdspladser til denne gruppe unge, mens den samme gruppe i Frankrig er udsat for en gøgeungeeffekt og skal konkurrere med bedre uddannede unge, også når det gælder ufaglærte jobs. Dette eksempel skulle være tilstrækkeligt til at belyse, at relationel tænkning (frem for strukturalistisk) kræver, at en relation mellem to isolerede elementer først fortolkes, når den er placeret i en bredere sammenhæng af relationer.

Holdepunkter og forslag

Denne status over et - i øvrigt ikke institutionaliseret - forskningsfelt i forskellige lande må ikke opfattes som en positivistisk status over mere eller mindre vel-

etablerede resultater og viden, men snarere som et forsøg på en redegørelse for problemstillinger, som en række forskere fortrinsvis beskæftiger sig med på et givet tidspunkt. De viser alle på hver sin måde, at relationerne mellem uddannelse og arbejde, som i dag er et påtrængende spørgsmål, etableres gennem en lang kæde af mediationer, som det er vigtigt at få belyst. Det betyder, at den status over forskningen, som her præsenteres, tegner et billede af virkeligheden, som ikke kan betragtes som et fyldestgørende og endegyldigt udtryk for denne virkelighed. Billedet er dog relativt kontrolleret, fordi det er skabt ved interaktioner og konfrontationer mellem forskere fra de tre lande og de koordinatore, som har taget initiativ til denne forskning. Den opmærksomme læser kan naturligvis indvende, at det således frembragte billede ikke tager hensyn til det ene eller det andet særtræk (som vi måske med urette har vurderet som sekundært), eller at der ved valg af analysekategorier er taget hensyn til, hvad der er fælles for de europæiske lande, så der arbejdes med de umiddelbart mest "synlige" kategorier, som ikke nødvendigvis er de mest relevante til den pågældende forskning. Men som vi tidligere har slået fast, er et af formålene med denne undersøgelse at få kendskab til problemstillinger og analysemetoder fra visse lande og at bringe disse til offentlighedens kendskab. Med andre ord, hvis denne type arbejde skal stimulere til kommunikation mellem samfundsforskere i specielt de europæiske lande, må det ikke favorisere nogen form for ensretning af samfundsvidenskaberne. En sådan ensretning ville betyde negation af deres genstand, som er den historiske virkelighed på forskellige tider og steder, en virkelighed, som undergår forandringer, som nødvendigvis er forskellige fra sted til sted, selv om de politikker, som føres for at påvirke disse ændringer kan frembyde udprægede fælles træk (f.eks. skole-virksomheds-samarbejde eller definition af nye modeller for certificering af kundskaber på basis af kompetencer).

Litteraturhenvisninger:

Dokumenter fra kollokviet i Barcelona "The Determinants of Transition in Youth", CEDEFOP panorama, 1994

Kollokvium "Formation et marché du travail: l'utilisation des donn'ees pour la prise de décision", afholdt af EF, CEDEFOP og GREE, Nancy. Dokumenter udkommet i CEDEFOP panorama, 1993.

Kollokvium "Education-Travail: état d'un champ de recherches dans trois pays européens: Allemagne, Grande-Bretagne, Italie", L. Tanguy, C. Marry, A. Jobert, Paris. Dokumenter udkommer i 1994.

Seminar afholdt af CEREQ "Le système de formation professionnelle en RFA: résultats de recherches francaises et allemandes", koordineret af M. Mobus og E. Verdier, Collection des Etudes nr. 61, 1992.

"Jeunes: de l'emploi aux modes de vie: point de vue sur un champ de recherche" (P. Bouffartiques, J.C. Lagree og J. Rose), i Formation Emploi nr. 26, 1989.

"L'introuvable relation formation-emploi: un état des recherches en France", L. Tanguy, Paris, 1986.



Status over uddannelsesforskningen

Den 19., 20. og 21. maj 1994 afholdtes i Lissabon et kollokvium om den nuværende situation inden for uddannelsesforskning. Kollokviet var arrangeret af afdelingen for uddannelsesvidenskab ved fakultetet for naturvidenskab og teknologi på Universidade Nova i Lissabon og af uddannelsesvidenskabernes selskab (Sociedade Portuguesa das Ciências da Educação).

Formålet var at gøre status over uddannelsesforskningen i Portugal og sammenligne den med situationen i andre europæiske lande. Derfor var der forud for kollokviet indsamlet oplysninger om forskergrupper, der beskæftiger sig med dette område, forskergrupper med tilknytning til forskellige institutioner, herunder universiteter, offentlige tjenester (tjenester, der er ansvarlige for uddannelses- og beskæftigelsesområdet) samt erhvervslivet. Samtidig foretoges en analyse af det arbejde, der foregår i en række udvalgte forskningsinstitutioner (institutter og universitetsforskningscentre) i andre af Den Europæiske Unions medlemsstater (Frankrig, Belgien, Spanien) med henblik på at identificere forskningsområder, metodologiske nyskabelser, ordregivende organer, deltagelse i europæiske net samt at drøfte spørgsmålet om tværfaglighed.

Kollokviet omfattede to konferencer: "Et nyt forskningsparadigme" og "Uddannelsesmål og -krav"; tre rundbordsdrøftelser: "Metodologi", "Konvergens og tværfaglighed" og "Tendenser inden for uddannelsesforskning"; og fire workshops, hvor de tidligere præsenterede indlæg drøftedes inden for rammerne af en debat, der var struktureret omkring følgende temaer: "Skolesammenslutningernes uddannelsescentre: undervisningsmetoder og forvaltningsformer", "Personlig og faglig udvikling", "Strategier til imødekomme af uddannelsesbehovene" og "Uddannelsesteori og praksis". Endvidere afholdtes en række paneldiskussioner, hvor forskellige projekter af forskningsmæssig og praktisk karakter præsenteredes.

Blandt de mest interessante konklusioner fra dette kollokvium skal nævnes:

- diskussionen om indlæggene, hvoraf nogle aspekter blev uddybet med rundbordsdrøftelser, viste klart relevansen af at videreudvikle den tværvidevidenskabelige uddannelsesforskning;
- forskernes problem i dag er at bryde med de konceptuelle og metodologiske rammer for den enkeltfaglige forskning og udvide feltet for tværfaglige undersøgelser under anvendelse af operationelle koncepter, der fastlægges i samarbejde med specialister fra forskellige områder, og egnede metoder;
- et nyt antropocentrisk uddannelsesparadigme er under udvikling, hvilket kan registreres såvel i praksis som i en "metodologisk individualisme", der gradvis fortrænger det fredske uddannelseskoncept til fordel for et individcentreret koncept, der er humanistisk i sin grundopfattelse, bredt favnende og i stadig udvikling. Forskning "in vivo";
- hvis det skal lykkes at skabe sammenhæng mellem erhvervmæssig grunduddannelse og efter- og videreuddannelse, først og fremmest gennem indhentnings- og ajourføringskurser, er en "uddannelsesrevolution" påkrævet;
- uddannelsen rettes i stigende grad mod prioriterede målgrupper, hvilket kræver specifikke metoder, modeller og strategier, og det er yderst relevant at identificere grupper og forskere, der arbejder inden for dette område;
- nødvendigheden af at oprette et netværk, der kan forstærke de eksisterende synergieffekter og forbedre informationsformidlingen, dvs. et "forskningsnetværk" på både nationalt og fællesskabsplan. At etablere forbindelser mellem nationale og udenlandske forskningscentre er et prioriteret mål.



Margarida Marques

Medarbejder på
PETRA-kontoret,
Bruxelles.

Tidligere fuldmægtig
i afdelingen for

tekniske, kunstneriske og
erhvervsfaglige uddannelser i
det portugisiske
undervisningsministerium.
Universitetsdocent.

1) Akterne fra dette kollokvium vil blive offentliggjort i september og kan rekvireres hos:

Secção de Ciências de Educação
Faculdade de Ciências e Tecnologia
Universidade Nova de Lisboa
Quinta da Torre
P - 2825 Monte de Caparica

Tlf.: 351-1-295.44.64 (lok. 1004)
Fax: 351-1-294.10.05
351-1-295.76.92



J.M.Adams

Projektkoordinator i
CEDEFOP,
leder af dokumentationstjenesten



Blindgyder eller motorveje?

OECD's aktiviteter i forbindelse med "Erhvervsuddannelsernes ændrede rolle", der startede i 1990, har nået deres næstsidste fase med et fjerde seminar, der fandt sted i Marseille fra 13. til 15. april 1994.¹⁾ Formålet med dette OECD-program er at undersøge erhvervsuddannelsessystemernes kapacitet i medlemsstaterne for så vidt angår reaktionen på erhvervslivets krav om nye færdigheder og kvalifikationer på arbejdsmarkedet.

Temaet for seminaret var "Mesterlære, vekseluddannelse, dualt system: Blindgyder eller motorveje til fremtiden?" Det organisatoriske arbejde var udført af Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ) og OECD i fællesskab.

Det forsættigt provokerende spørgsmål i seminarets overskrift besvaredes - ikke overraskende - i hvert fald generelt set positivt, det vil sige, at erhvervsuddannelsesstrukturer, der kombinerer indlæring på virksomheden med indlæring på en erhvervsskole med større sandsynlighed vil kunne etablere motorveje til fremtiden end ende i en blindgyde. Men, omend der var fuld enighed i denne henseende, fandtes der langt mindre konsens med hensyn til, præcist for hvem og hvordan sådanne programmer skulle organiseres.

