

N.1/1986

Nuovi impulsi
per la formazione
professionale
in Europa

Grecia

Spagna

Portogallo



Formazione professionale

CEDEFOP



Centro europeo
per lo sviluppo della
formazione professionale
(CEDEFOP), Bundesallee 22,
D-1000 Berlino 15
Tel.: (030) 884120; Telex 184163
Direzione: Ernst Piehl
Corrado Politi

Formazione professionale

Publicazione periodica
del Centro europeo
per lo sviluppo della
formazione professionale

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

Responsabili:

Ernst Piehl – Direttore
Corrado Politi – Direttore aggiunto

Redazione:

Georges Dupont – Contenuto e
struttura
Monique Claes – Segreteria
Bernd Möhlmann } Redazione
Marieke Zwanink } tecnica
 } Coordinamento

Servizio traduzioni:

Letizia Weiss

Layout:

Zühlke Scholz & Partner
Werbeagentur GmbH, Berlino

Manoscritto pervenuto alla redazione il
15. 12. 1985

Il Centro è stato istituito
con regolamento (CEE) n. 337/75
del Consiglio delle
Comunità europee

Le opinioni espresse dagli autori degli
articoli non riflettono necessariamente
quelle del Centro europeo per lo sviluppo
della «formazione professionale»

La riproduzione di un testo, di parte
di esso o dei suoi dati, è consentita
se viene seguita dalla citazione della
fonte

N. di catalogo: HX-AA-86-001-IT-C

Printed in the Federal Republic of
Germany, 1986

N. 1/1986

Indice	Pagina
Editoriale	1
Grecia	4
Dati di base	4
<i>Dr. Stavros Stavrou</i>	
<i>Intervista con il sig. A. Kaklamanis</i>	7
<i>Intervista con il sig. T. Amallos</i>	14
<i>Intervista con il sig. L. Apostolidis</i>	19
<i>Intervista con il sig. T. Papalexopoulos</i>	22
Formazione professionale e tecnica in Grecia: passato e futuro	26
<i>A. M. Kazamias</i>	
Formazione professionale in Grecia	33
<i>Hermann Schmidt</i>	
Spagna	40
Dati di base	40
<i>Geneviève Ohayon</i>	
<i>Dichiarazione del Dr. Joaquín Almunia Amann</i>	44
<i>Intervista con il sig. N. Redondo</i>	46
<i>Intervista con il sig. M. Camacho</i>	48
<i>Intervista con il sig. J. M. Cuevas Salvador</i>	51
Dal PPO all'Inem: evoluzione del quadro giuridico, sistema organizzativo e struttura	56
<i>Pedro Montero Lebrero</i>	
La formazione professionale dei giovani in Spagna: particolarità e sviluppi ...	61
<i>Wilfried Kruse e Ludger Pries</i>	
Portogallo	67
Dati di base	67
<i>Miguel Jerónimo</i>	
La formazione professionale in Portogallo	71
<i>L. F. de Mira Amaral</i>	
La formazione professionale in Portogallo	73
<i>J. A. Gomes Proença</i>	
La formazione professionale in Portogallo	76
<i>Rosa Maria Marques</i>	
<i>Intervista con il sig. Luís Ferrero Morales</i>	79
La formazione in Portogallo di fronte alla sfida europea	82
<i>Artur Mota</i>	
Formazione e occupazione dei giovani in Portogallo	87
<i>Jean Vincens</i>	

Cari lettori,

come gli altri membri della famiglia comunitaria, il CEDEFOP saluta l'entrata nella Comunità di due nuovi aderenti, Spagna e Portogallo. Questi paesi hanno segnato la storia dell'Europa con le loro tradizioni, la loro cultura e la loro lingua. Essi portano con sé non solo 50 milioni di nuovi consumatori, qualche milione d'agricoltori e tre milioni di disoccupati ma, e soprattutto, un «patrimonio» di diverse centinaia di milioni di persone, nei cinque continenti, contraddistinte dalle loro lingue e dalle loro culture.

In quest'occasione ci è apparso interessante illustrare l'esperienza di un altro paese mediterraneo, la Grecia, a cinque anni dalla sua entrata nella Comunità europea, e che, sotto vari aspetti, resta sempre un membro ancora giovane.

Abbiamo voluto dare a questo bollettino una triplice dimensione:

- servire di riferimento ed aiutare a meglio comprendere i problemi posti alla formazione professionale in questi tre paesi;
- porre l'accento sull'importanza che devono avere le parti sociali nella formazione professionale, anche in paesi dove non esiste una tradizione in proposito;
- mostrare l'interesse del centro per l'integrazione di questi tre paesi nell'insieme del proprio programma di lavoro.

Le linee direttrici 1986-1988 del CEDEFOP sottolineano l'importanza delle implicazioni dell'allargamento della Comunità che, per il centro, si traduce in un approccio

differenziato alla formazione professionale, alle strutture educative ed alle riforme in corso.

Tale approccio consiste, soprattutto

- in un'analisi approfondita dei sistemi di formazione nei tre paesi interessati allo scopo di permettere un'efficace collaborazione con la Commissione alla preparazione di progetti specifici, in particolare per alcuni centri di formazione in Portogallo ed in Grecia, in grado di soddisfare le esigenze in materia di informazioni e di consulenza;

- in un ampliamento della rete documentaria del centro. Il potenziale cooperativo costituito dagli istituti nazionali membri della rete documentaria del CEDEFOP, in stretta collaborazione con i competenti servizi della Commissione e, soprattutto, Eurydice, dovrebbero permettere d'accelerare i flussi reciproci di scambio delle informazioni, condizione fondamentale per una buona collaborazione;

- nell'organizzazione di riunioni di lavoro con gli interlocutori della formazione professionale in rappresentanza dei governi, dei gruppi imprenditoriali, dei sindacati e degli istituti di ricerca, per individuare i campi di studio e rafforzare, in questo modo, le differenti strategie di formazione;

- in un programma di visite di studio aperto ai responsabili ed agli esperti della formazione professionale.

Saranno prodotte e pubblicate alcune ricerche in lingua spagnola, portoghese e greca.

I problemi dei paesi del bacino mediterraneo e la specificità dei loro mercati di lavoro richiedono degli approcci innovatori tanto a livello di metodologia dell'analisi delle esigenze che nell'ideazione dei progetti pilota. Nuove strategie occupazionali, soprattutto in ragione delle esigenze specifiche delle zone di riconversione industriale, potranno essere accompagnate da un'attività di reperimento, aggiornamento e sfruttamento di studi e ricerche già esistenti riguardanti la formazione professionale nei nuovi paesi e nella Comunità.

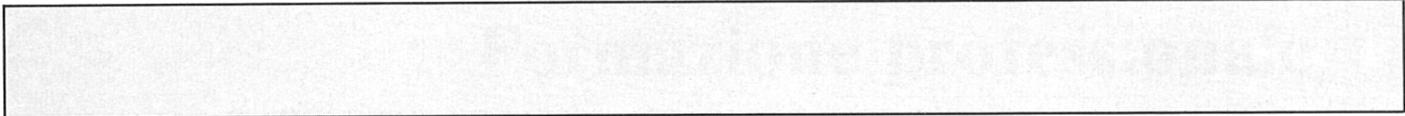
A medio termine si procederà a mettere a punto un «background» di conoscenze ed esperienze pilota che servirà da base al processo di ristrutturazione industriale nei settori dove si pone il problema della riqualificazione interna dei lavoratori di un'azienda o del loro inserimento in altri settori.

Infine, questo bollettino, interamente dedicato ai tre paesi e pubblicato in nove lingue, è la testimonianza concreta dell'interesse del CEDEFOP per le nuove esigenze che gli si pongono di fronte.

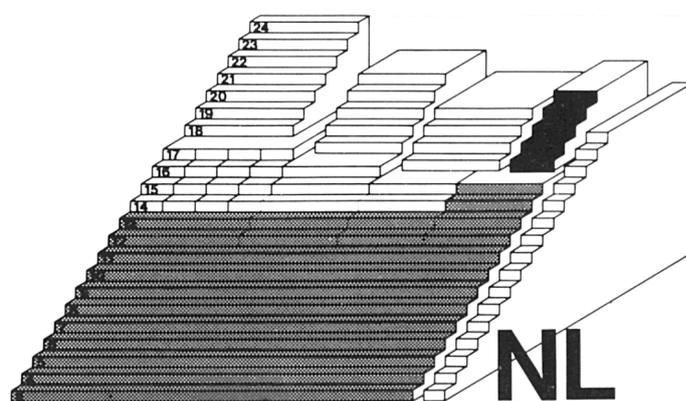
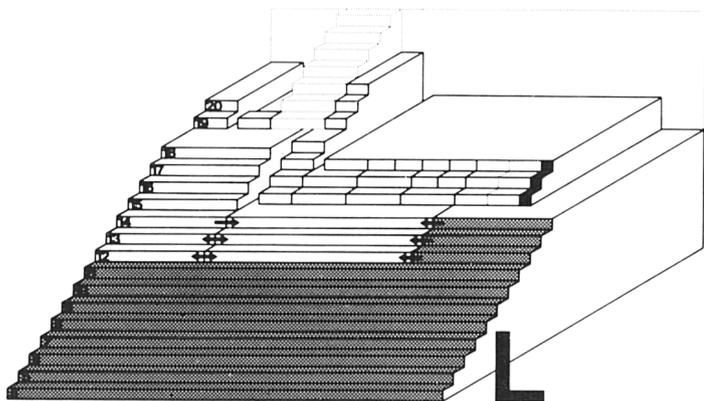
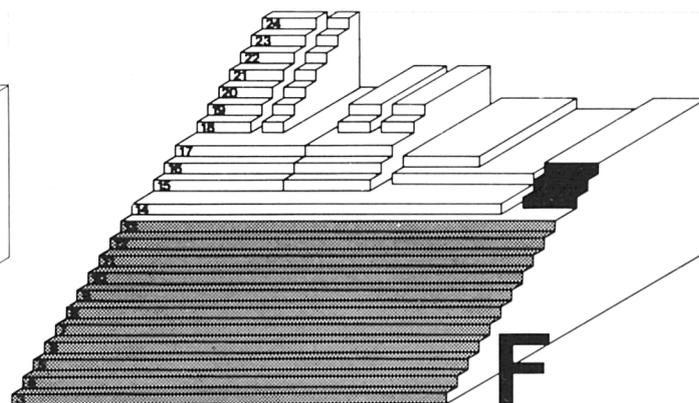
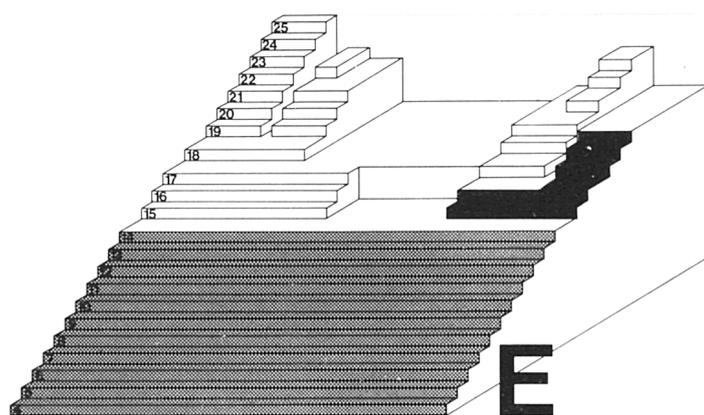
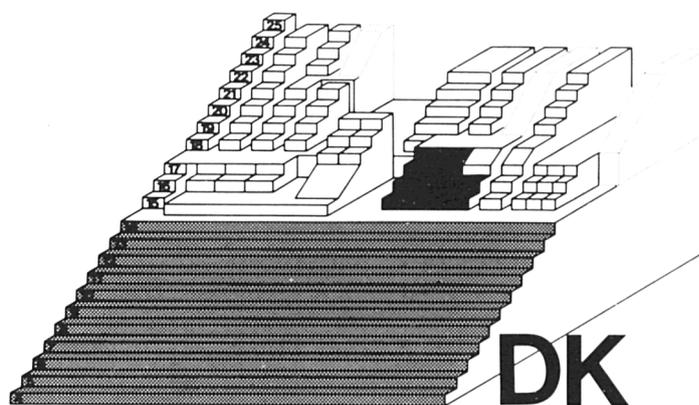
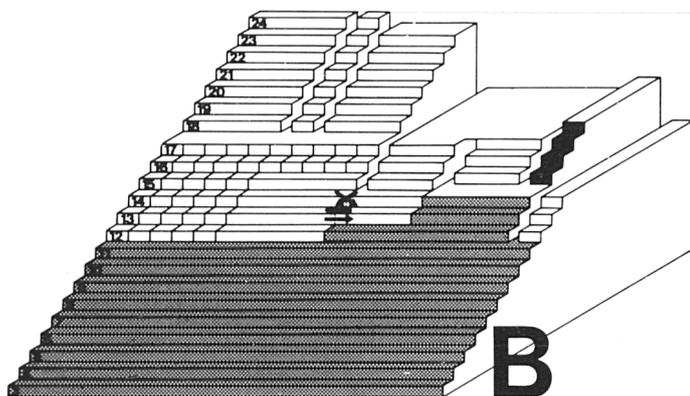
Ringraziamo tutte le persone che hanno accettato di farsi intervistare, gli autori che hanno avuto il coraggio d'esprimere la loro opinione personale su alcuni problemi posti alla formazione professionale e quanti all'esterno ed all'interno del CEDEFOP hanno contribuito sul piano documentario, tecnico o amministrativo a questo ventesimo numero: 1/1986 speciale «Ampliamento».

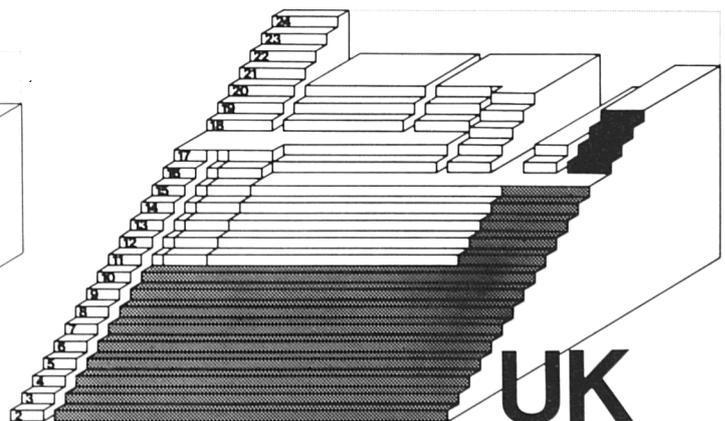
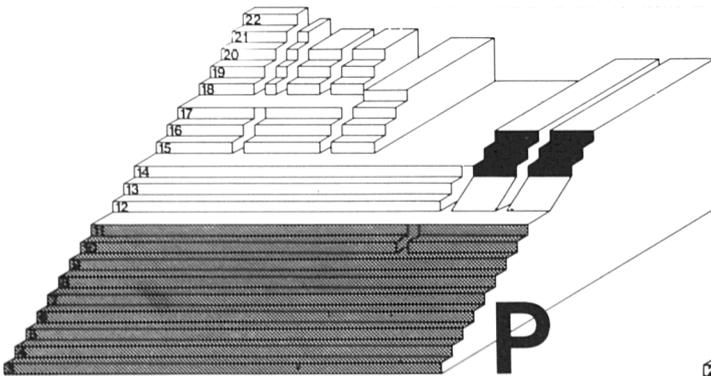
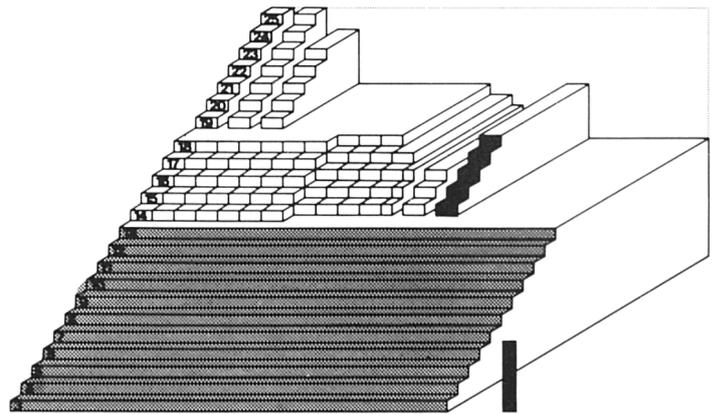
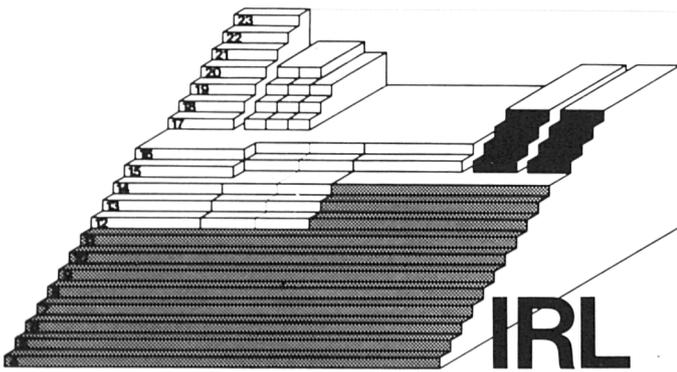
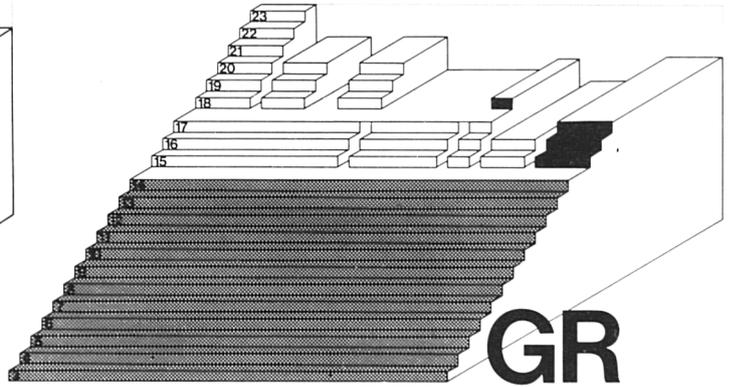
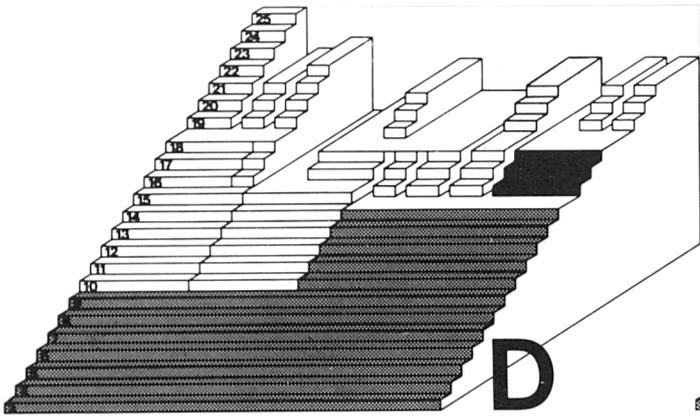


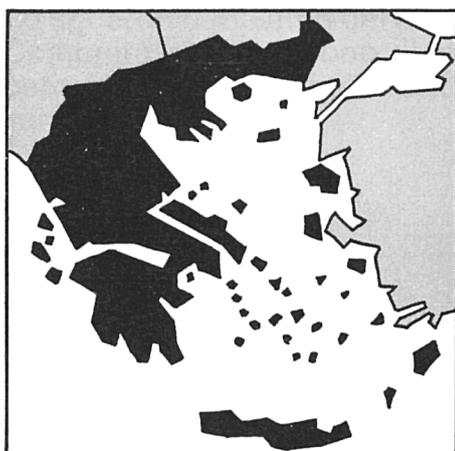
Ernst Piehl
Direttore del CEDEFOP



Lo sguardo d'insieme dei **percorsi formativi** mostra quali differenti vie nei dodici paesi della Comunità europea sono disponibili fino all'inizio della formazione professionale. I grafici permettono di fare comparazioni sull'inizio, la durata e le possibilità di scelta in relazione alle varie età.