Mange lande, deriblandt Det Forenede Kongerige, Sverige og Irland, hvor den traditionelle mesterlære enten er forsvundet eller kun er meget svagt repræsenteret, gennemfører nu programmer for enten at styrke systemet eller genskabe noget, der ligger meget nært op af det. De strategiske motiver, der ligger bag, udspringer enten af bekymring over mangelen på faglært arbejdskraft, især for så vidt angår håndværkere (hvilket vedrører arbejdsmarkedet), eller troen på, at vekseluddannelsessystemer er effektive instrumenter i forbindelse med unges adgang til arbejdsmarkedet (dvs. som socialpolitisk instrument til forebyggelse af marginalisering).

Der findes mange forskellige former for vekseluddannelser. Den traditionelle mesterlære er som regel baseret på en kontrakt mellem lærling og arbejdsgiver, eventuelt med involvering af offentlig myndighed hhv. industri- eller handelskammer, og giver lærlingen ansættelse,

dog med frihed inden for et bestemt tidsrum til at deltage i et skolebaseret undervisningsprogram. I den anden ende af skalaen findes de meget "løse" vekseluddannelsesarrangementer, omfattende arbejds erfaring for elever og studerende, der er baseret i skoler eller andre læreanstalter. Danmark og de tysktalende lande er eksempler på lande, hvor den førstnævnte type er dominerende, mens Spanien og Frankrig har udviklet nye former for vekseluddannelsesarrangementer. Den systemtype, der er mest tilpasset efter en given situation, påvirkes af et lands uddannelsestraditioner og praksis på arbejdsmarkedet. En velfungerende vekseluddannelse står og falder med virksomheders og arbejdsgiverorganisationers samarbejde og engagement og frem for alt deres villighed til at yde et økonomisk bidrag. De fleste deltagere mente også, at tillidsrepræsentanters og faglige organisationers medvirken var en nødvendig forudsætning for succes.

Udviklingen af nye former for systemer vil endvidere blive påvirket af forskellige fremgangsmåder i forbindelse med certificering og kvalificering. Den traditionelle gennemførelse af mesterlæren er i vidt omfang baseret på faste perioder til henholdsvis arbejde og undervisning, mens mange i dag har den opfattelse, at certificering først og fremmest bør baseres på den pågældendes evne til at udføre en opgave, og ikke være afhængig af deltagelse i særlige kurser eller arbejds erfaring af en bestemt varighed. Dette rejser spørgsmålet om, hvordan mere fleksible prøve- og certificeringsprocedurer kunne

1) En rapport om seminaret vil blive udarbejdet og resultaterne præsenteret på en stor konference i OECD's hovedsæde i Paris den 28. til 30. november 1994.



bringes i anvendelse inden for strukturer, der i hvert fald ved første øjekast forekommer traditionelle og stive.

Der var enighed om, at vekselluddannelsesprogrammer skal munde ud i kvalifikationer, der ikke alene anerkendes i virksomheden, men også indebærer muligheden for anerkendelse inden for uddannelsessystemet og således giver vedkommende adgang til et studium på heltid, inklusive en videregående uddannelse.

Navnlig for de lande, der forsøger at etablere vekselluddannelsessystemer, er spørgsmålet vigtigt, hvordan underviserne bør uddannes. Skal underviserne også deltage i bedømmelsen, eller bør bedømmelsen helt og holdent eller frem for alt være et eksternt anliggende?

Mens de mest udviklede former for vekselluddannelse, som bl.a. det tyske duale system, helt klart og i første række tager

sigte på unge uddannelsessøgende, kunne vekselluddannelsesarrangementer være lige så anvendelige inden for videreuddannelse og efteruddannelse af arbejdstagere. Nederlandene anvender vist vekselluddannelsesarrangementer som en foranstaltning til indslusning af ledige voksne på arbejdsmarkedet. En af arbejdsgrupperne diskuterede spørgsmålet, om vekselluddannelsesarrangementer forudsætter en anden pædagogisk approach end undervisning, der udelukkende foregår på skoler, samt hvad der helt præcist udgør eller burde udgøre forskellen.

På baggrund af forholdene i værtslandet Frankrig blev argumentet om, at vellykkede vekselluddannelsessystemer forudsatte en grad af decentralisering, således at programmer kunne udvikles på lokalt eller regionalt plan og derigennem tage højde for behovet på de regionale arbejdsmarkeder, i særdeleshed i områder med specielle sociale og økonomiske problemer, præsenteret med stor energi.

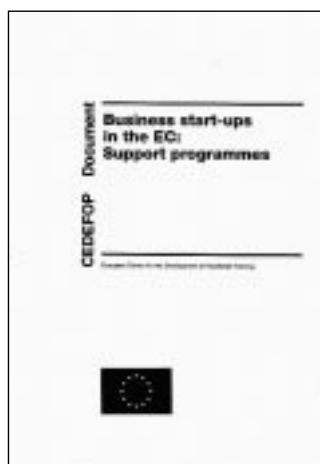
Anbefalet lektur

Denne rubrik er udarbejdet af

Maryse Peschel

og CEDEFOP's dokumentationstjeneste med støtte fra dokumentationsnettet (jf. sidste side i rubrikken)

Rubrikken "Udvalgt litteratur" giver en oversigt over de seneste, mest signifikante publikationer vedrørende udviklingen inden for erhvervsuddannelse og kvalifikationer på europæisk og nationalt plan. Vægten lægges især på sammenlignelige værker, men rubrikken indeholder også nationale undersøgelser foretaget som led i europæiske og internationale programmer, analyser af fællesskabsaktioners udvirkning i medlemsstaterne samt betragtninger af et land foretaget udefra. Rubrikken "Fra medlemsstaterne" indeholder et udvalg af vigtige nationale publikationer



Udvalgt litteratur

På europæisk og internationalt plan

Informationer, studier og sammenlignende undersøgelser

Improving SME access to training: strategies for success. A report on best practice in EC Member States.

Salvador G.; Allesch J.; Preiss D.

Det Europæiske Center for Udvikling af Erhvervsuddannelse (CEDEFOP)

Luxembourg, Kontoret for De Europæiske Fællesskabers Officielle Publikationer, 1994, 138 s.

ISBN 92-826-7319-7

EN

Undersøgelsen har en dobbelt målsætning: dels at identificere eksterne og interne barrierer mellem små virksomheder og uddannelsesmiljøet, og dels at præsentere strategier og støtteprogrammer, der i flere EF-lande har bevist deres værdi med hensyn til at tilnærme uddannelsesudbuddet til de små virksomheders virkelighed. Med henblik på at nå det førstnævnte mål opstilledes en liste over de 70 hæmmende faktorer, som hyppigst omtales i litteraturen. De 70 barrierer, der på denne måde er blevet identificeret, kan grupperes i tre kategorier: 1) relateret til efterspørgslen (dvs. firmakarakteristika); 2) relateret til udbuddet (dvs. egenskaber ved den tilbudte uddannelse) og 3) relateret til eksterne forhold (socio-økonomiske forhold og lovgivningsmæssige rammer). Der er endvidere lokaliseret en række strategier til afhjælpning af problemet; disse kan inddeles i tre hovedkategorier: 1) udvikling af infrastruktur og tjenester med henblik på at "skabe forudsætninger"; 2) strategier til "markedsføring" af uddannelsesaktiviteter til virksomhederne; 3) strategier til forbedring af uddannelseskvaliteten og tilvejebringelse af overensstemmelse mellem uddannelsesudbuddet og de faktiske behov. Der gives en detaljeret beskrivelse af et praktisk eksempel pr. land. Se også CEDEFOP Flash 1/94 (DE, EN, ES, FR) "European Seminar: New training models and strategies for SMEs in Europe" (Valencia, 4. og 5. oktober 1993).

La création d'entreprise dans l'Europe des douze: les programmes d'appui

Letowski A.; La Marois H.

Det Europæiske Center for Udvikling af Erhvervsuddannelse (CEDEFOP)

Luxembourg, Kontoret for De Europæiske Fællesskabers Officielle Publikationer, 1994, 172 s.

ISBN 92-826-6977-7

FR

Denne studie har som mål at skabe større kendskab til forholdene vedrørende etablering af egen virksomhed i medlemsstaterne. Informationsark for de enkelte lande giver basisoplysninger, oplysninger om virksomhedernes demografi, iværksætterprofiler og støttepolitikker, navnlig hvad angår uddannelse og ledsageforanstaltninger. I 16 henstillinger til medlemsstaterne understreges behovet for en forbedring af informationsformidlingen og af støtteforanstaltningerne til fordel for iværksættere.

Utilisation du système de correspondance des qualifications de formation professionnelle de la part des employeurs et des travailleurs

Det Europæiske Center for Udvikling af Erhvervsuddannelse (CEDEFOP)

Berlin, CEDEFOP panorama, nr. 25, 1994, 46 s.

DE, EN, FR

Udgivet af CEDEFOP

Training in transition: Comparative analysis and proposals for the modernization of vocational education and training in Poland

Adamski W.; Baethge M.; Grootings P.

Det Europæiske Center for Udvikling af Erhvervsuddannelse (CEDEFOP)

Luxembourg, Kontoret for De Europæiske Fællesskabers Officielle Publikationer, 1994, 188 s.

ISBN 92-826-5679-9

EN

Rapporten indledes med en oversigt over det polske erhvervsuddannelsessystems (VET) historiske udvikling og fremtidsud-



sigter på baggrund af de begrænsninger og udfordringer, der følger af det polske samfunds udvikling. Dernæst analyseres tre eksterne forhold af betydning for det fremtidige erhvervsuddannelsessystem: udviklingen på arbejdsmarkedet, uddannelsens samfundsmæssige status samt demografiske tendenser. Endvidere opstilles til sammenligning en oversigt over de vigtigste udfordringer og tendenser, som erhvervsuddannelserne står overfor i de vestlige samfund, og selv om behovet for en international orientering i den polske reformproces understreges, betones det i lige så høj grad, at der ikke findes modeller, der uden videre kan kopieres. Udviklingstendenser og erfaringer i Vesteuropa sammenlignes med grundlæggende aspekter af det polske VET, såsom: VET's struktur (også geografisk); indhold og læseplaner; overvågning og evaluering; ressourcer; voksenuddannelse og efter- og videreuddannelse. I sidste kapitel drøftes det, hvordan der umiddelbart kan ændres ved en række forhold i den nuværende situation, der er kendetegnet ved usikre fremtidsudsigter og mangel på ressourcer.

Le Magazine for Education, Training and Youth in Europe

Bruxelles, nr. 1, 1994

DE, EN, FR

Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber, Task Force for Menneskelige Ressourcer, Uddannelse og Ungdoms-anliggender, rue de la Loi 200, B-1049 Bruxelles

Sigtet med dette nye tidsskrift er at give et sammenhængende og kort overblik over den europæiske dimension på områderne menneskelige ressourcer, uddannelse og ungdoms-anliggender. Det er det første eksemplar af dette tidsskrift, der afløser de forskellige nyhedsbreve, som ledsagede den første generation af programmer, og det er derfor endnu ikke fastlagt i sin endelige form.

Directory of higher EC education institutions

Luxembourg, Kontoret for De Europæiske Fællesskabers Officielle Publikationer, udgivet i fællesskab med Kogan Page, 1993, 567 s.

ISBN 92-826-2750-0

EN, FR

Ovennævnte publikation indeholder oplysninger om 4 000 videregående uddannelsesinstitutioner. Samtlige 12 medlemsstater er repræsenteret med hver sit afsnit, der er inddelt i en kort redegørelse for organiseringen af de videregående uddannelser i det pågældende land, efterfulgt af en oversigt over landets videregående uddannelsesinstitutioner. Den detaljerede gennemgang af de videregående uddannelser i EF suppleres med en fortegnelse over studieområder samt lister over nyttige adresser og publikationer.

The OECD Jobs Study. Facts, Analysis, Strategies. Unemployment in the OECD Area, 1950-1995

Organisationen for Økonomisk Samarbejde og Udvikling
Paris, OECD, 1994, 50 s.

ISBN 92-64-14145-6

EN, FR

Der er mange årsager til arbejdsløsheden. Den cyklusbestemte del vil blive afskaffet, efterhånden som det økonomiske genopsving slår igennem. Men arbejdsløsheden er for en stor del strukturel og skyldes en stadig dybere kløft mellem behovet for tilpasning til de strukturelle ændringer og erhvervslivets og samfundets evne og vilje til at gennemføre de nødvendige ændringer. Løsningen ligger i en gennemgribende nyvurdering og revision af samtlige politikker, der indvirker på evnen og viljen til tilpasning og nyskabelse i forbindelse med den teknologiske udvikling og den øgede globale konkurrence. Ovennævnte OECD-publikation, der er den første i serien, indeholder en koncis og klar analyse af dette kritiske spørgsmål. Under inddragelse af ekspertise fra en række OECD-lande redegør den for de forhold, der er kendetegnende for arbejdsløsheden i dag, analyserer de grundlæggende årsager hertil og foreslår en række jobskabende foranstaltninger og foranstaltninger til at forberede arbejdstagere på at varetage jobbene.

Danish youth education - Problems and achievements. Report to OECD

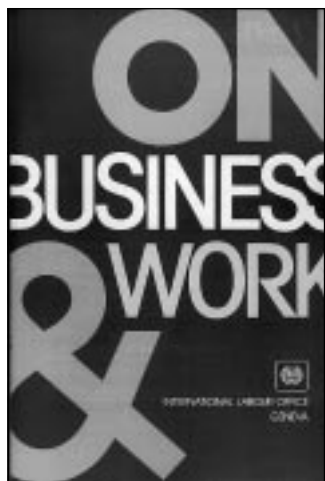
Undervisningsministeriet

København, 1994, 143 s.

ISBN 87-603-0414-6

EN





Denne rapport til OECD om dansk uddannelsespolitik i 1980'erne og 1990'erne er udarbejdet i det danske undervisningsministerium. Der er lagt særlig vægt på ungdomsuddannelse og konsekvenserne af de generelle reformer, såsom decentralisering, nye finansieringsmekanismer og kvalitetsvurdering, for denne del af uddannelsessystemet. Kapitel 3 beskriver de reformer, der er indført siden 1979. Kapitel 4 giver en detaljeret beskrivelse af erhvervsuddannelsessystemet og gymnasieuddannelserne. I sidste kapitel diskuteres problemet med frafald i ungdomsuddannelserne, og handlingsplanen "Uddannelse for alle" præsenteres.

Le marché du travail en Pologne

Organisationen for Økonomisk Samarbejde og Udvikling (OECD)
Paris, OECD, 1993, 171 s.
ISBN 92-64-24048-9
EN, FR

I dette bind identificeres de største problemer på det polske arbejdsmarked, og der foreslås løsninger byggende på erfaringer i OECD-landene. Et af kapitlerne omhandler undervisning og uddannelse, kortsigtede løsningsmodeller og arbejdsmarkedets udvikling på lang sigt. Et andet kapitel omhandler politikker og foranstaltninger til bekæmpelse af arbejdsløsheden og fremme af arbejdsmarkedets omstrukturering.

Entre convergences et divergences: les chances d'une organisation européenne du marché du travail

Det Internationale Arbejdsbureau (ILO)
i: Revue internationale du travail, 132(3),
Genève, 1993, s. 431-448
ISSN 0378-5599
FR, EN

Den Europæiske Unions sociale dimension har svært ved at få fodfæste, og forfatteren redegør for de hermed forbundne problemer. Medens nogle kræfter arbejder på at skabe konvergens, er der andre, der arbejder i modsat retning. Efter en diskussion af de forskellige interesser for og imod en europæisk arbejdsmarkedsorganisation, konkluderer forfatteren, at en sådan europæisk organisation - om overhovedet - kun langsomt og gradvis vil kunne realiseres.

On business and work

Thurman J.; Ciborra C.; Gregory D.
Det Internationale Arbejdsbureau (ILO)
Genève, ILO, 1993, 286 s.
ISBN 92-2-108252-0
EN

Denne rapport er et resultat af et ILO-projekt gennemført med støtte fra Den Svenske Arbejdsmiljøfond. Der tages udgangspunkt i den overbevisning, at arbejdslivet nu er gået ind i en epoke præget af grundlæggende strukturelle ændringer på stort set alle områder inden for produktion, teknologi og organisation. Ændringsprocesser, strategier og politikker undersøges ud fra regeringernes, arbejdsgivernes og fagforeningernes synspunkt med henblik på at identificere interessante arbejdsmarkedsreformer og at fremme debatten herom. En foreløbig udgave af rapporten blev forelagt på et internationalt symposium om "Working Life in Transition", der afholdtes i Stockholm den 1.-3. oktober 1991.

Unemployment and labour market flexibility: Spain

Jimeno J.; Toharia L.
Det Internationale Arbejdsbureau (ILO)
Genève, ILO, 1994, 144 s.
ISBN 92-2108741-7
EN

Arbejdsløshedsprocenten i Spanien er blandt de højeste i OECD-landene. Skønt erhvervsfrekvensen er steget en smule siden først i 1970'erne (faldende for mænd og stigende for kvinder), har det omfattende tab af arbejdspladser i perioden 1975-84 gjort arbejdsløsheden til det største problem for den spanske økonomi. Beskæftigelsen steg væsentligt sidst i 1980'erne, men arbejdsløshedsprocenten er fortsat høj. I denne rapport undersøges årsagerne til den høje, vedvarende arbejdsløshed i Spanien, og der redegøres for de beskæftigelsesfremmende politikker, der er iværksat for at afhjælpe problemet. Manglende fleksibilitet angives ofte som hovedårsagen til det spanske arbejdsmarkeds ineffektivitet. Den politiske reaktion herpå bestod i 1984 i at fremme og liberalisere reglerne for tidsbegrænsede ansættelser, hvilket af nogle observatører menes at have været hovedårsagen til stigningen i beskæftigelsen



sidst i 1980'erne. Forfatterne anfægter denne opfattelse og fokuserer på andre, efter deres mening mere relevante, karakteristika ved det spanske arbejdsmarked.