Dati di base

Dr. Stavros Stavrou

Il livello secondario

1) In Grecia la *formazione professionale di base* viene fornita prevalentemente in forma scolastica. Questo è il caso, per esempio, del più importante organismo che si occupa della formazione professionale, il *Ministero dell'istruzione*, che offre nel secondo ciclo del livello secondario la maggior parte dei programmi di formazione professionale ed in questo modo raggiunge pure la maggioranza degli allievi (circa l'86%). Dopo l'obbligo scolastico della durata di 9 anni (6 anni di scuola elementare + 3 anni di scuola media) esistono tre tipi di scuole che forniscono formazione professionale:

- le «Scuole tecnico-professionali» (TES), di durata biennale;
- i «Licei tecnico-professionali» (TEL), di durata triennale;
- i «Licei unificati multisettoriali» (EPL) che, introdotti recentemente in via sperimentale in forma di scuole comprensive, rilasciano *anche* diplomi di formazione professionale.

Coloro che hanno terminato la scuola media (ginnasio) possono (dal 1982/83) decidere liberamente quale scuola frequentare. Da poco tempo (legge n. 1566/85) è previsto per i diplomati di queste scuole un tirocinio successivo (di durata variabile a seconda della specializzazione, tuttavia in nessun caso più lungo di un anno), affinché possano meglio soddisfare le esigenze del

mercato del lavoro. A prescindere dal passaggio diretto al mercato del lavoro, i diplomati delle predette scuole hanno la possibilità di iniziare indirettamente, nel caso a), o direttamente, nei casi b) e c), un corso di studi nel livello d'istruzione superiore più o meno legato all'indirizzo seguito.

2) Come secondo più importante tipo di formazione professionale in questo settore va ricordato l'«*apprendistato*» fornito dall'Oaed che comprende circa il 10% di tutti gli allievi professionali. Si tratta di una *formazione professionale in alternanza* assai simile nella sua struttura al «sistema duale» tedesco-federale. A partire dalla sua riforma, risalente a circa 2 anni fa, si svolge nei modi seguenti: nel primo dei complessivi tre anni di formazione professionale, l'apprendista viene addestrato esclusivamente nei «centri di apprendistato» dell'Oaed. In seguito la formazione professionale si svolge alternativamente nell'azienda oppure nel «centro di apprendistato» in un rapporto di 3 giorni a 2 oppure di 4 giorni a 1 per settimana. È previsto un aumento graduale della formazione professionale pratico-aziendale, che passa dal 50% nel terzo, al 100% nel sesto (ed ultimo) semestre. Sulla base della menzionata legge 1566/85 l'«*apprendistato*» informale del passato è stato trasformato in formazione professionale formale, i cui titoli ora sono equipollenti a quelli del TES.

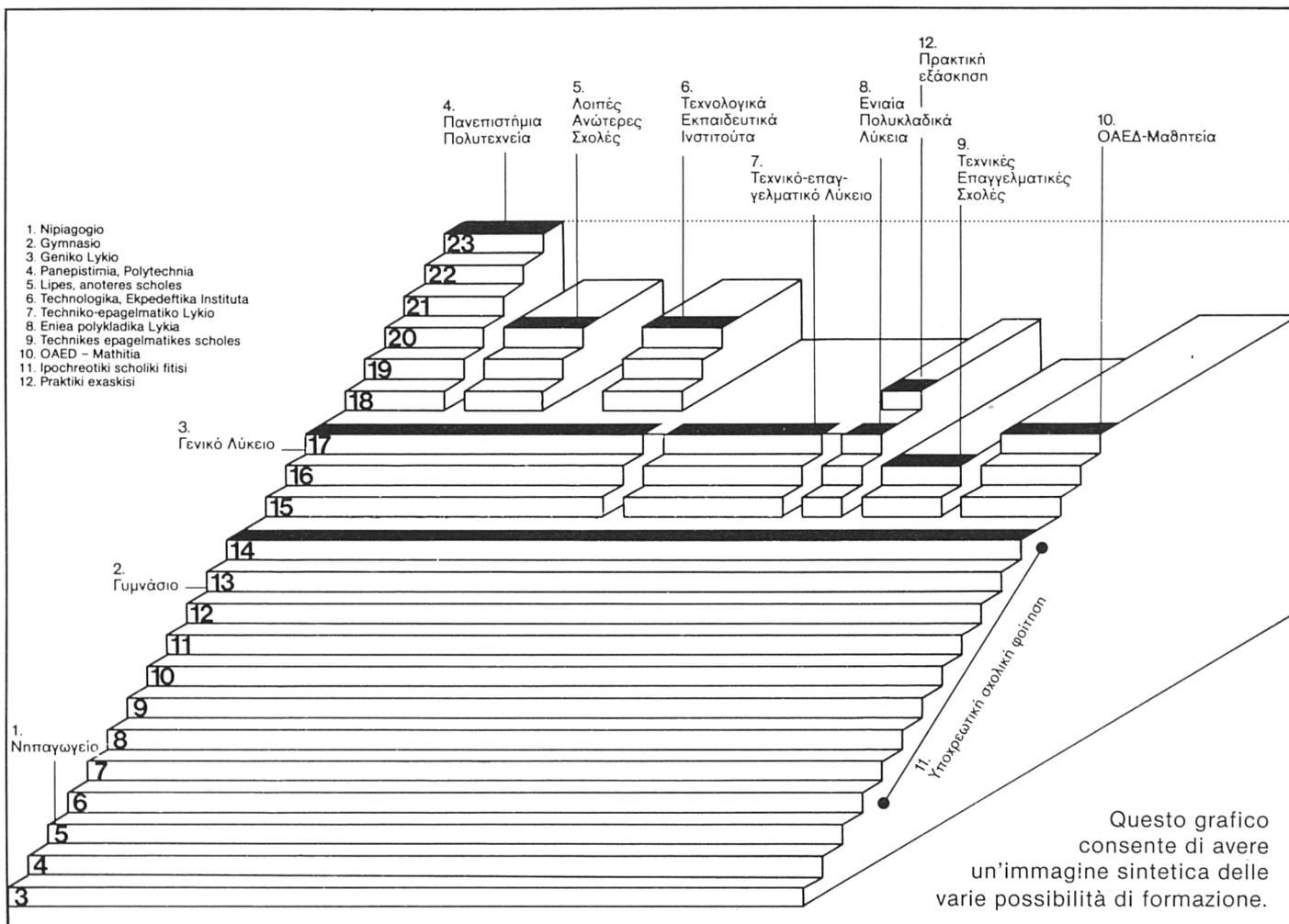
3) C'è infine un numero più limitato di licei tecnico professionali che ricadono nell'*ambito di competenza di altri ministeri* (della marina mercantile; dell'agricoltura; della sanità, assistenza e previdenza sociale; del ministero istituito presso il presidente dei ministeri). Offrono la possibilità di svolgere una formazione professionale adeguata alle particolarità dei singoli settori, sempre sul piano del secondo ciclo del livello secondario.

L'istruzione superiore

A prescindere dall'istruzione che viene data nelle università e negli istituti di livello universitario il ruolo di gran lunga più importante in questo settore viene svolto dagli «Istituti tecnici di istruzione» (TEI, in precedenza Katee), tutti statali e gestiti sotto il controllo del ministero dell'istruzione. Complessivamente vi sono in Grecia 11 TEI con 6 sedi esterne, che presentano una suddivisione per discipline in 6 facoltà, per un'insieme di 53 indirizzi. Andrebbe messa qui particolarmente in rilievo la concezione dei singoli TEI, che si adegua alle particolarità ed alle esigenze socio-economiche a livello regionale proprie di ognuna delle loro zone d'attrazione. Componente importante dei corsi di studio è un tirocinio da svolgere nel settore professionale corrispondente, al quale sono tenuti gli studenti dei TEI, di regola a conclusione dei loro studi.

Grecia

Popolazione	9,7 mil.	Produzione industriale (1983 = 100)	122
Densità demografica	74/km ²	Tasso d'incremento del reddito nazionale lordo	2,0 %
Disoccupazione 1985 (stima)	8,8 %	(Fonte: OCSE - Commissione delle CEE)	



Attraverso la legge di riforma n. 1404/1983 non è avvenuto solo un semplice mutamento nominale dei Katee di una volta in TEI, ma si è tentato prima di tutto di avviare un ampio processo rivolto alla loro rivalutazione qualitativa. Significative componenti di tale progetto sono tra l'altro un'«accademizzazione» di questi istituti (autonomia amministrativa, partecipazione di tutte le componenti interessate alla loro gestione, fondazione dell'istituto di ricerca ITE, ecc.), come pure la rielaborazione dei programmi e dei contenuti formativi, alla luce delle prospettive di sviluppo nazionale e

soprattutto regionale. Con il raggiungimento della loro completa efficienza, i TEI devono assumere a medio ed a lungo termine, quali centri di ricerca applicata e di sviluppo, un ruolo sostanziale nell'istruzione superiore, in forma complementare rispetto alle università ed agli istituti di livello universitario.

Accanto ai TEI che a questo livello formano professionalmente la stragrande maggioranza dei giovani (oltre l'80%), vanno inoltre ricordate alcune scuole superiori

nell'ambito di competenza dei ministeri della marina mercantile (formazione professionale degli ufficiali), della sanità ed affari sociali (professioni tecniche applicate alla medicina, professioni assistenziali) e del ministero istituito presso il presidente dei ministri (professioni turistiche).

Il lettore interessato farebbe bene a prendere in mano la monografia del Cedefop, di recente pubblicazione, riguardante il sistema di formazione professionale greco, al fine di riceverne informazioni più dettagliate.

Indirizzi di istituzioni e persone competenti per la formazione professionale in Grecia (aggiornati a maggio 1985)

Ministero dell'istruzione

Mitropoleos Str. 15
GR-10185 Atene

Livello secondario

Ignatios Hadjefstratiou
(Direttore)
Tel.: 322 60 28/322 58 66

Livello d'istruzione superiore

Istituto per la formazione professionale ad indirizzo tecnico (ITE)
Syngrou Str. 56
GR-11742 Atene
Consigliere scientifico
Tel.: 921 45 02
Prof. dr. Th. Papatheodossiou
Tel.: 923 02 22

Ministero del lavoro

Pireos Str. 40
GR-10182 Atene
Signor Valassis
Tel.: 524 64 80
Signor Bougas
Tel.: 523 09 06

Oaed

Thrakis Str. 8/Trachones
GR-17456 Atene
Direzione «Apprendistato»
A. Patoucha
Tel.: 992 70 14

Ministero della marina mercantile

Notara Str. 92
GR-18518 Pireo
Direzione per l'organizzazione e la gestione delle scuole per ufficiali della marina mercantile (Signor Psarras; signor Arkadis)
Tel.: 427 08 19

Ministero dell'agricoltura

Menandrou Str. 22
GR-10176 Atene
Direzione per la formazione professionale e l'informazione (Signor D. Vrongistinos)
Tel.: 524 08 60

Ministero istituito presso il presidente dei ministri

Scuole per il turismo
Dragatsaniou Str. 4
GR-10559 Atene
Tel.: 3 23 13 28
(Signor V. Michos)
Tel.: 322 69 45

Confederazione dei sindacati greci

(GSEE/Kemete)
Ferron Str. 2
GR-10434 Atene
Signor L. Apostolidis
Tel.: 883 46 11

Centro di pianificazione e di studi economici (Kepe)

Ippokratous Str. 22
GR-10680 Atene
Signor K. Karmas
Tel.: 362 73 21

Centro di studi sull'istruzione e per la formazione continua degli insegnanti (Keme)

Messoghion Av. 396
GR-15341 Atene
(Agia Paraskevi)
Signor S. Paleokrassas
Tel.: 656 73 63

Eomneh

Evrou/Xenias-Str.16
GR-11528 Atene
Signor Potiriadis
Tel.: 770 26 36

Elkepa

Kapodistriou Str. 28
GR-10682 Atene
Signor Laios
Tel.: 806 99 03

Riviste

Néa Paideía (Nuova formazione)
Testi sulla problematica della formazione
Pubblicazione quadrimestrale
Solonos 77
106 79 - Atene
Tel. (01) 363 60 07
Ta Ekpaideftiká (Oggetto: formazione)
Rivista sulla problematica della formazione
Pubblicazione quadrimestrale
Didotou 55-57
106 81 - Atene
Tel. (01) 361 87 36, 362 94 02
Sýnchroni ekpaidefsi (Formazione moderna)
Rivista semestrale su argomenti relativi alla formazione
PO8 25 085
100 26 - Atene
Tel. (01) 882 37 62, 822 46 35
Periodikó ekpaideftikis tekmirosiss (Rivista per la documentazione in materia di formazione)
PO8 18 176
540 07 - Thessaloniki
Tel. (031) 842 767, 514 791
Epistimi kai Technologia (Scienza e tecnologia)
Bollettino scientifico dell'associazione professori laureati degli istituti di formazione tecnico-professionale (TEI).

Nota: Questo elenco non pretende di essere completo; fornisce comunque un quadro della situazione. Non esiste in Grecia alcuna rivista dedicata specificamente a temi della formazione professionale e di base. Le riviste indicate si occupano solo saltuariamente ed in parte di tali temi. L'ultima rivista indicata è una pubblicazione scientifica dell'associazione citata.

Enti di ricerca sulla formazione professionale

Università di Salonicco
Dipartimento di filosofia, pedagogia e psicologia:
facoltà di pedagogia
Prof. P. Xochellis
Tel. (031) 99 29 67
Panepistimioupoli
GR-540 06 Thessaloniki

Università di Atene
Dipartimento di filosofia, pedagogia e psicologia:
facoltà di pedagogia
Prof. J. Markantonis, prof. A. Damassis-Afentakis
Tel. (01) 361 07 27

Solonos 71

GR-106 79 Athen

Università di Creta

Dipartimento di filosofia e sociologia: facoltà di pedagogia

Prof. M. Kassotakis, prof. A. Kazamias

Tel. (0831) 24 070

Università di Creta

GR-74 100 Rethymno

Università di Ioannina

Dipartimento di filosofia, pedagogia e psicologia:
facoltà di pedagogia

Prof. A. Frangoudaki

Tel. (0651) 25 923

Università di Ioannina

GR-45 332 Ioannina

Istituto di pedagogia (già Keme)

Messoghion 396

GR-153 41 Athen

Tel. (01) 656 73 63

ITE (Istituto per la formazione tecnico-professionale)

Prof. dr. Th. Papatheodossiou, coordinatore dei programmi nazionali di carattere sperimentale, realizzati in cooperazione con la CE

Syngrou 56

GR-117 42 Athen

Tel. (01) 921 45 02

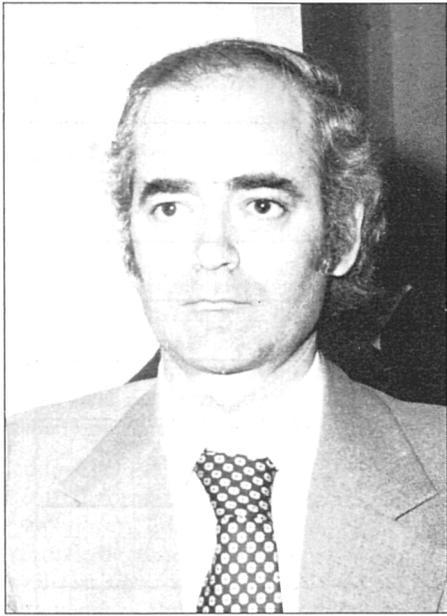
Kepe (Centro per la programmazione e gli studi sull'economia)

Dr. K. Karmas, responsabile della programmazione della formazione

Ippokratous 22

GR-106 80 Athen

Tel. 362 73 21



Intervista con il sig. A. Kaklamanis

Ministro della pubblica istruzione e dei culti

L'attività di formazione tecnico-professionale del ministero dell'educazione si esplica, a livello di scuola secondaria, attraverso i licei tecnico-professionali e le scuole tecnico-professionali.

Vorrebbe darci un quadro riassuntivo della struttura di queste unità educative e dirci, inoltre, quali sono le specializzazioni più richieste?

I licei tecnico-professionali, oltre a dispensare agli allievi un'istruzione generale, provvedono ad impartire loro le necessarie cognizioni di carattere tecnico e specialmente professionale e a sviluppare le loro capacità in modo che, una volta ottenuta la licenza, possano inserirsi con successo in un determinato ramo tecnico o professionale. La durata dei corsi è triennale, e gli allievi possono, qualora lo desiderino, accedere alle prove di selezione per l'istruzione di livello accademico (istituti d'istruzione superiore, AEI, ed istituti di educazione tecnologica, TEI).