World Labour Report 1994

Det Internationale Arbejdsbureau (ILO)
Genève, ILO, bind 7, 1994, 118 s.
ISBN 92-2-208009-2
ISSN 0255-5506
FR, EN, forkortet udgave på DE

Det syvende bind i serien "Le travail dans le monde" er en præsentation af fakta, tendenser og signifikante indikatorer inden for ILO's arbejdsfelt. Bortset fra nogle få positive undtagelser, navnlig i Øst- og Sydøstasien, er alle lande i verden berørt af arbejdsløshed. For fjerde år i træk faldt gennemsnitsindkomsten pr. indbygger på verdensplan i 1993. I mange lande har de moderne sektorer måttet nedlægge arbejdspladser. På samme tid er udbuddet af arbejdskraft øget overalt. Ifølge de seneste vurderinger og prognoser øges den erhvervsaktive befolkning på verdensplan hvert år med ca. 43 mio. personer.

Et blik på den internationale økonomiske og sociale situation må føre til den konklusion, at arbejdsgiverorganisationerne er mere nødvendige end nogensinde før. I betragtning af at de kan bidrage væsentligt til at bistå arbejdsgiverne og fremme harmoniske arbejdsmarkedsforhold, bør deres strukturer og funktioner undersøges nærmere.

Rapport mondial sur l'éducation 1993

De Forenede Nationers Organisation for Uddannelse, Videnskab og Kultur (UNESCO)
Paris, 1993, 172 s.
ISBN 92-3-202935-9
EN, FR

Hovedtemaet i den nye udgave af denne publikation, der udkommer hvert andet år, er "uddannelse inden for rammerne af en international tilpasnings- og ændringsproces"; der fokuseres på tre nøgleaspekter: den stadig større ulighed på internationalt plan med hensyn til uddannelsesmuligheder, navnlig de sydlige udviklingslandes "kundskabsunderskud" i forhold til de nordlige industrilande; relevansen af de gældende internationale

retlige konventioner på uddannelsesområdet, set i forhold til udvidelsen af uddannelsesvalgmulighederne og de nye krav vedrørende lige muligheder; behovet for at fastlægge nye "niveaunormer", der er baseret på en bedre informationsformidling, og den stigende interesse for internationalt samarbejde inden for pædagogisk forskning. Som bilag er angivet internationale uddannelsesindikatorer, en række statistikker for 170 lande samt oversigtstabeller opstillet efter region.

Il rinnovamento dei sistemi di istruzione e formazione professionale in Spagna ed in Inghilterra: due riforme af confronto

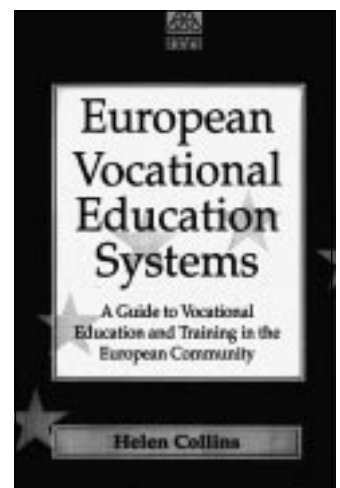
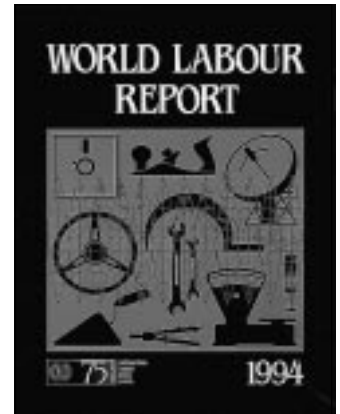
Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori (ISFOL)
Roma, ISFOL, 1993, 146 s.
ISBN 88-204-8421-8
IT

Indledningsvis gives en beskrivelse af de overordnede tendenser i Det Europæiske Fællesskab og dernæst en oversigt over den seneste udvikling inden for det almene og det erhvervsrettede uddannelsessystem i Det Forenede Kongerige og Spanien.

European vocational education systems: a guide to vocational education and training in the European Community

Collins H.
London, Kogan Page, 1993, 221 s.
ISBN 0-7494-0984-3
EN

Ovennævnte bog gennemgår forskellige initiativer på erhvervsuddannelsesområdet i EF. Den består af tre dele, hvoraf den første omhandler baggrundsaspekter, såsom EF-direktiver. Anden del omhandler de erhvervmæssige kvalifikations-systemer i de enkelte stater, idet der land for land opstilles en guide under følgende hovedoverskrifter: nøglefakta, alment uddannelsessystem, erhvervsuddannelsessystem, økonomiske karakteristika, job-søgning og informationskanaler. Sidste del giver en oversigt over EF-programmer til fremme af gensidig anerkendelse af erhvervsuddannelsesprogrammer og kvalifikationer. Bogen indeholder endvidere





en fortegnelse over nyttige kontakt-adresser i de enkelte medlemsstater.

La formation professionnelle initiale. Contrastes et similitudes en France et en Europe

Rault C.

Paris, La Documentation française, 1994, 146 s.

ISBN 2-11-003099-2

FR

Med udgangspunkt i to konstateringer: den høje arbejdsløshedsprocent blandt de 18-25-årige og tendensen til overkvalificering, gives en historisk oversigt over erhvervsuddannelsen i Frankrig med det formål at redegøre for oprindelsen til misforholdet mellem arbejdsmarked og erhvervsuddannelse. Findes der tilsvarende vanskeligheder i andre europæiske lande? Spørgsmålet stilles med stadig større hyppighed. Ovennævnte undersøgelse er et eksempel på en sådan interesse for forholdene i andre lande. Foruden den til dels velkendte situation i Tyskland behandler den situationen i England, Spanien, Portugal og Sverige. Undersøgelsen koncentrerer sig især om grundlæggende spørgsmål, såsom antallet af deltagere, relationen til virksomhederne og uddannelsernes indhold.

Approches comparatives en éducation

i: Revue internationale d'éducation, CIEP, nr. 1, Sèvres, mars 1994, s. 7-111

FR

Centre International d'études pédagogiques (CIEP), 1, avenue Léon Journault, F-92311 Sèvres cedex

Revue internationale d'éducation er en videreførelse af tidsskriftet Education et pédagogie. Dette nummer er viet til internationale sammenligninger på uddannelsesområdet. Den indledende artikel analyserer de metodologiske problemstillinger og præsenterer de ti bidrag i forhold til de overordnede metodemæssige indfaldsvinkler inden for dette forskningsfelt. To artikler anlægger en samfundsorienteret synsvinkel: den ene beskæftiger sig med relationerne mellem uddannelsessystemet og produktionssystemet via en sammenligning mellem Frankrig, Tyskland og Japan, og den anden med undervisningsformernes indflydelse på

arbejdstilrettelæggelsen på grundlag af en sammenligning mellem Frankrig, Brasilien og Japan. Sidst i tidsskriftet findes en bibliografi.

Formation par apprentissage: défis pour l'Allemagne et perspectives pour les Etats-Unis

Büchtemann C., Schupp J., Soloff D.

i: Formation emploi, la Documentation française, nr. 45, Paris, 1994, s. 51-58

ISSN 0759-6340

FR

I denne artikel genoptages debatten om muligheden for at overføre det tyske lærlingeuddannelsessystem til USA som et svar på en artikel af David Marsden i det foregående nummer af Formation emploi. Artiklen behandler spørgsmålet om, hvordan små virksomheder kan tilskyndes til at modtage lærlinge, og det påpeges, at den største udfordring for det duale system rent faktisk er de unges manglende interesse. Muligheden for at overføre kvalifikationer, baseret på en nationalt anerkendt certificering, fremhæves som det tyske systems afgørende fordel. Forfatterne rejser spørgsmålet om, hvorvidt USA er i stand til at etablere dette nye regelsæt.

Übergänge von der Schule in den Beruf: Deutschland und USA im Vergleich

Büchtemann Ch.F.; Schupp J.; Soloff D.J.

i: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 4/1993, Nürnberg, s. 507-520

ISSN 0340-3254

DE

W. Kohlhammer GmbH, Heßbrühlstr. 69, D-70565 Stuttgart

Denne artikel beretter om resultaterne af en sammenlignende analyse af tyske og amerikanske unge menneskers adfærd ved overgangen fra skole til arbejdsliv. Det tyske system sikrer en bedre balance mellem kvalifikationstilbud og -efterspørgsel, hvilket den lavere risiko for arbejdsløshed hos tyske skoledimitterende viser. Over et længere tidsrum fører den hierarkiske inddeling af uddannelsesbeviserne til, at arbejdskraften tilordnes bestemte positioner. Det amerikanske system ud-



mærker sig derimod ved en langt større åbenhed.

Spécial bas niveaux de qualification

Vincent C. (udg.)

i: Revue de l'Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES), nr. 13, Noisy-le-Grand, 1993, 180 s.