Le scuole tecnico-professionali mirano a provvedere i propri allievi di un bagaglio di cognizioni e capacità tecniche e professionali specifiche, così da porli, con l'ottenimento della licenza, in grado di esercitare proficuamente una data attività lavorativa, contribuendo per tale via allo sviluppo, qualitativo e quantitativo, delle attività produttive. La durata degli studi presso le scuole tecnico-professionali è biennale.

Tanto i licei, quanto le scuole tecnico-professionali prevedono corsi diurni, e corsi serali per gli studenti-lavoratori.

Attualmente in Grecia si contano 220 licei tecnico-professionali e 110 scuole tecnico-professionali, equamente ripartiti in tutte le province del paese. Nei licei tecnico-professionali, il piano di studi della prima classe è uguale per tutti gli allievi. In seconda avviene una diramazione in vari indirizzi, fra i quali gli allievi possono liberamente scegliere.

Tali indirizzi sono i seguenti:

1. Meccanico, 2. Elettrotecnico ed elettronico, 3. Edile, 4. Chimico e metallurgico, 5. Tessile, 6. Arti applicate, 7. Informatica, 8. Economia ed amministrazione, 9. Agricolo e zootecnico, 10. Servizi sociali, 11. Nautico, 12. Nautico di formazione continua.

Nella terza classe gli indirizzi si suddividono in sezioni di specializzazione, per un totale approssimativo di 35.

Le scuole tecnico-professionali comprendono sezioni di specializzazione, la cui scelta da parte degli studenti è libera. Si contano all'incirca 30 sezioni.

Quali caratteristiche presenta la formazione tecnico-professionale impartita nei TEI?

Come si configura tale istituzione, e quali sono i suoi principali indirizzi di specializzazione?

I TEI sono inquadrati nell'ordinamento degli studi di terzo grado, sono cioè istituti che, come le università e i politecnici, si situano al terzo gradino del sistema educativo.

Quanto allo statuto giuridico di questi nuovi enti educativi, mi limiterò a dire che come prescrive del resto la loro legge istitutiva, la n. 1404 del 1983, i TEI vengono esplicitamente distinti dalle università per tutto quanto concerne la funzione e l'orientamento loro propri, il contenuto dei programmi e i titoli da essi conferiti.

Missione dei TEI è quella di dotare gli allievi della preparazione teorico-pratica necessaria per l'applicazione delle conoscenze e capacità scientifiche, tecnologiche, artistiche e d'altro tipo, a vantaggio della loro futura attività professionale, e di contribuire alla formazione di cittadini responsabili, atti a fornire, nella loro qualità di quadri intermedi, il loro apporto allo sviluppo economico, sociale e culturale del paese, nel contesto della programmazione democratica.

Nel contempo i TEI sono chiamati a dare concreta attuazione al diritto all'istruzione gratuita che è patrimonio di ogni cittadino greco, in funzione delle sue inclinazioni nonché, ovviamente, di quanto disposto a riguardo dalle leggi vigenti.

I TEI comprendono, in dettaglio, le 6 scuole seguenti:

- La scuola di arti grafiche e di studi artistici
- La scuola di amministrazione ed economia
- La scuola professionale sanitaria e previdenziale

Tabella

degli istituti di educazione tecnologica e delle sezioni (o specializzazioni) in essi presenti, con la loro distribuzione nei singoli TEI e sezioni staccate

Istituti Sezioni (Specializzazioni)	Istituti di educazione tecnologica (TEI)										Sezioni staccate dei TEI						
	Arene	Il Pireo	Salonicco	Patrasso	Larissa *	Iraklio **	Kavalla	Kozani ***	Chalkida	Serre	Missolonghi ****	Giannina	Lamia *	Karditsa *	La Canea **	Florina ***	Karpenissi ****
A. Istituto di arti grafiche e studi artistici																	
1. Arti grafiche	•																
2. Arti decorative	•																
3. Tecnologia grafica	•																
4. Restauro di antichità ed opere d'arte (**)	•																
5. Fotografia (**)	•																
B. Istituto di amministrazione ed economia																	
1. Gestione aziendale	•																
2. Marketing	•	•	■	•	•	■	•	•	•	•							
3. Contabilità (con due indirizzi: a) tributario, b) finanziario-amministrativo)	■	•		•	•	•	•	•	•	•	•						
4. Aziende turistiche (con due indirizzi: a) agenzie turistiche, b) economia alberghiera)	•		•	•	•	•											
5. Biblioteconomia (con due indirizzi: a) biblioteconomia generale, b) gestione acquisizioni e informatizzazione)	•		•														
6. Associazioni ed aziende cooperative (**)						•					•						
7. Amministrazione di Enti sanitari e previdenziali (**)	•																
C. Istituto per i mestieri ausiliari della sanità e previdenza																	
1. Igiene pubblica	•											•	•				
2. Assistenza sanitaria (infermieristica)	•		•	•	•	•											
3. Ostetricia	•		•														
4. Ottica	•																
5. Odontotecnica	•																
6. Tecnico di laboratorio	•		•		•												
7. Radiologia	•																
8. Estetista	•		•														
9. Fisioterapia	•		•														
10. Puericultura	•		•									•					
11. Assistenza sociale	•			•		•											
12. Assistenza sanitaria a domicilio	•																
13. Ergoterapia	•																
14. Amministrazione ospedaliera	•																
D. Istituto di applicazioni tecniche																	
1. Genio civile (con due indirizzi: a) strutture, b) finiture)		•				•				•							
2. Informatica (software)	•																
3. Sistemi informatici (hardware)	•	•															
4. Elettrotecnica	■	•	•	•	•	•	•	•	•	•		•	•				
5. Elettronica	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•		•	•				
6. Topografia	•																
7. Meccanica	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•							
8. Navalmecanica	•																
9. Meccanica per autoveicoli																	
10. Tecnologia del petrolio							•										
11. Tecnologia tessile																	
12. Tecnologia delle apparecchiature medico-sanitarie (**)	•	•															
13. Genio civile (infrastrutture) (X*)	•		•	•	•												
14. Automazione X	•																
15. Termotecnica (X) con due indirizzi: a) energia b) climatizzazione)	•																
16. Meccanico montatore d'impianti e operatore X	•																
E. Istituto di tecnologia alimentare e nutrizione																	
1. Tecnologia alimentare (prodotti vegetali e animali)	•		•														
2. Enologia e tecnologia delle bevande (X)	•																
3. Nutrizione (**)			•														
F. Istituto di tecnologia agraria																	
1. Produzione vegetale			•		•	•										•	•
2. Produzione animale			•		•	•										•	•
3. Gestione di aziende agricole			•		•	•											
4. Silvicultura			•		•	•											
5. Disciplina venatoria (X ³)					■	■			•				•				
6. Macchine agricole e irrigazione					•	•											
7. Piscicoltura, floricultura (X*)											•						
8. Serre e floricultura (X*)						•											

(X) Sezione di nuova istituzione.

(*) Sezione operativa a partire dall'anno scolastico 1985/1986.

(■) Sezione che sarà abolita con il secondo semestre dell'anno scolastico 1986/1987.

- d) La scuola di applicazioni tecnologiche
- e) La scuola di tecnologia agraria
- f) La scuola di tecnologia alimentare.

A loro volta le singole scuole sono formate da sezioni, per un totale, ad oggi, di 53.

Esse includono i seguenti indirizzi di specializzazione:

Qual è la percentuale degli iscritti agli istituti di educazione tecnologica (TEI) e al sistema di formazione tecnico-professionale media, in rapporto al totale rispettivamente della popolazione universitaria e di quella della scuola secondaria?

Laddove nel 1983 - 84 erano iscritti ai Katee (Centri di formazione tecnica e professionale superiore) 27 421 allievi, pari al 22,48 % del totale degli iscritti ad istituzioni educative di terzo grado, oggi i TEI, il cui statuto è nettamente rivalutato rispetto a quello dei Katee, accolgono 65 124 studenti.

Vorrei far rilevare, a questo punto, la dinamicità della nuova istituzione che sono i TEI, nei confronti delle università, come pure delle altre istituzioni educative di terzo grado.

Assistiamo quindi ad un crescere dell'incidenza dei TEI, che si evidenzia attraverso il numero complessivo degli iscritti a questo indirizzo di studi, e trova indiretta conferma nelle cifre riguardanti gli ammessi all'istruzione di terzo grado. La formazione tecnico-professionale secondaria accoglie nei suoi istituti, ai quali sovrintende il ministero dell'educazione nazionale e dei culti, il 25,6 % della popolazione scolastica complessiva dell'istruzione secondaria del nostro paese, una volta ovviamente conclusi i nove anni del ciclo dell'obbligo. Per l'esattezza, il 20,6 % frequenta i licei tecnico-professionali, e il 5 % le scuole tecnico-professionali.

Va precisato a questo punto che i licenziati della scuola dell'obbligo, una volta portati a termine i nove anni del ciclo, in massima parte proseguono i loro studi nell'ambito dell'istruzione secondaria superiore. Per lo più essi si iscrivono ad unità scolastiche amministrativamente dipendenti dal ministero dell'educazione nazionale e dei culti. Una notevole percentuale, tuttavia, opta anche per istituti scolastici dipendenti da altri enti o ministeri, quali ad esempio il ministero della sanità, l'ente per l'occupazione della manodopera ed altri ancora.

Qual è l'entità della presenza della scuola privata nella formazione tecnico-professionale, e quale in generale l'offerta didattica degli istituti operanti nel settore; qual è, inoltre, la percentuale degli iscritti alle scuole private?

formazione tecnico-professionale di competenza del ministero dell'educazione?

Gli istituti di formazione tecnico-professionale privati sono frequentati solo da una frazione ridotta della popolazione scolastica complessiva dell'istruzione secondaria. In termini percentuali essa rappresenta l'8,6 % del totale degli allievi del ramo tecnico-professionale, ovvero il 2,2 % degli iscritti all'istruzione secondaria non obbligatoria.

Gli istituti di formazione tecnico-professionale secondaria privati comprendono le stesse specializzazioni offerte dagli istituti statali.

Per quanto riguarda la formazione tecnico-professionale di terzo grado dipendente dal ministero dell'educazione, essa viene impartita unicamente da istituti statali; ciò è stato ritenuto necessario, dato il ruolo ricoperto da tale fascia di studi, tanto ai fini dell'assimilazione della tecnologia corrente che della concezione delle innovazioni.

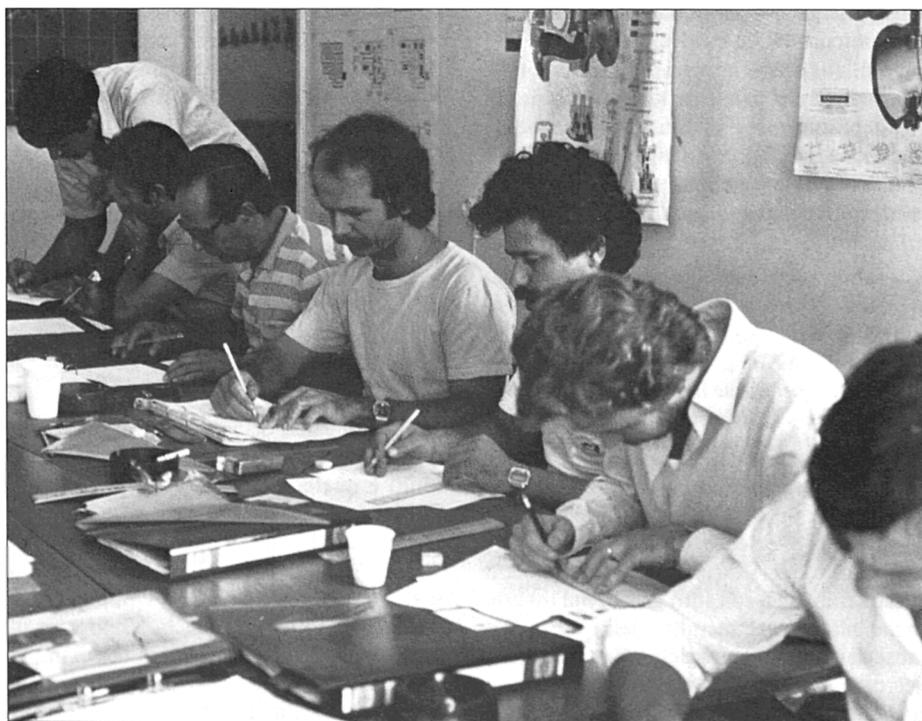
A tale effetto si è provveduto nel 1982, assorbendo le scuole superiori di elettronica e di costruzioni navali, all'epoca private.

La recente riforma dell'istruzione secondaria ha influito, e se sì in che misura, sulla

formazione tecnico-professionale di competenza del ministero dell'educazione?

La riforma recentemente intervenuta nell'ambito dell'istruzione secondaria, e completata con la legge n. 1566/85, ambisce a fornire un contributo decisivo alla soluzione di annosi problemi pedagogici e sociali, quali la squilibrata ripartizione della popolazione scolastica fra il ramo tecnico-professionale e quello generale dell'istruzione media superiore, l'ammassarsi di migliaia di aspiranti all'ammissione nel sistema universitario, l'affacciarsi sul mercato del lavoro di migliaia di giovani non formati professionalmente, l'esigenza d'un rinnovo dei metodi d'insegnamento e della vita scolastica, la necessità di aggiornare in congrua misura i programmi, ecc.

Fra i provvedimenti intesi a questo scopo si annoverano la fondazione dell'istituto pedagogico, l'entrata in funzione dei licei unificati polivalenti, l'istituzione di un quarto anno di corso destinato alla formazione professionale dei diplomati dei licei, la fusione degli organi amministrativi della formazione tecnico-professionale e di quella generale, ed altri ancora. Riteniamo che in tal modo la formazione tecnico-professionale riceva il riconoscimento che le spetta e si metta al passo con l'evoluzione tecnologica e le conquiste della rivoluzione tecni-



co-scientifica, in una prospettiva di strategia dello sviluppo che assicuri la transizione all'epoca postindustriale, fondandosi su una riarticolazione dei rapporti produttivi e sociali.

Negli ultimi anni si è manifestato un impegno ininterrotto a favore del decentramento e dello sviluppo regionale, concretizzatosi ad esempio nei programmi quinquennali di sviluppo economico e sociale. Quale potrebbe essere, a suo avviso, il contributo della formazione professionale in questo campo, e come si attua praticamente a livello di programmazione ed attività didattica ad opera del ministero?

In effetti, fra i nostri obiettivi rientra anche la realizzazione di infrastrutture adeguate a livello regionale, così da attuare quel decentramento che resta per noi il presupposto dello sviluppo tanto generale che settoriale, ove per settore è da intendersi nel nostro caso quello della formazione, che dovrà pure tener conto della dimensione delle singole specificità regionali.

A tale scopo la nuova legge per l'istruzione secondaria (n. 1566/85), nonché gli anteriori provvedimenti legislativi relativi ai TEI e gli AEI, istituiscono organi regionali, ai quali viene trasferita la responsabilità della programmazione didattica, spettante finora all'autorità centrale. Si rende così possibile, nel quadro dei comitati didattici di prefettura e di provincia, composti anche da rappresentanti delle parti sociali, il diretto collegamento tra gli obiettivi di sviluppo economico, sociale e culturale delle singole regioni, quali figurano nei programmi quinquennali, e le proposte di istituzione di nuove branche ed indirizzi specifici, garantendo così la rispondenza di questi ultimi alla domanda di manodopera venutasi a creare in loco.

A quanto pare, uno dei tratti salienti del mercato del lavoro in Grecia è la sovrabbondanza di personale in possesso dei titoli concessi dai TEI e gli AEI. Se ciò è esatto, qual è la sua opinione in merito? E quali per lei le cause, nonché le eventuali conseguenze e soluzioni?

Effettivamente, per talune categorie professionali vi è un'offerta sovrabbondante di personale proveniente dall'istruzione di terzo grado, universitaria o meno. Fenomeno questo che non è soltanto greco, ma investe anche altri paesi membri della CEE. Le cause di questo surplus dell'offerta vanno ricercate nel passato recente, ma anche in quello più lontano. Oserei dire che a tale



fenomeno concorre, in primo luogo, la concezione — propria forse di tutti i paesi europei — del lavoro intellettuale fondato sulla formazione universitaria come di un qualcosa di particolarmente prestigioso ed atto a garantire l'affermazione sociale dell'individuo.

È questo il motivo per cui un numero crescente di giovani sceglie di orientarsi verso studi di livello universitario.

Riteniamo che tale problema potrebbe trovare soluzione con l'istituzione e messa in opera di una formazione tecnico-professionale secondaria rivalutata e capace non soltanto di fornire le adeguate cognizioni professionali, ma anche di assicurare all'individuo il giusto riconoscimento sociale.

Quale funzione potrà avere l'orientamento professionale, e come la espletterà?

La funzione dell'orientamento professionale nei confronti sia degli studenti che degli adulti è quella di fornir loro gli strumenti necessari ad una presa di coscienza dei propri mezzi, che li porti a scegliere in completa indipendenza l'occupazione più adatta a ciascuno, e nel contempo di informarli con esattezza circa la situazione sul mercato del lavoro, le opportunità di impiego disponibili e le prospettive di collocamento professionale che si delineano.

Le strutture d'appoggio dell'orientamento professionale non sono ancora pervenute ad un livello tale da poter offrire ai nostri giovani un'informazione ottimale, tuttavia numerosi studi e ricerche sul mercato del lavoro, nonché sulle professioni in ascesa, in regresso o ferme su valori stabili, sono già stati portati a termine, ed adesso i risultati ottenuti vengono trasmessi agli interessati.