FR

IRES, 16, bd. du Mont d'Est,

F-93192 Noisy-le-Grand Cedex

En præsentation af resultaterne af en forskningsundersøgelse gennemført af IRES vedrørende lavt kvalificerede lønmodtageres arbejdsforhold og lønmodtagerrepræsentanternes strategi i forhold til denne kategori arbejdstagere. I indledningen redegøres for den anvendte metodologi, markante konvergenspunkter, kvalifikationsbegrebets flertydighed og nationale særtræk. Dernæst følger bidrag fra fem lande, Frankrig, Belgien, Tyskland, Italien og Det Forenede Kongerige, og i konklusionen sammenfattes en række spørgsmål vedrørende lønmodtagerrepræsentanternes og fagforeningsorganisationernes rolle.

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)

Paris, IFACE, 1994, specialpaginering

EN/FR

IFACE, 79 avenue de la République,

F-75543 Paris cedex 11

De interaktive pædagogiske redskaber er grupperet efter land og anvendelseskategori: koncipering af en uddannelsesaktion eller -ordning, fremskaffelse af information om uddannelsesresultater og multimedier, fremstilling af pædagogiske hjælpemidler til animering af uddannelsesmøder, fremstilling af interaktive undervisningssystemer og pædagogiske støtte-materialer, anvendelse af fjernundervisningsredskaber og teknologiske støtte-materialer, administration af uddannelsesaktiviteter, vejledning, opstilling af en kompetenceoversigt, analyse og evaluering af uddannelsesresultater, evaluering

af uddannelsesforløb, praktikophold, evaluering af en stilling, analyse af dens pædagogiske stil og endelig fremskaffelse af informationer om erhverv inden for erhvervsuddannelsessektoren og om udbuddet inden for efter- og videreuddannelse.

Multimedia in Europe

Adamson, M.; Males, E.

Camborne, 1994, upagineret

ISBN 1-85334-218-1

EN

Baggrunden for den enorme interesse for multimedier er konvergensen mellem de hver for sig gigantiske informations-teknologiske industrier, telekommunikationsindustrier og medieindustrier. Den begyndende interaktion mellem disse industrier tillige med den hurtige teknologiske udvikling har ført til nogle af de største fusioner og virksomhedsovertagelser i historien. I denne rapport gives en sober og faktuel analyse af multimedierne status i Europa, en redegørelse for de overordnede problemstillinger og en realistisk vurdering af udviklingspotentialet. Synsvinklen er primært forretningsmæssig med analyser af situationen for de forskellige multimedieprodukter, de involverede firmaer og muligheden for markedsudvidelser. Der gives en oversigt over de mest prominente fusions- og overtagelsesaktiviteter, især i Det Forenede Kongerige, og der spørges, om et lignende fænomen vil gøre sig gældende i resten af Europa.

Apprentissage et pratiques d'alternance

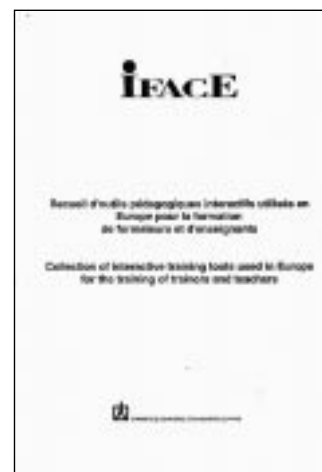
Bachelard P.

Paris, L'Harmattan, 1994, 207 s.

ISBN 2-7384-2126-1

FR

Hvad kræves der for at få et vekseldannelsessystem til at fungere i Frankrig? Ud fra såvel uddannelsesmæssige, økonomiske og politiske overvejelser som af hensyn til det europæiske perspektiv er en hurtig udvikling af dette system påkrævet. I denne bog drøftes muligheden af at udforme et system, der er tilstrækkelig fleksibelt til at fastholde den nyligt opnåede - skrøbelige - sociale konsensus om nødvendigheden af at udbygge





vekseluddannelsessystemet. Overvejelserne præsenteres i syv kapitler: en historisk oversigt over vekseldannelsessystemet, en præsentation af "Maisons familiales et rurales" og mesterlæren, lærlingenes situation og indslusningsmuligheder, virksomhedernes og undervisernes rolle. Til sidst sammenholdes den franske model med den engelske, tyske, italienske og japanske.

Se former en Allemagne. Un mode d'emploi pour les français

Bénichou D. (Dir.)

Association pour la Formation Professionnelle Française à l'Étranger (AFPFE)

Paris, AFPFE, 1993, 68 s.

FR

AFPFE, 23, rue la Pérouse, F-75116 Paris

Denne guide henvender sig til franskmænd, der ønsker at uddanne sig eller at arbejde i Tyskland. Den redegør for de forskellige aspekter omkring bosættelse i dette land, grundlæggende og efterfølgende erhvervsuddannelsessystemer, lønmodtageres og arbejdssøgendes uddannelsesmæssige rettigheder, de vigtigste udbydere af efter- og videreuddannelse, franske og europæiske uddannelsesprogrammer. Bogen indeholder en fortegnelse over nyttige adresser samt en ordliste.

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)

London, NIESR, 1993, 69 s.

EN

National Institute of Economic and Social Research, 2 Dean Trench Street, Smith Square, UK-London SW1P 3HE

Uddannelsen i England i det 20. århundrede beskrives ofte som et partnerskab mellem stat, lokale myndigheder og uddannelsesinstitutioner. Staten intervenserer traditionelt mindre i uddannelsesanliggender i dette land end i lande som Frankrig og Tyskland. Education Act fra 1988 har ændret dette forhold og tilnærmet det engelske system til det tyske, franske og japanske. I ovennævnte rapport foretages

en sammenligning mellem Storbritannien og nogle af dets vigtigste økonomiske konkurrenter. Den undersøger, hvilke forventninger arbejdsgiverne har til de unges kvalifikationsniveau, når disse forlader skolesystemet som 16-årige. Forskningsresultater peger på, at en lav eksamen medfører lave forventninger til kvalifikationsstandarder. Mange faktorer kan indvirke på denne holdning. Staten kan påvirke uddannelsessystemet, men andre faktorer, som f.eks. forældreforventninger, er vanskeligere at kvantificere.

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, series: Studies in Continuing Education, 1993, 282 s.

ISBN 0-90096060-4

ISSN 0965-0342

EN

Det anføres i denne undersøgelse, at hvis de videregående uddannelsessystemer i Vesteuropa var blevet overladt til deres egen skæbne, ville de ikke i nævneværdigt omfang have beskæftiget sig med efter- og videreuddannelse. En sådan aktivitet ville ikke have været forenelig med akademikerens fremherskende embeds- og statuskoncepter. Men siden 1960'erne er efter- og videreuddannelse blevet et vigtigt element i uddannelsesinstitutionernes udbud. Gennem en sammenligning mellem efteruddannelsen i Frankrig, Tyskland og Storbritannien beskriver bogen de stedfundne ændringer, identificerer de kræfter, der har fået de modstræbende institutioner til at påtage sig disse nye forpligtelser, og de praktiske konsekvenser heraf analyseres. Der fokuseres på uddannelsesudbuddet for lidt ældre studerende, der fører til eksamensbeviser, erhvervs-mæssige ajourføringskurser og ikke-erhvervsrettede uddannelsesprogrammer for en bredere kreds inden for almene, kulturelle, sociale eller politiske emner. Endvidere behandles emner som statens indflydelse, det akademiske selvstyres image og virkelighed og efteruddannelsens rolle som tilskyndelse til deltagelse i videregående uddannelse. Der redegøres for holdningerne til videre-





gående uddannelse i den brede offentlighed, blandt studerende, andre uddannelsesudbydere og sponsorer, navnlig arbejdsgivere. Muligheden for at opnå økonomisk støtte fremhæves som værende af afgørende betydning. Bogen starter med flirten mellem den videregående uddannelse og efteruddannelsen sidst i det 19. århundrede og trækker linjen op til 1990.

Higher education reforms in Central and Eastern Europe

The European Cultural Foundation

i: European Journal of Education, bind 28, nr. 4, Paris, 1993, s. 377-447

ISSN 0141-8211

EN

Blot et år efter de kommunistiske regimers sammenbrud udkom et nummer (25 (4) 1990) af European Journal of Education, der søgte at definere problemer og vanskeligheder for de videregående uddannelsessystemer i Central- og Østeuropa og foreslog planer for en fremtidig reform. Nu, tre år senere, undersøges det, hvordan reformprocessen skrider frem, hvad der har vist sig at fungere/ikke-fungere, og hvorfor. Bidragene er for en stor del baseret på indlæg, der holdtes på et møde i Rixensart i nærheden af Bruxelles den 29. og 30. april 1993. Mødet, der var sponsoreret af European Cooperation Fund, var arrangeret af EF's TEMPUS-kontor. En række universelle faktorer, der har indflydelse på reformprocessens udfald, opregnes: rækkevidden af de foreslåede ændringer og foreneligheden med traditionelle værdier og adfærdsmønstre; hovedaktørernes opbakning eller modstand mod de foreslåede ændringer og nyskabelser; omfanget af udefrakommende støtte; lederskabskvalitet; disponible ressourcer til gennemførelsen af reformerne; beslutningsprocesser og administrative procedurer. Det fremhævedes, at specifikke faktorer i forbindelse med overgangsperioden i Central- og Østeuropa var af afgørende betydning, som f.eks. de ansvarlige politikeres syn på vigtigheden af at forny og videreudvikle de videregående uddannelser; eksistensen af den nødvendige viden og kunnen til at gennemføre reformen; inertien i holdninger og adfærdsmønstre efter fire årtiers centralisering og statskontrol samt visse fejllopfættelser af de "nye spilleregler". Det kommende nummer 29 (1) 1994 vil indeholde konkrete eksempler på reformer.