Nelle scuole è in funzione l'orientamento professionale scolastico, ad opera di insegnanti adeguatamente preparati. A questo scopo si sono già tenuti 4 seminari di durata semestrale, a cui hanno preso parte 420 insegnanti. Il programma di tali seminari viene elaborato dai TEI, in collaborazione con l'istituto pedagogico, ed è stato adottato sotto il nome di programma-pilota SEP-1, inserendosi così nel quadro del secondo piano d'azione delle Comunità europee per l'avviamento dei giovani dalla scuola al mondo del lavoro. L'orientamento professionale è presente in tutte le classi del ginnasio (1^a, 2^a e 3^a) nonché in 1^a liceo, e ad esso viene riservata un'ora alla settimana. Presso l'istituto pedagogico è attivo un gruppo di lavoro, che ha il compito d'incrementare l'efficacia di questa materia d'insegnamento mediante la produzione e la diffusione di materiale a ciò idoneo. Esso ha

già svolto una considerevole attività di edizione di strumenti di documentazione ed orientativi, destinati ai docenti di questa materia.

È già stato ultimato lo studio relativo a un sistema di raccolta e diffusione di dati agli interessati con l'impiego di terminali e telecomunicazioni. Entro il 1986 si procederà alla sua installazione in tutte le città del paese. Fra i nostri obiettivi immediati figura ancora l'introduzione nel ginnasio di insegnamenti tecnologici, il cui scopo precipuo, in combinazione con l'orientamento professionale, sarà di stimolare negli studenti la consapevolezza delle proprie capacità ed interessi.

Nel 1983, l'agricoltura assorbiva il 28,4% della manodopera, cifra che pone la Grecia al primo posto per l'occupazione in tale settore, sia nell'ambito dell'Europa a 10 che di quella a 12.

In questo contesto, qual è l'offerta in termini di formazione professionale da parte del ministero? Quali sono le sue direttrici di attività, e quali i dati della frequenza rispetto al totale della popolazione scolastica?

Che la Grecia sia in primo luogo un paese agricolo, con un'alta percentuale di occupati nel settore primario, è un dato di fatto.

Tuttavia con il varo dei nuovi programmi di sviluppo rurale, e la graduale crescita industriale, in ogni settore produttivo si verificano continue variazioni percentuali nel volume della manodopera impiegata.

A livello d'istruzione secondaria i licei tecnico-professionali sono dotati, per sopperire ai bisogni del settore, di un «indirizzo agricolo e zootecnico», comprendente le specializzazioni in floricoltura, macchine agricole, produzione vegetale, produzione animale, agroindustria e gestione aziendale. L'insieme di questi corsi è frequentato da circa l'8% degli allievi della formazione tecnico-professionale secondaria di stato.

Ad essi si aggiungono poi le specializzazioni in manutenzione e ripristino di macchine agricole, con cui s'intende contribuire alla meccanizzazione della nostra agricoltura.

Ai TEI appartengono le scuole di tecnologia agronomica di Salonicco, Lárissa, Patrasso, Iráclion, Kozáni e Missolungi; esse comprendono varie sezioni, quali produzione vegetale, macchine agricole ed irrigazione, produzione animale, gestione aziendale, silvicoltura, piscicoltura e pesca, colture climatizzate e floricoltura, ecc. A queste

scuole spetta l'8,15% del totale degli iscritti ai TEI.

Nel contempo i TEI portano avanti il programma-pilota Agro I, volto alla formazione del personale direttivo delle cooperative agricole. Hanno già avuto luogo seminari della durata di cinque mesi, combinati con altri cinque mesi di tirocinio pratico, a Salonicco, Lárissa, Kavála e Patrasso; è attualmente in corso di svolgimento un seminario di formazione a Iráclion.

Come si attua l'aggiornamento professionale del personale docente alle dipendenze del ministero dell'educazione?

Distinguiamo anzitutto fra corsi di aggiornamento e studi di perfezionamento; i primi si dividono in iniziali, annuali e periodici.

a) Scopo dei corsi d'aggiornamento iniziali è appunto di aggiornare ed integrare la preparazione tecnico-pratica dei docenti, adeguarne il bagaglio di conoscenze e la metodologia didattica alle condizioni reali dell'insegnamento, ed infine offrir loro un insieme d'informazioni d'ordine amministrativo, scientifico e pedagogico.

b) I corsi di aggiornamento annuali provvedono a fornire agli insegnanti un'informazione generale sugli sviluppi scientifici, la politica educativa, l'evoluzione della didattica e dei sistemi di valutazione, e a consolidare la loro preparazione ai fini di un più efficace assolvimento della funzione educativa.

c) I corsi di aggiornamento periodici si tengono nel corso dell'anno scolastico, ogni qualvolta intervengono cambiamenti nei programmi scolastici, oppure s'introducono nuove materie, nuove metodologie d'insegnamento o nuovi libri di testo.

I corsi di perfezionamento si svolgono nell'ambito degli studi di dottorato degli istituti accademici, oppure in quello dei programmi speciali dei TEI. Oltre a ciò, si ricorre all'invio all'estero di docenti con l'incarico di approfondire singoli temi didattici o di prendere parte a seminari ed altri programmi specifici di aggiornamento.

In che modo viene verificata l'efficacia dei programmi educativi?

Per l'istruzione secondaria, è l'istituto pedagogico, creato in virtù della recente legge 1566/85, a detenere la competenza per lo studio dei programmi e la verifica dei risultati da essi conseguiti.

L'istituto pedagogico, che riunisce eminenti studiosi, specialmente dediti allo studio dei

problemi educativi, è inoltre responsabile:

a) per la ricerca scientifica e l'esame di questioni concernenti l'istruzione primaria e secondaria;

b) la concezione e presentazione delle proposte, l'elaborazione degli indirizzi, la progettazione e programmazione della politica scolastica, e il perseguimento degli obiettivi dell'istruzione primaria e secondaria, in connessione con il programma di sviluppo economico, sociale e culturale del paese;

c) l'osservazione degli sviluppi nel campo della didattica, e lo studio delle modalità della loro applicazione nell'ambito della scuola, nonché la verifica dei risultati dell'applicazione stessa;

d) l'impostazione ed attuazione di programmi di aggiornamento per i docenti.

L'istituto pedagogico è insomma l'organo che, in collaborazione con vasti settori scientifici e culturali, elabora i programmi e ne valuta successivamente il grado di riuscita.

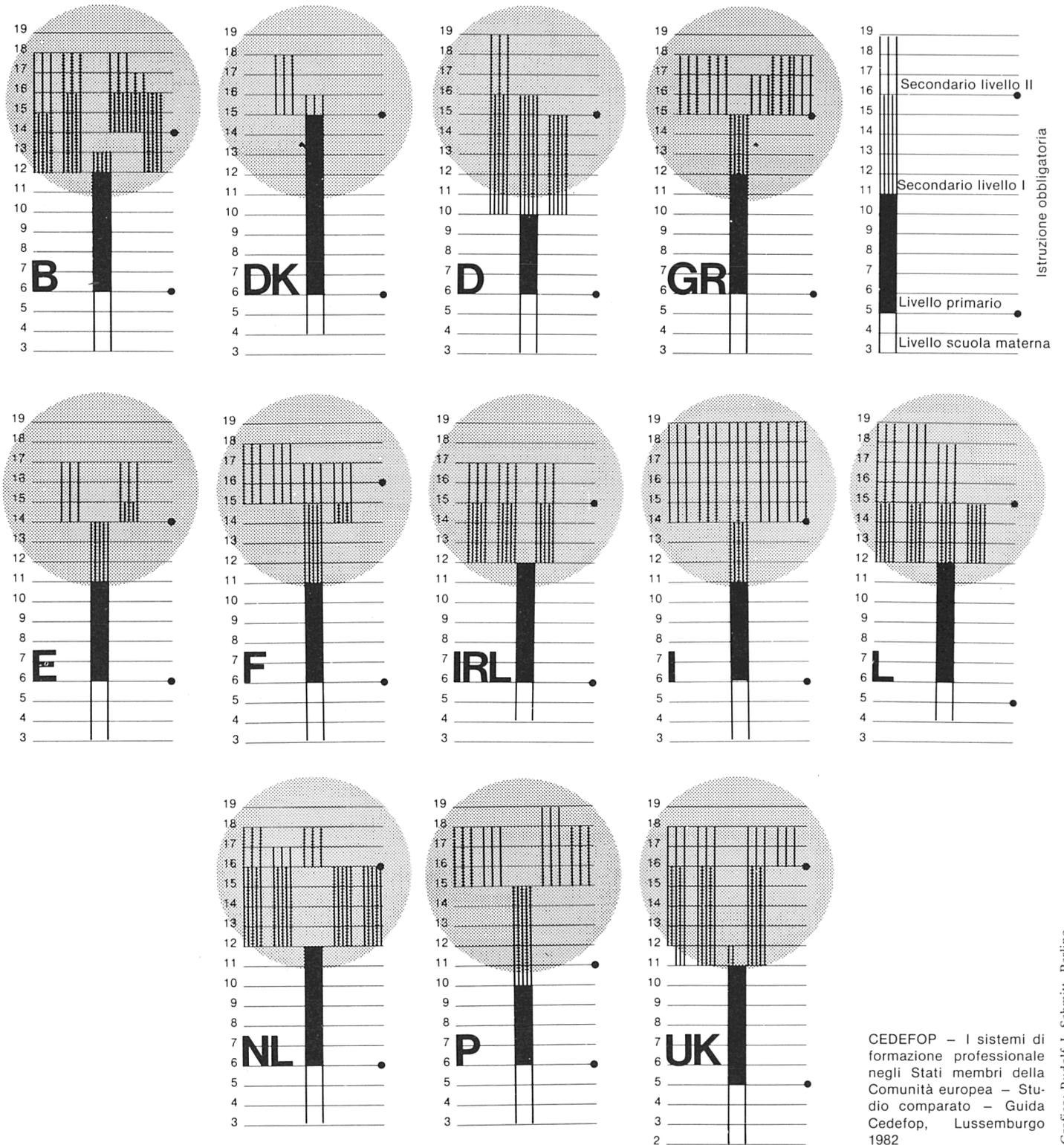
In particolare, ai fini della valutazione del nuovo tipo di liceo recentemente introdotto nel quadro dell'istruzione secondaria, è stato formato un gruppo con la partecipazione di studiosi competenti avente il compito di esaminare gli orari, i programmi d'insegnamento, i libri di testo adottati, l'organizzazione e le attrezzature dei laboratori, il recepimento della nuova istituzione educativa da parte degli studenti e delle collettività, e in conclusione tutte le questioni e i problemi connessi al suo funzionamento.

Per i TEI, la competenza per la valutazione dei programmi spetta all'istituto di educazione tecnologica, di recente fondato in virtù della legge n. 1404/83. In precedenza a tale valutazione si provvedeva commissionando indagini specifiche. Citerò soltanto l'inchiesta pilota, seguita però poi da uno studio vero e proprio, sull'efficacia dei piani di studio di Katee, da noi commissionati, tramite il TEI di Atene, ad una équipe di esperti. Questi studi sono stati portati a termine, e di essi si è tenuto conto allorché sono elaborati i nuovi programmi attualmente in uso nei TEI in modo da evitare per quanto possibile gli errori del passato.

Qual è la partecipazione delle forze sociali a processo di elaborazione degli indirizzi generali nel campo della formazione professionale?

Vi è stata in passato, e soprattutto negli ultimi anni, una certa collaborazione con le parti sociali, ai fini della determinazione

Questi **diagrammi** sui sistemi formativi nei dodici paesi della Comunità europea illustrano chiaramente le differenze nei singoli percorsi dell'istruzione. La vasta gamma delle scuole che forniscono formazione professionale è messa in evidenza fra le università (in alto a sinistra) e la formazione professionale per apprendisti (in alto a destra).



degli indirizzi della politica di formazione nel settore da lei citato. Ma nella maggior parte dei casi tale collaborazione ha avuto carattere informale e discontinuo.

Vorrei comunque ribadire che il ministero dell'educazione attribuisce una capitale importanza all'esplicito riconoscimento della partecipazione delle forze sociali all'insieme della programmazione educativa.

A quest'effetto, con l'ultima legge relativa all'ordinamento della scuola primaria e secondaria (n. 1566/85), come pure con gli anteriori provvedimenti per gli istituti di istruzione superiore (n. 1268/82) e gli istituti di educazione tecnologica (n. 1404/83) è stato istituito un complesso di organi rappresentativi, i quali tracciano le grandi linee della politica educativa.

Organi siffatti sono il consiglio nazionale dell'educazione, il consiglio dell'educazione superiore, il consiglio dell'educazione tecnologica, il consiglio della scuola secondaria, il consiglio della scuola primaria, il consiglio delle scuole speciali, i comitati didattici di prefettura e di provincia.

In tutti gli organi succitati siede una rappresentanza significativa delle forze scientifiche e produttive, del movimento sindacale e cooperativo, delle autorità locali e degli studenti.

A più di quattro anni dall'ingresso della Grecia nella CEE, come ha trovato applicazione, nell'ambito di competenza del ministero dell'educazione, l'articolo 118 del trattato di Roma, che sancisce il principio della stretta collaborazione fra gli stati membri nel campo sociale, ed in particolare per le materie riguardanti la formazione e il perfezionamento professionale?

Quattro anni non sono molti, ma neppure pochi. Non sono molti per promuovere una stretta collaborazione fra gli altri stati membri e la Grecia, a causa delle differenze esistenti fra i sistemi educativi dei vari paesi, differenze che vanno gradualmente attenuate, com'è del resto nei fini della Comunità. Ma non sono neppure pochi, giacché consentono di porre qualche fondamento alla collaborazione prevista dall'articolo 118 del trattato di Roma.

In concreto, il ministero dell'educazione ha svolto, sia a livello comunitario che inter-statale, varie attività volte ad attuare tale stretta collaborazione.

Potrei qui citare le azioni in corso per l'inserimento nel sistema scolastico greco dei figli di emigranti che rientrano in patria.

L'articolo 123 del trattato di Roma sancisce l'istituzione del Fondo sociale, il cui compito è di promuovere, all'interno degli stati che formano la CEE, le possibilità di occu-

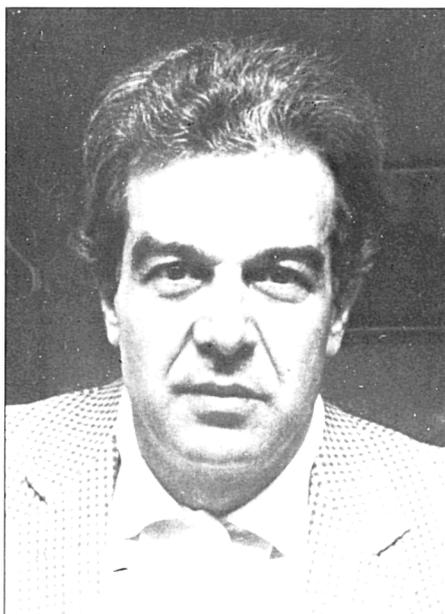
pazione dei lavoratori, contribuendo così al miglioramento del loro tenore di vita. Quali sono, a suo parere, le priorità del suo ministero in relazione al Fondo sociale?

Come vede svilupparsi, inoltre, la sua partecipazione ai programmi del Fondo sociale?

In Grecia, come negli altri paesi della Comunità Europea, è la lotta contro la disoccupazione, quella giovanile in primo luogo, ad avere la precedenza. Perciò, con la nuova legge per la scuola secondaria, è stata concessa la facoltà d'istituire un anno di corso integrativo per gli allievi in possesso della licenza della terza classe dei licei tecnico-professionali e polivalenti unificati. In questo modo si renderà possibile l'organizzazione di corsi di formazione specifica, così da far giungere i giovani sul mercato del lavoro meglio preparati e quindi con più ampie probabilità di assunzione.

La partecipazione del ministero dell'educazione è in corso di graduale aumento.

Molto è stato fatto ricorrendo alla formula dei programmi di formazione o di perfezionamento, ma ancora di più resta da fare. Credo comunque che, sulla scorta dell'esperienza fatta nei quattro anni trascorsi dall'adesione, riusciremo a sfruttare appieno le possibilità offerte dal Fondo sociale.



Intervista con il sig. T. Amallos

Direttore generale dell'ente per l'occupazione della manodopera (Oaed)

In Grecia, il principale organo di formazione tecnico-professionale, a parte il ministero dell'educazione nazionale dei culti, è l'Oaed. Vorrebbe illustrarci quelle che sono le finalità e le strutture di questo ente, tanto a livello nazionale che regionale, provinciale e locale?

L'ente per l'occupazione della manodopera (Oaed), che è soggetto alla sovrintendenza del ministero del lavoro, è il principale organo di progettazione e realizzazione della politica governativa per l'impiego e la lotta alla disoccupazione.

L'Oaed è diretto dal consiglio d'amministrazione e dal direttore generale. Il consiglio d'amministrazione si compone di rappresentanti statali (il direttore generale, funzionari di 2° grado del ministero dell'economia nazionale, funzionari di 2° grado del ministero del lavoro), rappresentanti dei lavoratori (primo vicepresidente, secondo vicepresidente ed un membro), rappresentanti dei datori di lavoro (3 membri), rappresentanti del sindacato dei dipendenti (un membro), esperti (2 membri) e rappresentanti del commissario governativo, nella veste di un funzionario di 2° grado del ministero del lavoro.

La struttura dei servizi amministrativi dell'Oaed, che hanno sede ad Atene (Thra-kis 8, Ano Kalamaki), è questa: 1. Direzione di supervisione. 2. Servizio giuridico. 3. Servizio di progettazione politica d'urgenza e segretariato del direttore generale. Le direzioni e i servizi suddetti sono diretta-

mente soggetti all'autorità del direttore generale.

L'organigramma include ancora le seguenti direzioni e servizi: A1.: dir. orientamento professionale; A2-A3.: dir. tirocinio e formazione professionale accelerata; A4.: dir. programmi e strumenti didattici; A5.: dir. occupazione; A6.: dir. assicurazione; servizio delle direzioni per le relazioni internazionali; B.1.: dir. studi e organizzazione; B2.: dir. consiglio d'amministrazione; B3.: dir. servizi economici; B4.: dir. forniture; B5.: dir. servizi tecnici; B6.: dir. meccanografica, servizio sanitario, servizio statistico.

Le direzioni e servizi suddetti agiscono a livello nazionale.

A livello regionale abbiamo le sette direzioni regionali (Attica, Macedonia, Macedonia orientale e Tracia, Epiro, Tessaglia, Peloponneso, Creta) dalle quali dipendono le attività dell'ente (servizi locali, scuole) nell'area di rispettiva competenza.

A livello locale (province) abbiamo i servizi provinciali, che sovrintendono alle province rispettive, nonché 16 uffici di collocamento, di recente istituzione.

Come si configurano le scuole di tirocinio, e quali sono le principali specializzazioni in esse presenti? Qual è la loro posizione rispetto alle scuole tecniche e professionali del ministero dell'educazione? Qual è la durata dei corsi?

In che percentuale sono presenti le donne?

Una delle attività fondamentali dell'ente, ai fini della lotta contro la disoccupazione e dell'incentivo all'occupazione, è quella di formazione tecnico-professionale, che si rivolge a disoccupati giovani e adulti, con lo scopo di iniziarli ad un'attività lavorativa con prospettive d'impiego immediate. La formazione dispensata dall'Oaed si divide in due categorie: la formazione alternata (tirocinio), e l'istruzione professionale accelerata.

Attualmente sono in funzione 42 centri e scuole di tirocinio dell'Oaed, con sede nelle città seguenti: Atene (Neo Iràklío, Egàleo, Votanikòs, Imittòs, Àghii Anàrhiri, Kalamàki), Pireo, Drapetsòna, Elefsina, Salonicco, Oreòcastro, Salamina, Chio, Rodi, Mitilene, Livadià, Vèria, Kozàni, Ptolemaida, Flòrina, Cavàlla, Drama, Serre, Làrissa, Karditsa, Volo, Giànnina, Corfù, Patrasso, Nauplia, Kalamàta, Pírgos, Amaliàda, Agrinìo, Iràclío, Làrimna, Stràtòni di Calcidica, Katerini, Komotini, Alexandrùpoli, Kastoria e Lamía.

Le scuole sopraelencate offrono le seguenti specializzazioni: meccanico, elettrotecnico, meccanico di autofficina, elettrauto, operaio addetto alle riparazioni ferroviarie, operaio addetto alla refrigerazione, poligrafico, orafo, orologiaio, saldatore, addetto alle macchine a combustione interna, operaio di cantiere navale, sartoria e confezioni, acconciatore, lavorazione del legno e mobilio, ceramista, addetto ad impianti elettrici, dirigente di cooperativa agricola, addetto alla manutenzione di macchinari

edilizi, addetto a macchine agricole, disegnatore (meccanico, elettrotecnico, elettronico), idraulico, addetto alla determinazione e alla saggiatura dei metalli, pellicciaio, gestore di esercizi commerciali.

Di norma i corsi presso tali scuole hanno una durata di sei semestri. La percentuale di frequenza femminile oscilla intorno al 20-25 %.

Le scuole di pertinenza dell'Oaed si differenziano da quelle corrispondenti del ministero dell'educazione in quanto alla durata dei corsi, che è di tre anni presso le prime, di cui quello iniziale dedicato all'istruzione teorica e all'addestramento in laboratorio presso la scuola stessa, mentre al secondo e terzo anno uno o due giorni d'insegnamento teorico svolto in classe vengono integrati da tre o quattro giorni di esercitazione pratica in azienda. Le scuole dipendenti dal ministero dell'educazione prevedono invece corsi di durata biennale, durante i quali si riceve unicamente un'istruzione teorica, ed un addestramento in laboratorio presso la scuola stessa.

Negli ultimi quattro anni, qual è stata la percentuale di afflusso alle scuole di tirocinio, nell'ambito dell'insieme degli iscritti ad istituti di formazione od istruzione tecnico-professionale?

Negli ultimi 4 anni l'afflusso di aspiranti alla formazione tecnica è notevolmente cresciuto. Il rapporto tra allievi dell'insegnamento tecnico nel suo complesso ed aspiranti all'iscrizione è di uno a cinque. L'Oaed ha la possibilità di accogliere annualmente 15 000 allievi, dei 30 000 complessivi che frequentano scuole tecniche.

L'Oaed ha adottato il sistema della formazione alternata, che consiste in un abbinamento di istruzione teorica e di addestramento pratico in azienda. Quali sono le sue considerazioni sui risultati del sistema?

A partire dal 1984 l'Oaed ha posto in atto il sistema della formazione alternata, comprendente l'istruzione teorica e di laboratorio presso i propri centri, e l'addestramento pratico degli allievi in azienda, così come si è detto pocanzi (il primo anno unicamente a scuola, con un orario settimanale di 35 ore, il secondo e il terzo o due giornate a scuola e tre in azienda, o quattro in azienda ed una, più un pomeriggio, a scuola). Riteniamo che con la messa in atto di questo sistema si ponga fine a quell'anacronistica modalità di tirocinio, in base alla quale l'allievo, nel corso della stessa giornata, era costretto a

recarsi presso un'azienda per l'addestramento pratico, ed in aggiunta a seguire i corsi scolastici dopo il lavoro. La vita quotidiana dello studente ne trae indubbio beneficio, ed anche sotto il profilo pedagogico la facoltà d'apprendimento ne risulta avvantaggiata.

Vi sono lievi difficoltà d'intesa con le imprese in relazione alla nuova istituzione, che comunque vengono a mano a mano superate. Tali difficoltà non possono comunque rappresentare, in alcun caso, un ostacolo all'attuazione in quella formazione più equilibrata ed effettiva che si consegue applicando il « Dual System ».

In che modo si realizza il collegamento fra l'istruzione e la formazione tecnico-professionale da voi impartita e il mercato del lavoro?

Per meglio orientare la scelta delle specializzazioni da inserire nei propri programmi didattici, in modo che siano privilegiate le attività lavorative in espansione, e che offrono prospettive di impiego immediate, l'ente sta portando avanti una ricerca che si basa, oltre che sugli indirizzi del piano

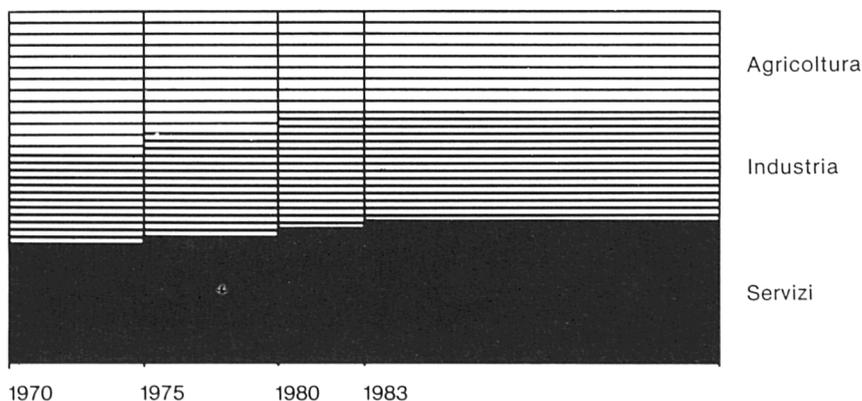
■ le peculiarità delle singole province, nonché le prospettive di sviluppo in comparti produttivi determinati, sulla base degli orientamenti più generali del governo a favore di uno sviluppo economico fondato sulle forze locali, che sfrutti le nostre risorse naturali, si avvalga delle nuove tecnologie, giunga a rimpiazzare i prodotti d'importazione.

Si prende inoltre in considerazione la necessità di dare sviluppo alle industrie di trasformazione dei prodotti agricoli, così da stimolare lo sviluppo delle zone rurali.

I contatti che manteniamo con le prefetture e le autorità locali, come pure con i rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori, sono da noi ritenuti decisivi agli effetti di una visione globale dei bisogni delle singole regioni.

Negli ultimi anni si è venuto collocando al centro del dibattito il tema dell'introduzione delle nuove tecnologie, sia a livello produttivo che di organizzazione del lavoro.

Occupati per settori economici in %, 1970 - 1983



quinquennale nazionale, sulle fonti seguenti:

■ le relazioni delle agenzie locali dell'Oaed, che raccolgono le valutazioni degli imprenditori quanto alle tendenze all'aumento o al declino della domanda, nell'ambito delle varie attività professionali,

■ i rapporti che, ogni sei mesi, le aziende provvedono a trasmettere agli ispettorati locali dell'Oaed, in merito alla propria situazione occupazionale,

In che misura ne viene tenuto conto, all'atto della progettazione dei programmi di formazione dell'Oaed?

Di fronte all'ingresso delle nuove tecnologie in gran parte delle branche dell'economia nazionale, e alla sempre crescente richiesta di personale tecnologicamente qualificato da parte delle imprese, l'Oaed non è rimasto inerte ed ha proceduto alla progettazione di strutture didattiche rispondenti alle nuove esigenze.

Nel 1983 ha preso avvio un piano di collaborazione con il Land del Baden-Württemberg, nel quadro del quale abbiamo curato la formazione di un certo numero di nostri formatori, e successivamente abbiamo istituito, presso il centro di educazione e di applicazioni tecnologiche di Atene, cinque indirizzi di specializzazione in tecnologie avanzate, nel quadro del sistema di tirocinio.

Essi sono i seguenti: meccanico addetto alla costruzione di macchinari complessi; tecnico addetto ad apparecchiature elettroniche automatizzate; meccanico addetto alla manutenzione e al funzionamento di macchine utensili; perito della determinazione e saggiatura dei metalli; disegnatore industriale (elettronico, elettrico e meccanico).

Nel 1985 è stato realizzato, in collaborazione con l'Ekkepa, un programma di formazione per programmatori, che ha avuto 100 partecipanti. Con il 1986 ha avuto inizio un secondo corso, anch'esso con 100 partecipanti.

L'addestramento è impartito in forma accelerata. Stiamo inoltre pianificando, nel contesto dei programmi integrati mediterranei, l'acquisto di computers destinati alla formazione dei nostri allievi nel campo informatico.

Come è dato osservare anche in altri paesi, alcuni comparti produttivi tradizionali, quali l'edilizia, il tessile e la cantieristica, versano in una situazione di crisi. Qual è la politica di formazione propugnata dal vostro ente in relazione a questo fatto? Quale potrebbe essere il contributo della CEE?

L'Oaed, consapevole della situazione in cui versa la manodopera che era – od è ancora – occupata nei rami suddetti, ha impostato tutta una serie di programmi di formazione, come pure di riqualificazione.

In particolare nel settore edile, oltre ai programmi portati avanti, con la collaborazione dei comuni e delle Comunità (*), per dare un impiego agli operai edili disoccupati, l'Oaed organizza corsi di formazione per muratori, incentrati sulle tecniche costruttive tradizionali; negli ultimi anni infatti è divenuto pratica diffusa, in varie zone del paese, il restauro, o anche la costruzione ex novo, di insediamenti in stile tradizionale.

Sempre nell'ambito della collaborazione con vari enti pubblici che organizzano corsi

* Unità territoriali e amministrative aventi personalità propria, come i comuni, ma solitamente più piccole (N.d.T.).

di architettura e tecniche costruttive, noi ci adoperiamo per assicurare un collocamento agli operai edili disoccupati.

Nel settore tessile abbiamo avviato un programma per l'addestramento dei disoccupati alla riparazione di telai meccanici e macchine da cucire, ed abbiamo esercitato, con successo, pressioni sulle industrie del ramo per l'assunzione dei corsisti.

Infine, per la cantieristica, nel settore delle riparazioni navali abbiamo svolto un'attività di formazione dei senza lavoro e di riqualificazione di quegli occupati che, essendo privi dei requisiti necessari per rispondere alle accresciute esigenze del settore stesso, rischiavano di perdere il posto.

I programmi summenzionati fruiscono, per il tramite del Fondo sociale europeo, delle sovvenzioni della CEE.

Si può dire, a grandi linee, che la politica dell'Oaed nei confronti dei lavoratori dei rami produttivi investiti dalla disoccupazione mira a riqualificarli, indirizzandoli nel contempo a nuove mansioni professionali.

Come procedete alla valutazione dei vostri programmi di formazione?

Alle valutazioni dei nostri programmi di formazione procediamo nel modo seguente:

il criterio selettivo fondamentale è rappresentato dalla richiesta effettiva del mercato del lavoro, fermo restando che, mentre i programmi di tirocinio vengono impostati tenendo conto di un orizzonte più lontano, quelli di formazione accelerata lo sono in funzioni di necessità immediate.

La dotazione in attrezzature dei nostri centri di formazione viene costantemente verificata, per assicurare la sua piena rispondenza a tutte le esigenze della didattica. Grande attenzione è prestata inoltre al continuo aggiornamento dei libri di testo in uso nelle scuole, così da poter dar spazio ad una formazione di alto livello.

Il personale insegnante delle nostre scuole, i direttori, le direzioni che si occupano della formazione e della supervisione mantengono fra loro stretti contatti di collaborazione, al fine di assicurare la felice attuazione dei programmi.

Come ha luogo l'aggiornamento del vostro personale insegnante?

L'aggiornamento dei nostri formatori ha luogo in questa forma:

ogni anno si tengono dei seminari con la partecipazione di tutto il corpo insegnante alle nostre dipendenze.

Tali seminari possono vertere su questioni di didattica, o sulle singole specializzazioni.

Nel primo caso, vengono illustrati nuovi metodi di insegnamento, temi pedagogici generali o didattici in senso stretto, e nel contempo si cerca, mediante numerose visite ad imprese produttive, di mettere i formatori al corrente degli sviluppi nel campo dei processi produttivi, ed eventualmente in quello delle nuove tecnologie.

I seminari specifici sono volti invece ad arricchire il bagaglio di conoscenze dei formatori, limitatamente alla materia di loro competenza, mettendolo così al passo con l'evoluzione a cui essa è andata incontro, in seguito all'introduzione delle nuove tecnologie.

L'aggiornamento del personale viene curato anche attraverso l'invio all'estero, ogni anno, di un certo numero di nostri insegnanti. In tal modo viene loro offerta la possibilità di studiare in presa diretta l'ordinamento educativo degli altri paesi, e la struttura ivi assunta dall'insegnamento professionale; senza contare l'ampliamento di conoscenze che ne deriva, grazie anche al contatto diretto con le nuove tecnologie, sul piano più strettamente professionale.

In aggiunta ai seminari e ai viaggi di studio all'estero, è nostra preoccupazione costante di far giungere ai singoli centri di formazione tutto il materiale – libri, riviste, documenti – che abbia attinenza con le specializzazioni ivi presenti, in modo da garantire la massima completezza dell'informazione.

In quali settori della formazione ed istruzione tecnico-professionale ritiene che debbano essere concentrati gli sforzi?

Riteniamo che, al momento attuale, siano le specializzazioni industriali a dover essere privilegiate nell'ambito della formazione professionale. Negli ultimi anni, infatti, data la rapidissima espansione industriale avutasi nel nostro paese, la domanda di personale specializzato da parte dell'industria ha avuto una brusca impennata.

Il personale delle imprese, fin qui costituito da manodopera non specializzata oppure formatasi attraverso la pratica, non è all'altezza degli accresciuti bisogni di queste.

Di conseguenza la nostra attività, e tutta l'attuale politica di formazione, sono prin-

cialmente rivolte all'industria ed in specie a quella di trasformazione. È indispensabile, in quest'ottica, che s'instauri una stretta collaborazione con le organizzazioni industriali e professionali, così da poter definire e precisare il loro fabbisogno di manodopera. In questa maniera sarà possibile, nel quadro della formazione accelerata e del tirocinio, preparare adeguatamente il personale, e sopperire quindi alle necessità delle imprese, nonché a quelle della domanda futura.

A più di quattro anni dall'ingresso della Grecia nella CEE, come ha trovato applicazione, nell'ambito di competenza dell'Oaed, l'art. 118 del trattato di Roma, che fissa il principio della stretta collaborazione tra gli stati membri nel campo sociale, in particolare per le materie riguardanti la formazione e il perfezionamento professionale?

Fino ad oggi la collaborazione tra l'Oaed e gli enti omologhi degli altri stati membri della CEE, secondo quanto stabilisce l'art. 118 del trattato di Roma, è stata portata avanti grazie all'aiuto della direzione generale per l'occupazione, gli affari sociali e l'istruzione della Commissione, e di altri organi comunitari quali il Cedefop, Euridice, ecc.

Concretamente, nel campo della formazione è stato varato un progetto di cooperazione con il Land del Baden-Württemberg; nel quadro di tale progetto è stato elaborato un piano comune di formazione, nella forma del tirocinio, imperniato sulle nuove tecnologie (a questo progetto avevamo già accennato in precedenza). È ancora da segnalare che esso è stato inserito nella rete comunitaria di progetti dimostrativi di formazione aventi rapporto con le nuove tecnologie.

Per altre attività esulanti dalla formazione, il nostro ente ha cooperato con altri stati della Comunità, nel quadro dei programmi di scambio di funzionari.

È noto inoltre che altri enti pubblici, quali l'Eommec e il segretariato generale per la nuova generazione, hanno dato inizio a propri programmi di cooperazione con altri paesi.

Noi saremmo comunque interessati ad intensificare la nostra collaborazione con i paesi della CEE: riteniamo infatti che lo scambio di opinioni e di esperienze nel campo della formazione non potrà non rivelarsi vantaggioso.

Quali sono, a suo avviso, i settori della formazione ed istruzione professionale a cui dovrà esser prestata particolare attenzione negli anni a venire?

Come già si è avuto modo di dire rispondendo a una precedente domanda, l'ingresso delle nuove tecnologie nel nostro paese è ormai un fatto compiuto. Pertanto, a parte quei rami di attività industriale in cui la formazione rimarrà indispensabile anche nei prossimi anni, a causa del continuo sviluppo che essi avranno, noi siamo dell'opinione che un posto di primo piano dovrà esser dato anche al settore delle nuove tecnologie. Abbiamo già provveduto ad intensificare i nostri sforzi, e le attività dell'ente in generale, per tutto quanto riguarda le nuove tecnologie.

Negli ultimi anni, ed in specie nel contesto dei piani quinquennali di sviluppo economico, ci si è adoperati con impegno nella direzione del decentramento e dello sviluppo regionale. Come si concretizza quest'impegno sul piano della progettazione, e su quello della formazione ed educazione professionale effettivamente impartita dall'Oaed?

Quale potrebbe essere, secondo lei, l'apporto della formazione professionale di competenza dell'Oaed al mantenimento della popolazione in provincia e, di riflesso, allo sviluppo della provincia stessa?

In effetti lo stato si sta già impegnando seriamente a favore del decentramento e dello sviluppo della vita economica regionale che ad esso si accompagna.