Den Europæiske Union: politikker, programmer, aktører

Quality and relevance. The challenge to European education unlocking Europe's human potential

EF's Rådgivende Udvalg for Industriel Forskning og Udvikling (IRDAC)
Bruxelles, IRDAC, 1994, 109 s.

EN

IRDAC, Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber, GD XII,
rue de la Loi, 200, B-1049 Bruxelles

Hvis Europas konkurrencedygtighed og borgernes velfærd skal opretholdes, er der kun én relevant vej: innovation og kvalitet. Undervisnings- og uddannelsessystemerne spiller en central rolle i den sammenhæng og må reagere fleksibelt og hensigtsmæssigt på ændringerne i økonomien. Et adækvat svar på de strukturelle ændringer i industrien kan kun findes gennem øget samarbejde mellem uddannelsesinstitutionerne og industrien. Oprettelse af partnerskaber mellem industrien og uddannelsesinstitutionerne er af vital betydning for Europas fremtid. I forlængelse af dette horisontale krav identificerer IRDAC syv hovedaktionsområder for den fremtidige uddannelsespolitik:

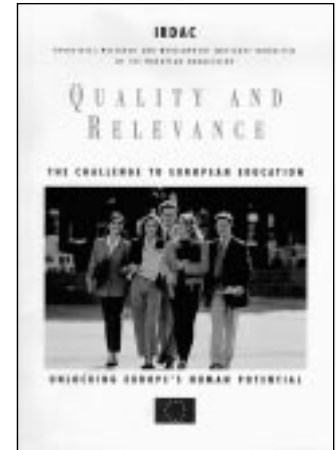
1. udvikling af global kompetence hos den enkelte,
2. forberedelse af den enkelte og samfundet på livslang uddannelse,
3. indførelse af kvalitetskoncepter i uddannelsen,
4. fremme af en lærende virksomhedskultur,
5. særlig hensyntagen til SMV'ernes uddannelsesbehov,
6. afstemning af F&U-investeringer og uddannelsesinitiativ,
7. udvikling af en europæisk uddannelsespolitik, der er gennemskuelig, nyskabende og relevant.

Tredje beretning fra Kommissionen til Rådet, Europa-Parlamentet og Det Økonomiske og Sociale Udvalg om gennemførelsen af fællesskabspagten om arbejdstageres grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder

Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber

KOM(93) 668 endelig udg., 21.12.1993, 285 s.

Luxembourg, Kontoret for De Europæiske Fællesskabers Officielle Publikationer





ISBN 92-77-629053
ISSN 0254-1475
DA, DE, EN, ES, FR, GR, IT, NL, PT

Fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder blev vedtaget i december 1989. Kommissionen udarbejder hvert år en beretning om gennemførelsen heraf i medlemsstaterne og i Det Europæiske Fællesskab. Den tredje beretning, der er en opdatering af den anden (KOM(92)562), består af to dele, hvoraf den første omhandler gennemførelsen på fællesskabsplan og den anden gennemførelsen i medlemsstaterne. I slutningen af anden del gengives det spørgeskema, som landene har besvaret.

Beretning om gennemførelsen af PETRA-programmet - Handlingsprogram for erhvervsuddannelse af unge og deres forberedelse til arbejds- og voksenlivet - (forelagt af Kommissionen på grundlag af artikel 8 i afgørelse 91/387/EØF)

Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber
KOM(93) 704 endelig udg., 14.01.1994,
109 s.

Luxembourg, Kontoret for De Europæiske Fællesskabers Officielle Publikationer
ISBN 92-77-63183-X

ISSN 0254-1459

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

Denne foreløbige beretning er udarbejdet som et bidrag til debatten om Fællesskabets fremtidige indsats på erhvervsuddannelsesområdet (jf. KOM(93)183). Beretningen er opdelt i to afsnit. I afsnit A gives en redegørelse for medlemsstaternes gennemførelse af politikker og aktiviteter i henhold til afgørelsen om iværksættelse af PETRA-programmet, baseret på landerapporterne og bilaterale konsultationer mellem Kommissionen og medlemsstaterne. Afsnit B indeholder resultaterne af den eksterne midtvejsvurdering af de fællesskabsforanstaltninger, der i henhold til afgørelsen er gennemført som støtte og supplement til medlemsstaternes aktiviteter. En endelig ekstern vurdering vil finde sted i løbet af 1995.

Les politiques contractuelles dans le cadre de la formation professionnelle continue. Rapport général

R. Blanpain

Formation Continue en Europe (FORCE)
Leuven, PEETERS, 1993, 130 s. + bilag

DE, EN, FR

Maison d'impression PEETERS,

Bondgenotenlaan 153,

B-3000 Leuven

Beretningen er udarbejdet på grundlag af 12 landestudier og giver en sammenfattende oversigt over fælles aktioner og formelle og uformelle aftaler mellem arbejdsmarkedets parter. Den indeholder en sammenligning af de kollektive aftaler om erhvervsuddannelse i medlemsstaterne samt en beskrivelse af de mest nyskabende tiltag.

Vertragliche Regelungen zur beruflichen Weiterbildung in Deutschland

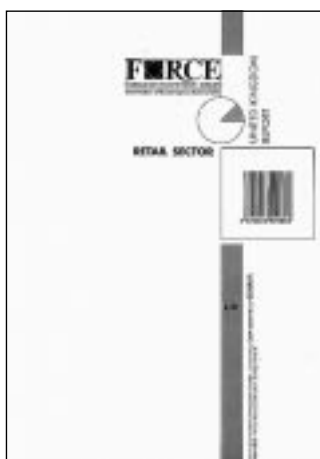
Sadowski D.

Berlin, Bonn, Berichte aus dem FORCE-Programm (Band 2), Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), 1993, 301 s.

ISBN 3-88555-538-7

DE

Inden for efter- og videreuddannelse findes der i Tyskland et netværk af regler på forskellige planer. Planlægning, gennemførelse og videreudvikling af den erhvervsrettede videreuddannelse foregår i samarbejde mellem arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer og statlige institutioner. Medens staten kun griber subsidiært ind i den erhvervsrettede efter- og videreuddannelse, går arbejdsgiverne ind for et system baseret på markedsøkonomiske principper. Arbejdstagerorganisationerne foretrækker et større ansvar fra statens side gennem indførelse af nationale rammelove. I bogens hovedafsnit præsenteres en rundspørge foretaget i forbindelse med FORCE-programmet "Efter- og videreuddannelse i Europa".





Formation dans les secteurs d'activité économique: rapports nationaux

. Detailsektoren:

- **Nederlandsk rapport**
- **Tysk rapport**
- **Luxembourgsk rapport**
- **Portugisisk rapport**
- **Britisk rapport**

Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber, FORCE

Udgivet af CEDEFOP

Luxembourg, Kontoret for De Europæiske Fællesskabers Officielle Publikationer, 1993

Ovennævnte rapporter, som er udgivet på engelsk af CEDEFOP, er led i en række landestudier om uddannelsesaktiviteter inden for detailhandelen, der gennemføres inden for rammerne af FORCE-programmet.

De nationale rapporter på originalsproget kan fås ved henvendelse til de nationale FORCE-kontorer.

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 s.

ISBN 3-88555-548-4

DE

FORCE-projektet om efter- og videreuddannelse i levnedsmiddel- og drikkevareindustrien undersøger en branche med særlige karakteristika. Den hører til de fem største brancher, hører til middelstanden, hvad struktur angår, og er kendetegnet ved mange små virksomheder. Efteruddannelsen følger her egne love og foregår dynamisk, hvilket ikke er tilfældet i større virksomheder. Ved hjælp af seks case studier vises et stort spektrum af videreuddannelsesstrategier og organisationsformer. Forfatterne ser som årsag hertil, at kun en lille del af erhvervsrettet og virksomhedsintern efteruddannelse foregår efter et bestemt system, hvorfor virksomhederne kan gennemføre og udbyde efter- og videreuddannelse ud fra deres eget skøn og egne interesser.

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 s.

ISBN 3-88555-542-5

DE

I en anden national sektorundersøgelse analyseres udviklingen af arbejdet og erhvervsrettet videreuddannelse i automobilbranchens håndværksfag. Undersøgelsen viser forskellige faktorer, som har indflydelse på sektorens udvikling, forhandlere og serviceforetagender, og på opgaverne i automobilværkstedet. En landsdækkende teknisk videreuddannelse er imidlertid ikke mulig på grund af begrænset kapacitet i skolerne for kundeservice. Derfor gennemfører mange virksomheder forskellige former for datamatstøttet efter- og videreuddannelse.

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 s.