L'Oaed, che a questa politica si è attenuto negli ultimi tre anni, ha posto in atto incentivi per il trasferimento della popolazione da Atene nelle varie province, come ad esempio un contributo una tantum al cambio di residenza, la copertura delle spese d'affitto e di viaggio e così via.

Oltre a ciò abbiamo proceduto, in parecchi centri di provincia, alla costruzione di unità di formazione moderne, nonché all'ammmodernamento di quelle già esistenti; ancora, abbiamo accresciuto il loro patrimonio di attrezzature, tenendo presente la collocazione geografica delle singole regioni, il livello di sviluppo commerciale e industriale ivi raggiunto, la vitalità delle tradizioni locali e delle strutture culturali; abbiamo poi istituito le specializzazioni più confacenti, nell'intento di fornire agli abitanti delle varie zone una formazione e una qualifica atte ad inserirli successivamente nel tessuto produttivo locale.

Qual è la partecipazione delle forze sociali all'impostazione della vostra politica di formazione?

L'intervento delle parti sociali è un fattore essenziale nell'elaborazione della nostra politica di formazione. Tanto a livello centrale, che regionale e locale, veniamo a contatto con i rappresentanti e le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, e in tal modo conseguiamo un quadro globale di quelle che sono le qualifiche più necessarie per le attività economiche esistenti.

Le opinioni così raccolte vengono poi da noi messe a confronto con le proposte che ci giungono dai nostri uffici zionali e dalle autorità locali, dopodiché controlliamo, anche tenendo conto del materiale e delle attrezzature di cui disponiamo nelle varie zone, quali sono le nostre possibilità in termini di locali e di personale insegnante reperibili e, infine, procediamo alla pianificazione degli indirizzi di specializzazione.

Vogliamo far osservare a questo punto che nel consiglio d'amministrazione dell'ente siedono in egual numero e con pari dignità rappresentanti dei lavoratori e degli imprenditori.

Esiste, e in caso affermativo, in che termini si configura il bisogno di un miglioramento qualitativo della formazione professionale impartita nel quadro dell'Oaed?

Negli ultimi anni ci siamo adoperati con assiduità ed impegno per migliorare la qualità della formazione professionale da noi impartita. Abbiamo già iniziato, e stiamo portando avanti, uno sforzo di ristrutturazione dei nostri edifici scolastici, compresi le mense, e nel contempo di continuo rinnovo della nostra dotazione in attrezzature in funzione dell'evoluzione tecnologica.

Abbiamo aggiornato fin nei dettagli il contenuto dei programmi di tirocinio e di formazione professionale accelerata e migliorato la qualità dei nostri libri scolastici finanziando la redazione di nuovi testi e traducendo opera straniera (settore, questo in cui abbiamo peraltro grossi problemi) infine, abbiamo organizzato per il nostro personale insegnante corsi di aggiornamento dedicati alle innovazioni nel campo delle metodologie didattiche. Un inconveniente che perdura è che i nostri formatori sono, da diversi anni ormai, staccati dal mondo produttivo, ed è assolutamente necessario istruirli su quelli che sono gli attuali sviluppi della tecnologia industriale. A questo proposito abbiamo già avviato una serie di contatti con l'industria, che

dovrebbero portare all'organizzazione di seminari.

Abbiamo inoltre ottenuto l'istituzionalizzazione della formazione alternata e l'equiparazione fra i titoli rilasciati dalle scuole di tirocinio e quelli corrispondenti del ministero dell'educazione.

Infine siamo riusciti ad assicurare ai nostri insegnanti la parità di trattamento con il personale docente del ministero dell'educazione.

Agli effetti del nostro sforzo di miglioramento e valorizzazione dell'istruzione da noi fornita, riteniamo che la Comunità europea potrebbe fornire un apporto essenziale a livello di visite di scambio, invio di programmi di formazione, organizzazione di incontri su temi educativi, invio di formatori all'estero affinché amplino le proprie conoscenze osservando altri sistemi d'insegnamento. Al finanziamento di queste nostre attività potrebbe concorrere il Fondo sociale.

Per gli adulti, quali sono i programmi di formazione esistenti?

Gran parte dei corsi di formazione professionale accelerata sono rivolti ad adulti

disoccupati o che, pur avendo un lavoro, rischiano di perderlo con l'introduzione dei nuovi processi tecnologici.

Tali corsi sono di breve durata – da due a dieci mesi – e dispensano soprattutto una formazione tecnica, per quanto abbiano talvolta attinenza con il settore dei servizi o con l'avviamento a mestieri che perpetuano la tradizione nazionale, inclusi certi suoi aspetti culturali.

Essi hanno come principale finalità quella di trasmettere in breve tempo a degli adulti un insieme di capacità e cognizioni tale, da offrir loro buone prospettive d'inserimento in un'attività professionale effettivamente richiesta sul mercato del lavoro.

Durante i corsi, che si svolgono presso i nostri centri, come pure all'interno di stabilimenti appartenenti al settore pubblico, socializzato o privato, agli adulti che li frequentano viene fornito un sostegno finanziario oltre ad una copertura previdenziale.

L'art. 123 del trattato di Roma istituisce il Fondo sociale europeo, destinato a promuovere le possibilità di occupazione dei lavoratori all'interno degli stati che forma-

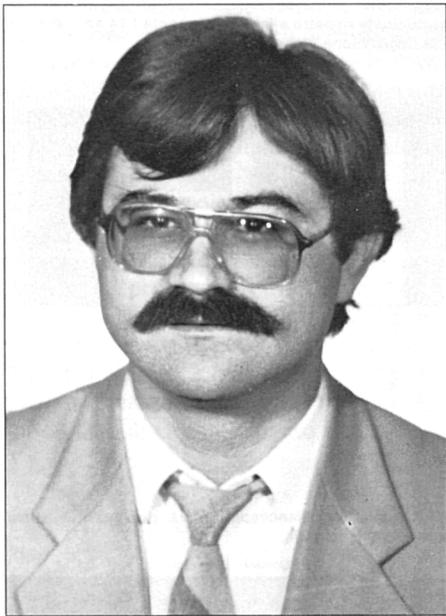
no la Comunità europea, contribuendo così al miglioramento del loro tenore di vita. Che cosa ci può dire delle linee d'azione prioritarie del vostro ente, in rapporto al Fondo sociale? Quali sono le sue previsioni circa l'evoluzione della vostra partecipazione?

L'Oaed è il principale organo di attuazione della politica del governo in materia di occupazione. In tale contesto è ad esso che compete l'elaborazione dei programmi di formazione professionale e collocamento della manodopera.

A questo fine l'Oaed si avvale del contributo del FST, una volta stabilita, naturalmente, la piena coincidenza fra gli obiettivi nazionali e quelli che sono all'origine della linea d'intervento del FST, i quali sono costantemente dettati dall'andamento della situazione socioeconomica comunitaria.

L'esperienza, ormai quinquennale, accumulata dall'Oaed curando la messa in atto di programmi finanziati dal FST è notevole e merita di essere posta in maggior valore sia per aggiungere ulteriori risultati positivi a quelli fin qui elencati, sia per ridurre le carenze che sogliono affiorare ad ogni nuova azione che s'intraprende.





Intervista con il sig. L. Apostolidis

Consulente del Kemete (Centro studi, documentazione e formazione) della GSEE (Confederazione generale del lavoro greca)

Secondo la GSEE, come potrebbe essere consolidato il legame della formazione con il mercato del lavoro e il mondo economico in generale?

Un problema che si presenta con particolare gravità in Grecia è appunto quello dell'annoso ritardo della formazione tecnica e professionale (TEE). È stato solo nel 1958 che si sono varati provvedimenti legislativi volti all'istituzione di quest'ordine di studi in quanto tale, nell'ambito del nostro ordinamento educativo. Tuttavia, malgrado tutti i tentativi di riforma, quali quelli del 1973 e del 1976-77, mai la TEE è riuscita a raggiungere quel livello di offerta di conoscenza e di formazione che era richiesto dal sistema produttivo greco. La pianificazione educativa non ha mai tentato di affrontare con serietà e costanza la questione dello sviluppo da dare alla TEE; si è fatto invece ricorso, di quando in quando, a mezze misure del tutto occasionali. È indicativo che, subito dopo il 1976-77, allorché furono presi provvedimenti per l'aggiornamento della TEE secondaria ed accademica, miranti ad attrarre ad essa quei giovani chiaramente orientati verso l'istruzione generale, i risultati che si ottennero furono diametralmente opposti alle aspettative: la percentuale dell'afflusso alla formazione tecnico-professionale prese a calare in misura ancor più marcata che nel periodo precedente. È così che in Grecia, all'opposto di quanto accade negli altri paesi europei, l'incidenza della TEE sul totale degli iscritti alla scuola secondaria, nel 1973-74 è appena del 19,5%, e dell'11,5% nel 1981-82,

laddove nel 1979 si giunge in Francia al 46%, e nella RF di Germania al 72%.

Dal 1981 si sono andati intensificando gli sforzi tesi alla rivalutazione della TEE, con l'attribuzione di un particolare rilievo e prestigio sociale alla fascia accademica in prima istanza, vale a dire ai TEI (legge n. 1404/83). In base a quanto fin d'ora ci consentono di constatare i dati statistici, le tendenze dell'epoca precedente hanno subito un arresto e si profila adesso un periodo di affermazione del ruolo della TEE nell'ambito del sistema educativo.

In concomitanza con le riforme intervenute nell'ambito del sistema educativo, si è andata rapidamente sviluppando una rete di corsi di perfezionamento, riqualificazione e aggiornamento parallela e in certa misura autonoma rispetto all'istruzione di base. Quanto al mercato del lavoro e più in generale al mondo economico, occorrerà dare attuazione in tempi brevi a quanto statuito dalla legge n. 1404/83, nel quadro degli istituti di formazione tecnologica (TEI); e quanto alla rete di corsi di perfezionamento e aggiornamento precitata, rimasta fino ad oggi il frutto di iniziative indipendenti e scoordinate, essa dovrà ricevere un inquadramento sistematico.

Quali dovranno essere, a vostro avviso, i settori prioritari per quanto riguarda l'istruzione e la formazione professionale nel vostro paese?

Già la legge sui TEI rispecchia un orientamento del piano quinquennale nell'ambito

della TEE che ci trova in linea di massima d'accordo. Si dà risalto alle tecnologie di punta, senza per questo trascurare comparti più tradizionali, ma determinanti per l'economia e l'industria greche, come ad esempio quello tessile.

Qual è l'atteggiamento della GSEE nei confronti della formazione interna all'azienda in Grecia, sia per quanto concerne le grandi imprese che le piccole e medie?

La GSEE vede con favore un incremento della formazione in azienda, nella misura in cui gli apprendisti non siano destinati a fungere da manodopera sottopagata all'interno delle aziende stesse. Il bisogno di formazione dei lavoratori greci è tale che a nostro parere un'eccessiva sottovalutazione della formazione interna sarebbe assai inopportuna, in quanto essa, con il nesso stretto fra teoria e pratica che la caratterizza, può rivelarsi straordinariamente incisiva come forma di insegnamento. La GSEE è inoltre dell'avviso che all'interno delle imprese i lavoratori ed i sindacati dovranno disporre d'una facoltà d'intervento e di partecipazione sul piano dell'elaborazione dei programmi e su quella delle modalità organizzative della formazione interna.

Qual è la posizione della GSEE sulla formazione continua e sul come essa viene realizzata?

Il ritmo sempre più rapido e intenso a cui si compiono i mutamenti tecnologici nella

nostra epoca, e l'esigenza per la Grecia di incorporare le nuove tecnologie nella propria produzione, in modo da non perdere una volta di più il treno della rivoluzione tecnologica, impongono che si dia uno sviluppo accelerato alla formazione continua. Essa però non potrà assolutamente diffondersi, e raggiungere un numero apprezzabile di lavoratori, se non le sarà data pratica attuazione con la ratifica della convenzione internazionale 140/1974, relativa ai permessi di formazione retribuiti. È da considerare con attenzione l'esperienza dei paesi dell'Europa occidentale, in cui i sistemi di formazione continua per i lavoratori vanno di pari passo con il riconoscimento del congedo di formazione pagato.

Che posizione assume la GSEE sui temi della formazione professionale e della riqualificazione dei lavoratori, e come si concretizza tale posizione nel contesto dei contratti collettivi?

In Grecia, nonostante la legge n. 3239 del 1955 sui contratti collettivi non limitasse il contenuto di questi alla mera transazione salariale, nella pratica si è venuta affermando una consuetudine di limitazione della trattativa a un certo ventaglio di temi, così come accade nei paesi dell'Europa occidentale. Va precisato poi che i contratti collettivi sono strutturati secondo una gerarchia a più livelli e di solito le questioni attinenti alla formazione e alla riqualificazione professionale vengono relegate al livello più basso, cioè a quello dei contratti stipulati nell'ambito delle singole aziende, come la DEI (azienda statale per l'energia elettrica), la Alluminio di Grecia, ecc.

A più di quattro anni dall'adesione della Grecia alla CEE, come ha trovato attuazione, nell'ambito di pertinenza della GSEE, l'art. 118 del trattato di Roma, che sancisce il principio della stretta collaborazione fra gli stati membri nel campo sociale, in particolare per le materie riguardanti la formazione e il perfezionamento professionale dei lavoratori?

La collaborazione tra gli stati membri della CEE nel campo sociale, ed in specie per le materie attinenti alla formazione ed al perfezionamento professionale dei lavoratori, ha ricevuto nuovo impulso in concomitanza, all'incirca, con l'ingresso della Grecia nella CEE. La GSEE, nel quadro dei propri programmi di formazioni rivolti ai sindaca-

listi e agli altri lavoratori, ha dato sviluppo alla collaborazione con le organizzazioni sindacali degli altri paesi, nonché con svariate istituzioni educative pubbliche dei paesi europei.

Qual è la partecipazione dei lavoratori all'elaborazione degli indirizzi in materia di formazione professionale?

Oltre agli interventi diretti del movimento sindacale, sotto forma di iniziative e rivendicazioni solitamente basate su un lavoro preliminare di ricerca e documentazione, rappresentanti della GSEE sono ufficialmente presenti negli organi centrali di concertazione sulle questioni educative, quali ad esempio il « Consiglio dell'istruzione ».

Che cos'è il Kemete, quali sono gli scopi della sua attività, e quali le iniziative che intraprende a favore della formazione?

Il centro di studi, documentazione e formazione (Kemete) ha, in relazione alla formazione, le tre finalità seguenti:

1. L'indagine. Organizza cioè ricerche vertenti sulla storia del lavoro, quella del movimento sindacale, l'economia del lavoro, la sociologia del lavoro, e ancora su vari temi di immediato interesse per l'azione sindacale.

2. La documentazione e l'informazione. Il Kemete intende assicurare un'informazione e una documentazione costanti e integrali su tutti i temi riguardanti la tattica e la strategia del movimento sindacale.

3. La formazione sindacale, fondata sui principi seguenti:

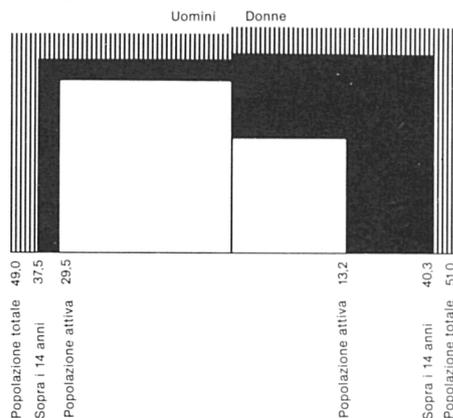
- Nesso dialettico di teoria e prassi.
- Formazione di massa autonoma, al servizio degli interessi del movimento operaio, e delle necessità dell'azione sindacale.
- Decentramento. Si deve giungere ad una moltiplicazione dei centri in grado di fornire una formazione sindacale.

■ Il dipartimento di formazione del Kemete ha una struttura di corsi di formazione a cinque livelli:

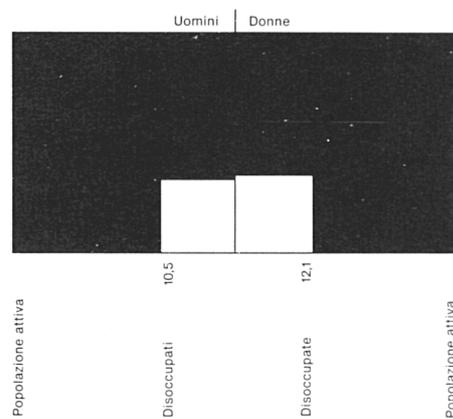
- 1) Nazionale intercategoriale, 2) Regionale intercategoriale, 3) Federale categoriale, 4) Locale intercategoriale, 5) Aziendale o di fabbrica.

■ Il dipartimento di formazione provvede inoltre a far funzionare scuole di formazione sindacale in varie località del paese; l'insegnamento ivi fornito mira a dare stimolo e sostegno all'azione sindacale.

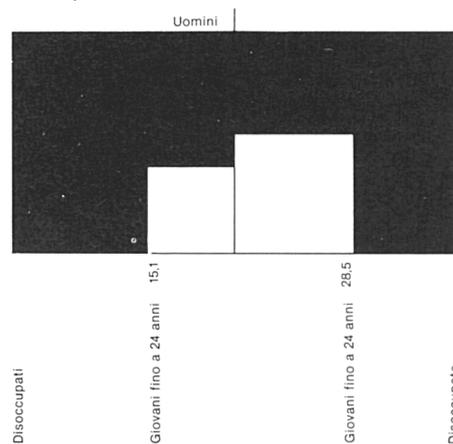
Popolazione totale suddivisa in uomini e donne con la percentuale rispetto alle persone sopra i 14 anni di età e alla popolazione attiva.



Percentuale dei disoccupati sulla popolazione attiva maschile e femminile.



Proporzione dei giovani fino a 24 anni sulla popolazione disoccupata maschile e femminile.



■ Di recente ha preso avvio un processo di selezione di formatori provenienti dai ranghi dei sindacati. Ciò comporterà ben presto l'inizio di seminari per la formazione dei formatori.

Negli ultimi anni si è andato facendo viepiù frequente il riferimento all'introduzione

Grafico: Rudolf J. Schmitt, Berlino

delle nuove tecnologie tanto a livello di produzione che ai fini dell'organizzazione del lavoro. Quali potranno essere le conseguenze di tale evento sui lavoratori, e che apporto potrà fornire, alla soluzione dei problemi che si profilano, la formazione professionale?

L'introduzione delle nuove tecnologie, in altri termini della computerizzazione, dell'automazione e della robotica, si ripercuote sui processi produttivi così come sull'organizzazione del lavoro, ed è evidentemente gravida di conseguenze per i lavoratori. La prima e maggiore consiste forse nell'incertezza che si crea riguardo al proprio posto di lavoro. Quanto più insomma

l'utilizzo di nuove tecnologie nell'ambito produttivo riduce la necessità di manodopera, tanto più si fa incombente il pericolo della disoccupazione. Si assiste poi a un modificarsi delle mansioni, ed ha luogo una riarticolazione generale delle gerarchie fin qui vigenti su tale piano. Ciò significa che è la composizione stessa dello strato sociale dei lavoratori dipendenti ad andare soggetta ad una trasformazione. Quanto alle condizioni di lavoro, nonostante il fatto che le nuove tecnologie si presterebbero benissimo ad un loro miglioramento, a meno che non ci si adoperi sistematicamente in tal senso, il risultato finale non potrà essere che il loro deterioramento.

Cionondimeno è indubbio che le nuove tecnologie odierne richiedono una maggior partecipazione (non tanto manuale, quanto intellettuale) del lavoratore alla produzione e di conseguenza una più ampia capacità d'intervento, che non si ottiene se non attraverso l'aggiornamento e la riqualificazione professionale. Nella misura in cui la formazione professionale non sia circoscritta ad un apprendimento meramente empirico, bensì offra al lavoratore la possibilità di affinare la propria facoltà di giudizio, si otterrà anche un impiego più esteso delle potenzialità di miglioramento e di attenuazione dei propri stessi effetti negativi, che le nuove tecnologie racchiudono.



Intervista con il sig. T. Papalexopoulos

**Presidente della confederazione
industriale greca**

Numerosi esponenti del mondo industriale sembrano convenire sull'importanza della qualità della forza lavoro come fattore di ripresa, nonché di competitività e di modernizzazione, dell'industria greca. Potrebbe dirci quali sono state in proposito le iniziative prese da parte imprenditoriale e qual è stato il contributo dell'industria alla formazione professionale dei lavoratori, con particolare riferimento agli sviluppi avutisi dopo il 1981 (per esempio in termini di percentuale sugli investimenti del settore privato, i vari rami, la durata media dei programmi, ecc.)

È fuor di dubbio che una manodopera adeguatamente qualificata contribuisca ad aumentare la produttività, il che a sua volta determina una maggiore competitività e favorisce la modernizzazione dell'industria.

Soprattutto nell'epoca in cui viviamo, un'epoca cioè in cui il patrimonio di esperienze acquisite delle singole professioni viene progressivamente eroso dall'avanzata delle nuove tecnologie ed il nostro paese si trova a far fronte, così come il resto d'Europa, ad un'aspra concorrenza internazionale, le imprese sono obbligate ad incrementare la propria produttività, mediante il ricorso a nuovi processi produttivi (con l'impiego dell'informatica, dell'automazione e via dicendo) e la fabbricazione di prodotti di ottima qualità.

Ecco perché, ormai da diversi anni, le grandi industrie organizzano, all'interno stesso dell'azienda, corsi di aggiornamento

e riqualificazione destinati ai propri dipendenti (fra esse la ADG, i cementi Titan, le industrie chimiche della Grecia del nord, la Hellenic Steel ed altre ancora), per una spesa pari a più dell'1,5 % della retribuzione complessiva del personale e con un monte-ore che supera le 100 all'anno.

A suo avviso, come si potrebbe, in Grecia, promuovere la formazione professionale in azienda,

- i) a livello di grandi imprese, e**
- ii) nelle piccole unità produttive, che rappresentano il dato caratteristico dell'economia greca?**

Occorre, in ambo i casi, un'infrastruttura che copra il perfezionamento professionale in generale. Ciò comporta, oltre all'ovvio riconoscimento del suo carattere di necessità, la preparazione di personale idoneo e cioè in grado di individuare i bisogni, impostare i programmi, effettuare le opzioni didattiche, realizzare i programmi stessi e provvedere ad un adeguato follow-up, che a sua volta alimenterà i nuovi programmi di aggiornamento e riqualificazione. Naturalmente è indispensabile che siano assicurate le risorse finanziarie, ed è qui che si inserisce positivamente, con il suo apporto, il Fondo sociale della CEE.

Tutto ciò, mentre può essere facilmente ottenuto, con i soli propri mezzi, da una grande azienda, resta per ovvi motivi fuori dalla portata delle piccole e medie imprese. Questo non significa però che ad esse non competano l'assunzione di responsabilità per

quanto riguarda l'aggiornamento e la riqualificazione dei loro dipendenti. È proprio per questi casi che giudichiamo indispensabile l'istituzione di scuole interaziendali (quali ad esempio l'Ivepe, di cui tratteremo più avanti). Si potrebbe ad esempio collocare una scuola di questo genere in ogni singola area industriale, rendendo così accessibile, a chi la frequentasse, la fruizione della formazione alterna.

Sappiamo che alcune grandi imprese greche del settore privato, a cui si sono più tardi venute associando anche delle aziende statali, hanno costituito l'associazione tra imprese per la riqualificazione e l'aggiornamento industriale e professionale. Potrebbe dirci quali sono i fini dell'associazione e quali le iniziative da essa promosse?

L'associazione fra imprese per la riqualificazione e l'aggiornamento industriale e professionale ha statuto di ente morale. È stata fondata nel 1980 da un gruppo di imprese, le quali assai per tempo si erano rese conto non solo che la riqualificazione e l'aggiornamento sono fra i fattori trainanti dello sviluppo produttivo e della promozione sociale, ma anche che la stragrande maggioranza delle industrie manifatturiere non era obiettivamente in grado di assumere per proprio conto le necessarie iniziative. Fondatrici dell'associazione sono state le seguenti 13 grandi industrie nazionali: la Cartiera Ateniese SA, la Alluminio di Grecia SA, l'Industria greca di materiali da costruzione «Ellenit» SA, la Società greca d'investimenti industriali e minerari, la

Società greca dell'acciaio, le Imprese minerarie, industriali e navali riunite, la Shelman SA, l'Industria elleno-elvetica per la lavorazione del legno, la Società Anonima cementi «Titan», la Cantieri greci, le Raffinerie greche di Aspropirgos, le Industrie chimiche della Grecia del nord, la Henniger Hellas SA; hanno aderito successivamente l'Azienda statale per l'energia elettrica e, di recente, anche l'Etva (Banca greca di sviluppo industriale). Tra i membri dell'associazione figurano anche alcune persone fisiche, in specie dirigenti delle aziende summenzionate.

L'associazione ha per fine l'aggiornamento e la riqualificazione del personale delle imprese industriali ed artigiane, aderenti e non, in modo da formare dirigenti capaci, ed atti quindi a fornire un più efficace contributo all'incremento della produttività delle imprese.

Per maggior precisione, i programmi d'aggiornamento e riqualificazione gestiti dall'associazione si prefiggono:

- di approfondire ed integrare le conoscenze professionali di operai e tecnici specializzati, operanti nei settori della fabbricazione e manutenzione d'impianti ed attrezzature, accrescendo così il loro rendimento,
- di stimolare l'ottenimento della polivalenza da parte dei quadri intermedi,
- di promuovere socialmente i lavoratori dipendenti.

Per poter impostare programmi d'aggiornamento e riqualificazione rispondenti ai bisogni reali, è indispensabile seguire con attenzione costante l'evoluzione tecnologica nel campo dei procedimenti e degli strumenti produttivi, sia in Grecia che all'estero, attività questa che risulta fra le principali finalità dell'associazione.

L'attività svolta dall'Ivepe dal 1981 fino ad oggi è schematicamente illustrata nella tabella che forniamo qui di seguito:

Anno	Numero dei corsi	Ore d'insegnamento	Frequenza		Costo dei programmi in milioni di dracme	Numero delle aziende promotrici
			N. degli iscritti	Totale delle giornate individuali di frequenza		
1981	3	600	80	1 300	13	8
1982	7	4 300	270	5 700	43	13
1983	12	7 000	380	9 000	64	19
1984	17	8 400	640	13 500	105	32
1985*	19	9 000	500	11 000	95	35

* Riduzione della partecipazione del FSE e dell'Oaed (Ente per l'occupazione della manodopera), dell'ordine del 50 % circa.

L'Ivepe

Per conseguire gli obiettivi dell'associazione per la riqualificazione e l'aggiornamento industriale e professionale, nel 1981 è stato fondato l'istituto di aggiornamento e riqualificazione industriale e professionale (Ivepe). L'attività dell'Ivepe si è da allora andata svolgendo con regolarità, nei locali della sua sede ubicata alle falde del monte Parnete, presso Atene, i quali coprono un'area totale di 1 100 m². Essi comprendono aule, sale di riunione, laboratori modernamente attrezzati ai fini della formazione teorica e pratica, uffici ed altri locali d'appoggio. A svolgere i corsi sono stati chiamati formatori specifici con il titolo di ingegnere e formatori tecnici specializzati, tutti in possesso di un'esperienza tanto nel campo della produzione che in quello della moderna didattica per adulti.

Riguardo alla formazione continua, qual è stata la politica di incentivi generalmente adottata dalle aziende private greche, in termini ad esempio di permessi, riconoscimento della formazione ottenuta, avanzamenti, ecc.?

L'ulteriore diffusione d'iniziative del genere di quelle dell'Ivepe presuppone l'accordo e la diretta collaborazione con le altre due parti sociali, ossia con lo stato e con i lavoratori.

Sotto quest'aspetto, purtroppo, siamo in ritardo rispetto agli altri paesi europei. Sembra però che adesso la pubblica amministrazione sia intenzionata ad affrontare l'argomento. Da parte nostra siamo pronti a discutere, con l'intento anzitutto d'imprimere al dibattito un orientamento valido per i lavoratori, ma anche per le imprese.

Ad ogni buon conto, occorre ribadire che anche quest'argomento richiede la collaborazione e la concertazione con i pubblici poteri.

In merito all'apprendistato pratico in azienda (per esempio, corsi di tirocinio) e alla formazione alternata quali si configurano nel suo paese, secondo lei quali vantaggi - svantaggi - ed eventualmente problemi - presentano?

I vantaggi offerti dall'apprendistato pratico in azienda sono facili da intuire, senza bisogno che io qui li espliciti.

Desidero solo far notare che l'industria si sta adoperando per destinare dei posti agli apprendisti, e riteniamo che con l'avvio della formazione alternata, solo recentemente introdotta nel nostro paese, tale impegno riceverà un considerevole impulso. Tale istituzione, esaminata a caldo sotto l'aspetto delle implicazioni organizzative ed economiche che comporta per l'azienda, necessita, mi pare, di personale specialmente adibito a seguire e istruire gli apprendisti, e più in generale di una coordinazione ed organizzazione, il cui onere va adeguatamente riconosciuto. Nondimeno crediamo che a lungo termine quest'onere rappresenti un investimento opportuno e vantaggioso, non solo per la grande industria, ma anche per le piccole e medie imprese.

A quali settori dovrebbe, secondo lei, essere concessa la priorità nell'ambito dell'istruzione e della formazione tecnico-professionale, ai fini dello sviluppo economico? Dov'è che si evidenzia maggiormente il bisogno di manodopera?

Non vi è alcun dubbio sul fatto che il futuro del nostro sviluppo economico dipende dall'introduzione delle nuove tecnologie. Pertanto, è questo il settore che va considerato prioritario sul piano della formazione. Tuttavia nel nostro paese, dove per adesso le tecnologie avanzate non hanno ancora preso piede in misura sufficiente, bisogna incoraggiare piuttosto l'introduzione di tecnologie moderne ed evolute, prima di pensare all'adozione di quelle d'avanguardia. Va detto che il lavoratore greco assimila di solito con facilità i nuovi procedimenti di produzione e di manutenzione.

Comunque vi è un particolare bisogno di formazione e di aggiornamento a tutti i livelli, che si fa ancor più pressante per quadri direttivi, soprattutto intermedi.

Come pensa che potrebbe essere rafforzato il collegamento tra la formazione, il merca-

to del lavoro e, più in generale, il mondo economico?

La formazione può senz'altro, e deve, crescere in efficacia, e ciò con il concorso di tutte le parti interessate, vale a dire dei pubblici poteri, delle forze produttive, delle istituzioni educative e dei lavoratori. La formazione è un settore che va considerato sempre con la massima attenzione; è quindi necessario procedere sulla base d'una ricerca del consenso tra le parti interessate e l'azione in questo campo dev'essere scevra di considerazioni d'opportunità politica, poiché il compito della formazione riveste un interesse altamente nazionale.

A più di quattro anni dall'entrata della Grecia nella CEE, come ha trovato applicazione, nell'ambito di competenza della confederazione delle industrie greche (SEV), l'articolo 118 del trattato di Roma, laddove stabilisce il principio della stretta collaborazione fra gli stati membri nel campo sociale ed in particolare per le materie riguardanti la formazione e il perfezionamento professionali?

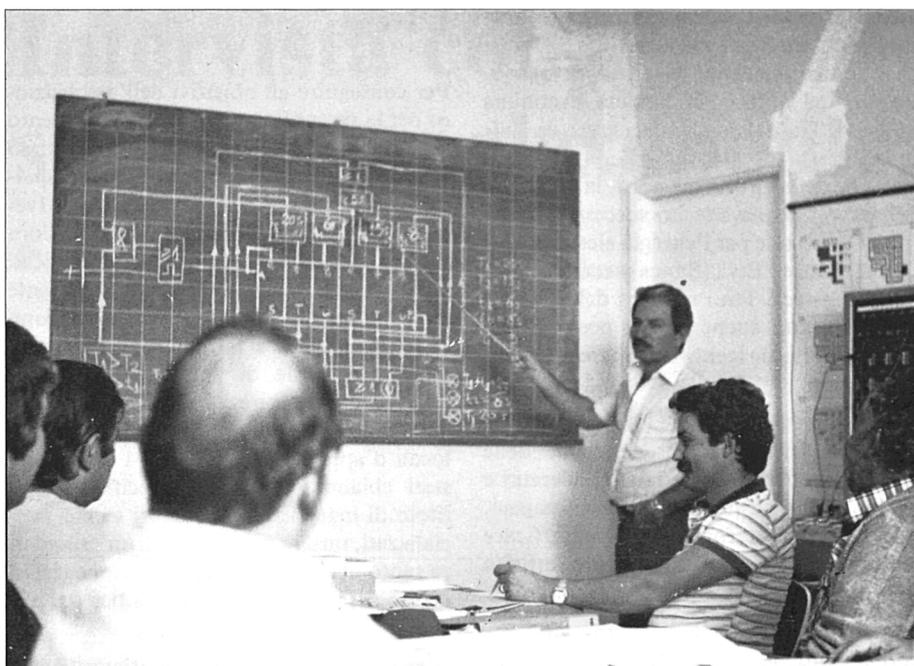
Gli acuti problemi che si pongono al nostro paese come pure alla CEE, in termini di crisi occupazionale e di aumento della competitività, impongono agli stati membri, di concerto con le imprese e le parti sociali, di adoperarsi con il massimo impegno per l'attuazione di una formazione e un perfezionamento professionale adeguati, tanto per i giovani che per i lavoratori in generale. È indubbio che la Grecia abbia tratto vantaggio dalla cooperazione con gli altri paesi della CEE, specie nel campo della formazione professionale; ciò però non toglie che esistano ancora ampie potenzialità inutilizzate.

L'articolo 123 del trattato di Roma sancisce l'istituzione del Fondo Sociale, con il compito di migliorare le possibilità di occupazione dei lavoratori all'interno dei paesi che formano la CEE, e contribuire così al miglioramento del loro tenore di vita.

Quali sono, a suo parere, le priorità della sua organizzazione in rapporto al Fondo sociale?

Ci può tratteggiare la futura evoluzione della vostra partecipazione?

Il FSE ha un ruolo importante e basilare per i popoli della Comunità europea. Noi attribuiamo al perfezionamento dei lavoratori e alla formazione dei giovani e dei disoccupati un peso decisivo agli effetti dell'aumento dell'occupazione, e lo stesso dicasi per la



preparazione alle future scelte lavorative da fornire ai ragazzi in età scolare.

A nostro modo di vedere, le priorità sono da situare nell'ambito delle questioni riguardanti il calo della disoccupazione, l'incremento della produttività, l'avvio di un dialogo reale fra le parti sociali e la sincera cooperazione e comprensione reciproca fra gli stati membri della CEE. In questo senso la SEV è intenzionata e disposta a fornire in concreto il suo appoggio e la sua partecipazione.

Di che ordine è la partecipazione dei lavoratori, vale a dire della controparte sociale, all'impostazione della vostra politica nel campo della formazione professionale?

A tutt'oggi l'esperienza in questo campo può dirsi insoddisfacente. Nostro scopo e desiderio è quello che il dialogo con i lavoratori si allarghi a tutti i settori.

Soprattutto nel campo della formazione professionale, in cui esiste una comunanza di obiettivi e di esigenze fra ambo le parti, le procedure partecipative sono non soltanto fruttifere ed efficaci, ma anche utili ai fini di un incoraggiamento ed approfondimento del dialogo tra le forze sociali.

Negli ultimi anni si è fatto viepiù frequente il riferimento all'introduzione delle nuove tecnologie tanto a livello produttivo che di organizzazione del lavoro.

Qual è la sua opinione in merito, quali sono i più vistosi mutamenti che si profilano sia

per quanto concerne le grandi che le piccole e medie aziende e quali le ripercussioni sui contenuti della formazione?

L'informatica, la robotizzazione, la burocratica ed altre consimili nuove tecnologie stanno ormai pervadendo l'ambito della produzione come pure quello dell'organizzazione del lavoro.

L'adeguamento a tale situazione è indispensabile; occorre informazione, conoscenza, formazione e corretta applicazione.

Ma c'è anche bisogno di scambi d'esperienze, con la partecipazione di tutti i paesi membri della CEE, e di conseguenza delle imprese di ciascuno di essi, grandi come pure piccole e medie, nel quadro di programmi della CEE volti a tale scopo, quali ad esempio Eureka, Esprit, Comett e così via.