ISBN 2-84108-002-1

FR

Årsberetning om de 246 franske projekter, der afvikles under fællesskabsinitiativet EUROFORM. Projekterne er opstillet efter foranstaltningstype: støtte til beskæftigelsesfremmende foranstaltninger i regionerne; støtte til fremme af beskæftigelse og uddannelse af arbejdsløse, beskæftigede lønmodtagere, som trues af afskedigelse, langtidsarbejdsledige uden faglige kvalifikationer og unge arbejdsløse uden faglige kvalifikationer; omskoling af arbejdsløse i landdistrikter. Årsberetningen indeholder endvidere fortegnelser over projektansvarlige, regioner, sektorer, og partnerskaber, hvilket gør det lettere at konsultere den.

Den Lærende Organisation: en vision for udvikling af menneskelige ressourcer

Stahl T.; Nyhan B.; D'Aloja P.

Task Force for Menneskelige Ressourcer, Uddannelse og Ungdomsanliggender;



**Eurotecnet**

Bruxelles, Eurotecnet, 1993, 113 s.
 ISBN 87-7756-330-1
 2-9600045-4-x
 DA, DE, EN, FR, GR, ES, IT, NL, PT
 Eurotecnet, 37 rue des Eglises,
 B-1040 Bruxelles

Denne bog beskriver konceptet "den lærende organisation" som en europæisk model, på hvilken fremtidens virksomheder kan bygges. Den beskriver de nødvendige organisatoriske, personalepolitiske og pædagogiske ændringer og analyserer følgerne for uddannelsessystemet. Et af kapitlerne omhandler modellens anvendelse på små og mellemstore virksomheder.

Tempus PHARE. Program for samarbejde inden for de videregående uddannelser mellem Central- og Østeuropa og Det Europæiske Fællesskab:

Program for projektbesøg. Årsberetning, Det Akademiske År 1992/93

KOM(94) 141 endelig udg.,
 22.04.1994, 48 s.
 ISBN 92-77-67631-0
 ISSN 0254-1491

Årsberetning, 1. august 1992 - 31. juli 1993

KOM(94) 142 endelig udg.,
 22.04.1994, 56 s.
 ISBN 92-77-67640-x
 ISSN 0254-1491
 Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber
 Luxembourg, Kontoret for De Europæiske Fællesskabers Officielle Publikationer
 DA, DE, EN, ES, FR, GR, IT, NL, PT

Vom Fernunterricht zum Open Distance Learning

Zimmer G.
 Bielefeld, Serie: Informationen zum beruflichen Fernunterricht, bind 21,
 Berlin, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), 1994,
 310 s.
 ISBN 3-7639-0508-1
 DE

Europa-Kommissionen ser i den åbne fjernundervisning en egnet metode til at formidle viden og færdigheder over hele Europa. Bindet indeholder en beskrivelse af fjernundervisningens udvikling i Forbundsrepublikken Tyskland og omtaler den videre udvikling af den tyske fjernundervisning ud fra et europæisk perspektiv. Bilaget indeholder Kommissionens memorandum om "Åben undervisning og fjernundervisning i Det Europæiske Fællesskab" samt Tysklands udtalelse herom.

Transfer of expertise, products and services: answers in Flanders through Euro Study Centres

Van der Kelen A.
 Bruxelles, 1993, upagineret
 EN
 STOHO, Royal Atrium, 6 de verd.,
 Koningsstraat 80, B-1000 Bruxelles

Denne publikation beskriver, hvordan Det Europæiske Fællesskab har imødekømt behovet for overførsel af erfaringer, resultater og tjenester vedrørende fjernundervisning til Flandern gennem oprettelse af et net af Euro Study Centres i Flandern med henblik på fjernundervisning.



Fra medlemsstaterne

E **Catálogo de investigaciones educativas: 1991-1992**

Ministerio de Educación y Ciencia - Centro de Investigación, documentación y Evaluación (CIDE)
Madrid, CIDE, 1993, 282 s.
ISBN 84-369-2441-X
ES

Oversigt over forskningsprojekter, afsluttet i perioden 1991-1992, som var finansieret, koordineret og/eller udarbejdet af Centro de Investigación, Documentación y Evaluación (CIDE). Fortegnelsen indeholder oplysninger om projekternes titel, ansvarlige forskerhold, emneområde, geografisk placering og væsentligste konklusioner. Fortegnelsen er opdelt på 10 overordnede temaer: politik og uddannelsessystem; undervisningsprogrammer og -indhold; undervisningsmetoder, pædagogiske hjælpemidler; undervisningsresultater, evaluering; psykologi og uddannelse; vejledning, erhvervsuddannelse og beskæftigelse; integration i skolerne, særundervisning; sociologi og uddannelse; evaluering og uddannelse af undervisere; reform af uddannelsessystemet.

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.
Paris, Centre INFFO, 1994, 116 s.
ISBN 2-11-087710-3
FR

Erhvervsmæssig indslusning af unge er emnet for en lange række forskningsundersøgelser, og det er også et prioritet emne for de folkevalgte, der fører forside for de lokale delegationer (missions locales) og modtagelses-, informations- og vejledningscentre. Således opstod ideen om at afholde et debatmøde om dette emne med deltagelse af folkevalgte og forskere, og det omhandlede dokument præsenterer akterne fra dette debatmøde. Indlæggene omhandler

spørgsmål som arbejdsløshed og foranstaltninger til fremme af unges indslusning, de unges vanskeligheder i undervisningssystemet, indslusningens geografiske dimension; virksomhedernes rolle og mere generelt relationerne mellem de unge og samfundet. Et indlæg fra direktøren for Unges Retsbeskyttelse (Protection Judiciaire de la Jeunesse) redegør for de juridiske aspekter af indslusningen.

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 s.
Serie: FAS/ESRI Manpower Forecasting Studies, nr. 3
ISBN 0-7070-0138-2
EN

Denne rapport, der indeholder prognoser for arbejdskraftbehovet frem til 1996, er den tredje i FAS/ESRI-publikationsserien, der beskæftiger sig med analyser og prognoser vedrørende ændringer i beskæftigelsen på det irske arbejdsmarked; disse analyser skal ses på baggrund af den fortsatte økonomiske vækst i Irland og de strukturelle ændringer på arbejdsmarkedet, for så vidt angår beskæftigedes fordeling på sektorer og erhverv. Det konkluderes, at der kun vil ske en let stigning i

PT **Inquérito: necessidades de formação profissional, 1993-94-95, continente**

Departamento de Estatística do Ministério do Emprego e da Segurança Social
Lisboa, 1993, 81 s.
PT
Ministerio do Emprego e da Segurança Social, Departamento de Estatística, Rua Rodrigo da Fonseca 55, P-1227 Lisboa Codex

Denne spørgeskemaundersøgelse er baseret på observation af to basisindikatorer:





antal virksomheder, der har et uddannelsesbehov; forventet antal deltagere i eventuelle uddannelsesaktioner. Det fremgår, at 37,4% af de omhandlede virksomheder forudser, at der vil være behov for uddannelse af de ansatte; i de store erhvervssektorer er der tale om 40%. Inden for forarbejdningsindustrierne er behovet mest udtalt i tobaksindustrien, metalforarbejdningsindustrien, plastvareindustrien; større virksomheder lægger relativ stor vægt på uddannelse; det foretrækkes at uddanne allerede eksisterende personale i virksomheden; virksomheden er det foretrukne sted for gennemførelsen af uddannelsesforanstaltninger; for den omhandlede treårsperiode forventes i alt 1 337,6 mio. personer at deltage i uddannelsesaktiviteter; de mest efterspurgte kurser er ajourføringskurser, omskoling og efter- og videreuddannelse.



UK Training in Britain. A guide

Employment Department Group
London, 1993, 33 s.

DE, EN, FR

Employment Department, European
Training Policy, Programmes and Funding
Branch, Room 513, Steel House,
Tothill Street, UK-London SW1H 9NF

Arbejdsministeriet har for at udbrede kendskabet til strategier og målsætninger på området erhvervsuddannelse og faglige kvalifikationer udgivet ovennævnte vejledning på tre sprog, hvori der gives en beskrivelse af indsatsen på dette område i Storbritannien for således at bidrage til at fremme udvekslingen af ideer, metoder og nyskabende foranstaltninger.

National Advisory Council for Education and Training - Report on Progress

National Advisory Council for Education
and Training Targets (NACETT)

London, 1994, 89 s.

EN

National Advisory Council for Education
and Training, Room 559, Caxton Street,
Tothill Street, UK-London Sw1H 9NF

Alle erfaringer og indikationer peger i én retning. En forudsætning for at bevare konkurrenceevnen er videreudvikling og tilpasning af en stadig bedre kvalificeret

arbejdsstyrke. "National Targets for Education and Training", der iværksattes i 1991, giver et væsentligt bidrag til at forbedre UK's internationale konkurrenceevne. I starten havde den nationale "Training Task Force" ansvaret for tilsynet med gennemførelsen af målsætningerne. "National Advisory Council for Education and Training Targets" nedsattes af regeringen i marts 1993. I rapporten redegøres for de opnåede fremskridt.

Evaluation of Investors in People in England and Wales

Spilbury, M.; Atkinson, J.; Hillage, J.

Institute of Manpower Studies

Brighton, 1994, 113 s.

EN

Kan rekvireres hos: 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, upagineret

EN

Kan rekvireres hos: The Host Consultancy,
PO Box 144, Horsham,
UK-West Sussex RH12 1YS

"Investors in People", der iværksattes i 1990, leverer eksempler på god praksis, hvormed arbejdsgiverne kan sammenholde de ansattes præstationer og virksomhedernes konkurrenceevne og effektivitet.

Den omhandlede rapport redegør for de vigtigste forskningsresultater i England og Wales vedrørende den assistance, arbejdsgivere via "Investors in People"-programmet har fået til at foretage mere effektive investeringer i tilvejebringelse af de fornødne kvalifikationer.

"Host Consultancy's" forskningsundersøgelser omfatter 1 000 arbejdsgivere i 17 TEC-områder. Resultaterne viser stærk opbakning til og begejstring for "Investors"-konceptet og rammerne, men der kan dog konstateres store problemer med gennemførelsen, der ofte skyldes ineffektive eller dårligt tilrettelagte aktiviteter. Der fremsættes detaljerede anbefalinger til TEC'er og andre involverede samt



arbejdsgivere vedrørende en forbedring af processen.

The reform of post-16 education and training in England and Wales

Richardson, E.; Woodhouse, J.; Finegold, D.

Essex, 1994, 280 s.

EN

Kan rekvireres hos:

Longman Group UK Ltd., Westgate House, Harlow, UK-Essex CM20 1YQ

Denne bog giver en autoritativ oversigt over de seneste udviklinger og initiativer

inden for almenuddannelse og erhvervsuddannelse for unge over 16. Den belyser konsekvenserne af de seneste politiske og lovgivningsmæssige ændringer. Endvidere analyseres regeringens forslag vedrørende de nationale erhvervs kvalifikationsstandarder (NVQ'er), ordningen vedrørende uddannelsesklippekort (Training Credits), TEC'ernes (Training and Enterprise Councils) rolle og sektoren for videregående uddannelser, der for nylig har fået selvstændig status. Endelig gennemgås en række udviklingstendenser på lokalt plan, herunder det modulopbyggede "A" level (modular Advanced level) og eksamensformer ved studentereksamen.

En Magna Charta for arbejdsmarkedet

I to år har OECD arbejdet på et principprogram med sigte på en diagnose og terapi for den verdensomspændende arbejdsløshed, med følgende resultat: Uden mikroøkonomiske reformer vil industristater ikke være i stand til at slippe forbi Skylla og Karybdis, som den store arbejdsløshed og de faldende realindkomster kan sammenlignes med (*The OECD Jobs Study. Facts, Analysis, Strategies, Paris 1994)

OECD's program, der omfatter 60 punkter og blev forelagt i juni 1994, kan læses som en lærebog i mikroøkonomi til forbedring af vel udviklede, magelige nationaløkonomiers tilpasningsfleksibilitet. De vigtigste punkter er ifølge OECD skabelsen og spredningen af ny teknologisk knowhow, fremme af nationaløkonomiers iværksætterklima, en forbedring af de erhvervsaktives kvalifikationer, udvidelse af arbejdstids-, realløns- og arbejdsomkostningsfleksibiliteten. Disse essentials skal flankeres af en reform af beskyttelsen mod afskedigelse, en udvidelse og forbedring af den aktive arbejdsmarkedspolitik samt en reform af arbejdsløshedsforsikringerne og de sociale sikringssystemer.

Kvintessensen af det hele er, at en vedvarende nedbrydning af arbejdsløsheden på for tiden 35 millioner mennesker i OECD kun vil lykkes, hvis nationaløkonomier påtager sig strukturelle ændringer og læ-

rer at tilpasse sig offensivt. Det er hverken vækst uden beskæftigelse og teknologisk ledighed eller lavtlønslandenes importkonkurrence, der forårsager ledigheden, men ene og alene industristaternes utilstrækkelige "adaptive kapacitet" til at kunne reagere på ændrede konkurrenceforhold. Som følge heraf og til trods for reale vækstrater på 2,5% både i år og til næste år i hele OECD vil ca. hver tolvte erhvervsaktive person fremdeles være uden arbejde i 1995.

En tiltrængt forøgelse af tilpasningsfleksibiliteten gælder især for selve arbejdsmarkedet. Det som frem for alt bekymrer OECD's økonomer er, at arbejdsløsheden cementeres i Europa. På denne baggrund tager deres terapi først og fremmest sigte på de lediges genindslusning i et beskæftigelsesforhold. Der sættes spørgsmålstejn ved en hel buket af gammelkendte instruktioner og regler:

Mindstelønnen er kun til en vis grad egnet til at bekæmpe fattigdom. Tit koster den kun arbejdspladser for den ukvalificerede arbejdskraft og bør derfor differentieres mere efter region og alder og indekseres efter prisniveauet og ikke gennemsnitsindkomsten.

Ekstra lønomkostninger, der belaster arbejdsfaktoren, bør reduceres ligesom beskatningen - netop i de lavere løngrupper, således at forskellen mellem



brutto og netto udjævnes igen og de lavere lønnede arbejdspladser kan sikre midlerne til livets ophold.

Kollektive lønforhandlinger bør tillægges mindre betydning og i øvrigt generelt omfatte løfteparagraffer.

Afskedigelser af driftsrelaterede årsager bør gøres lettere ligesom tidsbegrænsede nyansættelser - om nødvendigt, også uden fuldstændig beskyttelse.

Arbejdsløshedsunderstøttelsen bør ned-sættes og tage højde for fratrædelsesordninger, være begrænset til perioder, hvor der aktivt søges efter arbejde, og i tilfælde af langtidsledighed forudsætte aktiv deltagelse i foranstaltninger.

Alt dette er ikke nyt og alligevel ikke kun en ny udgave af de velkendte dereguleringsdiskussioner. Tværtimod - opsigelsesbestemmelser beskyttende karakter bekræftes udtrykkeligt. Ifølge OECD's opfattelse burde arbejdsgivere overtage en større del af omkostningerne i forbindelse med afskedigelser. Endvidere efterspørges livslang læring, idet der i modsat fald på kort sigt ikke vil kunne opnås nogen forbedring i talrige OECD-staters ringe højteknologi-performance. Her kræves også statslige incitamenter - for eksempel i form af en aktiv arbejdsmarkedspolitik efter mottoet: Workfare i stedet for Welfare.

Men undersøgelsens største fortjeneste er, at der formuleres et klart kompromis mellem den amerikanske og den europæiske arbejdsmarkedsmodel: I USA skabes ganske vist flere arbejdspladser pr. vækstpoint end i Europa - navnlig i den private sektor. Men arbejdspladsernes indehavere må i modsætning til deres europæiske kolleger acceptere mærkbare realindkomsttab. Heraf uddrager OECD den lære, at realindkomstproblemet kun kan kommes til livs gennem et højere innovationsafkast. Hvis innovationsaktiviteterne imidlertid falder på grund af ringe tilpasningsfleksibilitet, vil produktivitetssvage og tilsvarende lavere lønnede arbejdspladser være en uundgåelig følge.

Derfor er efter OECD's opfattelse ej heller mange nye, men produktivitetssvage arbejdspladser nogen kongevej til at formindske højt udviklede nationaløkonomiers beskæftigelsesproblemer. Dog kan denne vej måske være det mindste onde af to grunde: Mens vækstafkastet i Europa først og fremmest spises op af de ansatte, rækker det i USA til en andel af de erhvervsaktive, der ligger en sjettedel over tallene hos os - og kun en uforholdsmæssig mindre del af dem konfronteres med langvarig ledighed.

Hans-Peter Klös

Institut der deutschen Wirtschaft Köln



Modtaget af redaktionen

La formazione in impresa: nuove frontiere in Europa

Infelise L. (udg.)

ARTES (Applied Research into Training and Education Systems)

Milano, FrancoAngeli (strumenti per la formazione), 1994, 640 s.

ISBN 88-204-8260-6

IT

New forms of work and activity. Survey of experience at establishment level in eight European countries.

Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkår

Luxembourg, Kontoret for De Europæiske Fællesskabers Officielle Publikationer, 1994, 385 s.

ISBN 92-826-6205-5

EN



Medlemmer af CEDEFOP's dokumentationsnetværk

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

Bd. de l'Empereur 11, B-1000 Bruxelles
Tlf. 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
Tlf. 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
Tlf. 352+4267671
Fax 352+426787

D



BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung)
Referat K4

Bernd Christopher

Klaus-Detlef R. Breuer

Fehrbelliner Platz 3, D-10702 Berlin
Tlf. 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
Tlf. 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
Tlf. 3173+124011
Fax 3173+123425

DK



SEL (Statens Erhvervspædagogiske
Læreruddannelse)

Søren Nielsen

Merete Heins

Rigensgade 13, DK-1316 København K
Tlf. 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
Tlf. 396+445901
Fax 396+8845883

P



SICT (Serviço de Informação Científica e
Técnica)

Maria Odete Lopes dos Santos

Fatima Hora

Praça de Londres, 2-1° Andar
P-1091 Lisboa Codex
Tlf. 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
Tlf. 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
Tlf. 3531+6685777; Fax 3531+6609093

UK



IPD (Institute of Personnel and
Development)

Simon Rex

IPD House, Camp Road
UK-London SW19 4UX
Tlf. 44181+946 91 00
Fax 44181+947 25 70