È opinione di alcuni che, con l'adesione di Spagna e Portogallo alla CEE, a partire dal 1° gennaio 1986, l'economia greca possa trovarsi a dover fronteggiare ulteriori problemi sotto il profilo della concorrenza, inquantoché i due paesi citati si segnalano per tutta una quantità di punti in comune con il nostro. Qual è in proposito il suo pensiero? Quale potrebbe essere il contributo della formazione alla soluzione di questo problema, e quale il ruolo e la partecipazione dell'iniziativa privata?

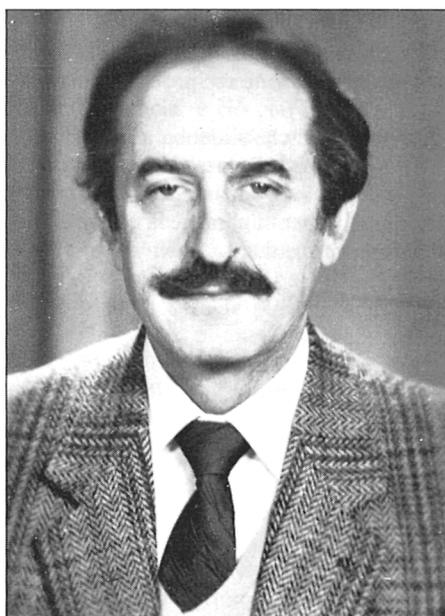
Molti sono i tratti di somiglianza tra i due nuovi partner della CEE e la Grecia e molti i problemi comuni. È da augurarsi che l'ingresso di questi due paesi nella CEE venga accolto come una sfida, onde affrontare con maggior determinazione ed efficacia i problemi suddetti. Del resto i problemi intracomunitari di disparità nelle condizioni di concorrenza sono destinati ad essere

superati, in quanto tutti si muoveranno ormai nell'ambito prescritto dalle norme CEE.

Senz'altro ogni ampliamento della Comunità suscita, da principio, un certo scompiglio dei mercati, tuttavia nutro la convinzione che, a medio e a lungo termine, l'adesione dei due paesi della penisola iberica finirà per

tradursi in un rafforzamento della CEE, a patto che cresca negli stati membri la volontà di collaborazione reciproca.

Ritengo quindi che si debba accogliere con favore l'ingresso di questi due paesi e che, nel contempo, vadano intensificati gli sforzi e le iniziative per migliorare la nostra comunicazione con essi.



Formazione professionale e tecnica in Grecia: passato e futuro

A. M. Kazamias

In quest'articolo verranno analizzate alcune ipotesi e alcuni modelli relativi alla pedagogia professionale e alla politica di formazione tecnico-professionale portata avanti oggi in Grecia. L'articolo affronta in particolare il problema della doppia rete dell'istruzione (generale e tecnico-professionale) e alcune ipotesi di carattere sociale:

a) la formazione tecnico-professionale offre un contesto ottimale per lo sviluppo della professionalità necessaria per lo sviluppo economico; b) un valido sistema di formazione tecnico-professionale può essere un fattore decisivo nella lotta alla disoccupazione; c) riforme pedagogiche in questo campo modificheranno in modo sostanziale gli atteggiamenti nei confronti della scuola e del lavoro oltre a favorire una distribuzione più equa delle opportunità.

Nella misura in cui la scuola e, in primo luogo, la formazione tecnico-professionale sono strettamente e reciprocamente legate e in cui, come cercherò di dimostrare, la formazione tecnico-professionale si adegua al sistema socio-economico piuttosto che cercare di modellarlo, il successo o il fallimento delle riforme o delle politiche adottate sarà determinato dalla misura in cui affronteranno i problemi socio-culturali della nostra società.

PROFESSOR ANDREAS KAZAMIAS
Docente alla facoltà di lettere all'università di Creta e all'università del Wisconsin, Stati Uniti d'America

Pur essendo un tema che interessa da tempo, la formazione tecnica e professionale ha iniziato ad assumere un'importanza particolare in Grecia a partire dal 1958, vale a dire dall'anno di pubblicazione del rapporto della commissione per l'istruzione. A partire dal 1958 la formazione tecnica e professionale è stata pertanto privilegiata in quasi tutti i piani di riforma scolastica o di sviluppo economico e quindi anche in quelli più recenti per il 1976 - 77 e per il 1983 - 85. Questo tipo di formazione, in origine di esclusiva competenza del settore privato, è ora di competenza prevalentemente pubblica e viene finanziato, coordinato e gestito dal ministero per l'istruzione.

Malgrado l'aumento dell'interesse e della partecipazione statali, e alcune salutari riforme della sua amministrazione e della sua struttura istituzionale e finanziaria, **la formazione tecnica e professionale continua ad essere un tema problematico, critico e controverso sotto il profilo ideologico, educativo e evolutivo, oltre ad essere fonte di un dilemma.** Sotto lo smalto di un apparente consenso ideologico sulla sua importanza generale e sul suo valore funzionale si celano continui conflitti, ambivalenze e contraddizioni che riguardano l'organizzazione, gli orientamenti ed i contenuti della formazione tecnica e professionale che si combinano a vincoli persistenti di carattere culturale e sociale ostacolando lo svolgimento di una politica efficace e adeguata sia ai fini del raggiungimento degli obiettivi nazionali di sviluppo di una società autonoma, democratica e capace di rigene-

rarsi tecnologicamente che del soddisfacimento delle esigenze della concorrenza internazionale.

Prospettive ideologiche

La politica e le riforme nel settore della formazione tecnica e professionale sono state attuate nella Grecia del dopoguerra, come anche altrove, tenendo conto del quadro generale delle esigenze di sviluppo sociale e economico dello stato e degli obiettivi, più ampi, del progresso socio-economico. Negli anni '60, si coagulano i consensi (fra i responsabili della pianificazione dell'economia e dell'educazione, i politici, gli esperti di sviluppo e gruppi politici di matrice diversa) sulla necessità di un riforma della scuola che si fregia di ben noti assunti e principi funzionalisti occidentali fra cui la «modernizzazione», la «teoria del capitale umano», l'«educazione allo sviluppo» e, come veniva chiamata nel gergo internazionale, la «riforma liberale dell'istruzione». Il quadro funzionalista della modernizzazione, coerente con il modello occidentale di sviluppo socio-economico, fornisce una base ideologica anche alle politiche e alle riforme degli anni '70 e, in una certa misura, anche a quelle degli anni '80.

L'assunto centrale di questo quadro di riferimento ideologico è che la formazione tecnica e professionale, intesa come formazione istituzionale e quindi scolastica, sia di **fondamentale importanza per quello svilup-**

po delle risorse umane e della professionalità ritenuto indispensabile per incrementare la produttività della manodopera e per favorire la crescita economica e il benessere della nazione. Il raggiungimento degli obiettivi generali di sviluppo economico nazionale, vale a dire la trasformazione della struttura di base della economia greca (da agricola a prevalentemente industriale), presuppone non solo l'espansione del capitale fisico (mediante, ad esempio, la creazione di grandi unità produttive industriali) ma anche la ristrutturazione, il miglioramento, l'espansione e la razionalizzazione della pianificazione delle infrastrutture scolastiche, tecnologiche e artigiane e, in particolare, di ogni livello dell'insegnamento tecnico-professionale. Nella pianificazione degli obiettivi di riforma e di sviluppo si è sempre cercato di conciliare le esigenze dell'istruzione con gli obiettivi sociali e economici e di favorire nel contempo una maggiore armonizzazione delle piramidi educativa e occupazionale.

L'attuale governo (in carica dal 1981) ha impostato in modo nuovo la formazione tecnico-professionale nel suo complesso, affrontando in modo diverso i problemi del rapporto fra scuola e lavoro, delle strutture della formazione professionale e tecnica e del ruolo delle diverse parti interessate (autorità locali o centrali) alla pianificazione e alla gestione del settore ponendo, ad esempio, l'accento sui **modelli di programmazione e di finanziamento** (decentramento, aumento della partecipazione nei processi decisionali) **per diminuire la dipendenza, sia economica che tecnologica, del nostro paese dai grandi centri industriali dell'occidente**, o creando un nuovo tipo d'istituto secondario, il liceo unificato polivalente (Eniaia Polychathika Lykeia), dove

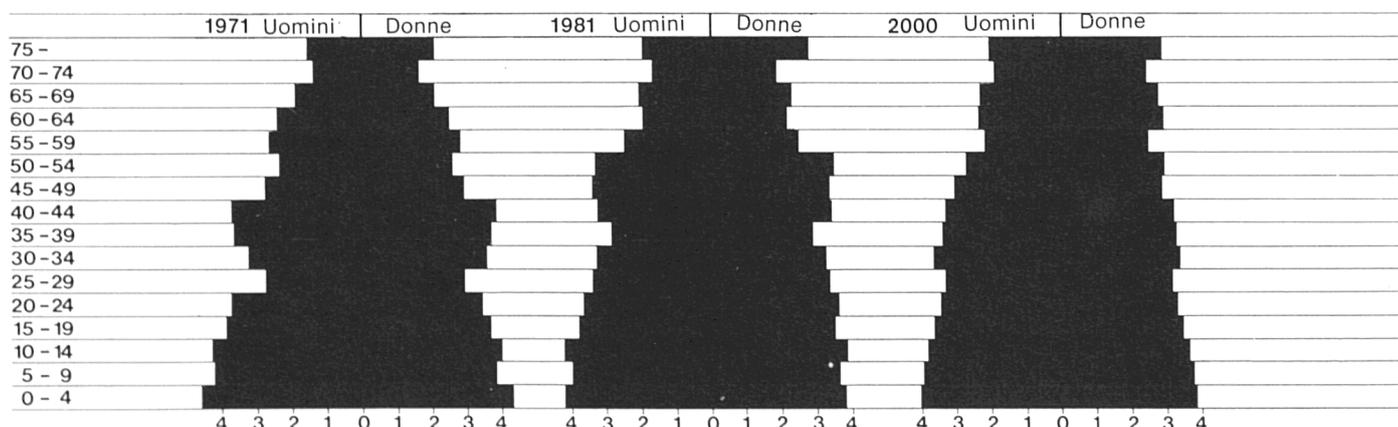
l'insegnamento teorico si accompagna all'addestramento pratico al fine di colmare il divario che separa la scuola dal mondo del lavoro, e un nuovo istituto tecnico superiore (TEI), in sostituzione dei vecchi centri per l'istruzione superiore professionale e tecnica (Katee), che non avevano, ad avviso di molti, prodotto i risultati sperati.

È tuttavia possibile osservare anche una certa continuità nel modello ideologico, nell'ispirazione e nell'impostazione della pianificazione e della riforma scolastica. Le scuole tecniche e professionali sono, ad esempio, ancora considerate come il contesto più favorevole per lo sviluppo della professionalità necessaria per aumentare la produttività e per raggiungere lo sviluppo economico. La pianificazione scolastica continua ad essere impostata secondo la domanda di manodopera, un sistema molto diffuso negli anni '60 e che è stato applicato in Grecia anche negli anni '70 (!). In questa prospettiva, l'istruzione viene programmata in termini di specializzazioni, addestramento e flussi d'utenza secondo le previsioni sulla domanda di manodopera necessaria al conseguimento degli obiettivi fissati per lo sviluppo economico. Si continua inoltre a credere che uno dei motivi principali dell'aggravarsi della disoccupazione, soprattutto fra i giovani, sia dovuto alla scarsa attualità e validità della preparazione impartita e che un sistema più moderno ed efficiente di formazione tecnico-professionale potrebbe quindi contribuire a risolvere il problema della disoccupazione. È inoltre ancora diffusa la convinzione che l'atteggiamento poco favorevole degli studenti rispetto alla formazione tecnica e professionale, al lavoro e alla struttura occupazionale (come dimostra la scarsa partecipazione ai corsi dell'insegnamento tecnico-profes-

sionale rispetto a quelli dell'istruzione generale), potrebbe essere modificato con una riforma dei programmi e delle strutture con un potenziamento dell'orientamento scolastico e professionale. Si ritiene che la formazione tecnico-professionale possa contribuire non solo all'efficienza del sistema economico ma che possa anche favorire l'instaurarsi di un sistema sociale più equo fornendo possibilità d'istruzione diverse ma eque ai giovani delle categorie meno privilegiate (e in primo luogo ai giovani della classe operaia). L'inserimento di un maggior numero di materie pratiche nei programmi dell'insegnamento tecnico-professionale servirà a rendere meno «libresca» la scuola ravvicinandola alla vita reale. Si ritiene insomma che un sistema moderno e flessibile di formazione tecnico-professionale possa, se abbinato a un servizio di orientamento professionale che informi adeguatamente sulla struttura occupazionale, sulle possibilità e sugli incentivi esistenti modificare gli attuali squilibri della domanda sociale d'istruzione universitaria, in modo che meno diplomati si indirizzino verso le università riducendo di conseguenza le attuali tensioni e strozzature e che quindi un maggior numero di studenti, fra quelli che intendono proseguire gli studi, si orienteranno verso istituti non universitari come gli istituti tecnici superiori (TEI).

Strutture e politiche: la doppia rete dell'istruzione

Una delle caratteristiche strutturali del sistema di formazione tecnico-professionale, nella forma in cui si è istituzionalizzato nel periodo postbellico, è la sua gestione sepa-



Profili per età per gli anni 1971 e 1981 e una proiezione per l'anno 2000 (Le persone al di sopra dei 75 anni sono incluse in un solo gruppo.)

rata rispetto al sistema scolastico generale; questo fenomeno si è verificato anche in altri paesi fra cui anche gli stati dell'Europa centrale e meridionale. Fino al 1976, la biforcazione fra i due rami principali della doppia rete educativa (generale e tecnico-professionale) si collocava al termine della scuola elementare (12 anni d'età) mentre si colloca oggi al termine del ginnasio generale obbligatorio (15 anni d'età) proseguendo a livello superiore. All'età di quindici anni, i giovani che intendono proseguire gli studi possono scegliere fra:

- un liceo triennale generale (GL);
- un liceo triennale tecnico-professionale (TVL);
- una scuola tecnico-professionale con corsi annuali o biennali (MTV);
- e, su scala ancora molto ridotta, i corsi triennali della «scuola polivalente unificata» (EPL).

A livello dell'insegnamento superiore (oltre i 18 anni), possono scegliere fra le università (generali o tecniche) e gli istituti tecnici (TEI).

I licei tecnico-professionali servono alla formazione di tecnici di vario tipo (meccanici, elettricisti, operai edili) mentre le scuole tecnico-professionali preparano personale meno specializzato.

Il sistema presenta alcune caratteristiche interessanti come ad esempio i licei polivalenti unificati (EPL), adottati dall'attuale governo, che hanno iniziato a funzionare nel 1983. Questo tipo d'istituto, che cerca di unificare la cosiddetta «doppia rete educativa» e di eliminare la tradizionale separazione fra teoria e prassi, contribuendo in questo modo fra l'altro anche a facilitare la transizione fra scuola e lavoro, opera per il momento ancora su scala sperimentale e ridotta (sono venti in tutto gli istituti collocati in regioni scelte del paese con 7 500 studenti) ma il governo si è impegnato ad adottare questo modello d'istituto per l'insegnamento postobbligatorio. Gli istituti tecnici superiori, introdotti dal nuovo governo in sostituzione dei precedenti istituti (Katee), che hanno in generale deluso le attese che ne avevano accompagnato l'istituzione nel 1972, mirano a fornire una formazione tecnica di livello universitario; questo tipo d'istituto viene considerato più adeguato rispetto agli obiettivi sociali e economici stabiliti dal piano quinquennale (1983 - 1987) adottato dall'attuale governo. È interessante notare anche la posizione e l'indirizzo dei licei tecnico-professionali (TVL) e delle scuole tecnico-professionali

(MTV) rispetto ai licei di indirizzo generale. Gli studenti dei TVL hanno modo non solo di prepararsi all'inserimento nel mondo del lavoro ma anche di proseguire gli studi negli istituti tecnici superiori (TEI), come prima nei Katee, e di concorrere ai posti limitati offerti presso le università (AEI), dopo aver ampliato la propria preparazione con alcune materie integrative. Le scuole tecnico-professionali preparano in primo luogo all'inserimento nel mondo del lavoro e i licei di indirizzo generale sono quindi più adatti per chi intende proseguire gli studi nelle prestigiose e ricercatissime università (AEI). Sotto questo aspetto, le scuole tecnico-professionali godono di una posizione meno favorevole all'interno del sistema educativo. Se teniamo conto del fatto che variano anche i modelli sociali di reclutamento dei tre tipi di scuola, vale a dire che un numero molto maggiore di giovani della classe operaia gravita nell'area tecnico-professionale della rete, la struttura del sistema non sembra essere granché propizia rispetto al raggiungimento del tanto proclamato obiettivo dell'eguaglianza sociale.

La formazione tecnico-professionale presenta due caratteristiche strutturali salienti: una forte concentrazione nei centri urbani e, in particolare, nei due grandi conglomerati urbani di Atene e Salonicco, e una scarsa partecipazione femminile. I dati più recenti dimostrano che il 60 % degli studenti dei corsi medi della formazione tecnico-professionale si concentra ad Atene e Salonicco e che il 40 % circa è concentrato nella sola zona di Atene. La partecipazione femminile è tradizionalmente bassa e si aggira, secondo i dati dell'anno scolastico 1982 - 1983, attorno al 15 %.

Si rilevano scarti simili ma meno marcati fra gli iscritti ai corsi superiori.

Le strutture sopra descritte e le riforme adottate, fra cui l'abolizione degli esami d'ammissione ai licei, la modifica degli esami d'ammissione agli istituti di livello universitario e l'istituzione di un servizio d'orientamento professionale, mirano non solo a risolvere alcuni problemi sociali e educativi che affliggono da tempo la Grecia ma anche a preparare il paese ad affrontare le sfide poste dagli obiettivi sociali e economici del governo e dal mantenimento di un atteggiamento non competitivo all'interno del sistema economico internazionale, e in primo luogo di quello occidentale, in rapida trasformazione a seguito della rivoluzione scientifica e tecnologica in atto.

Un problema cruciale è rappresentato dallo scarso interesse per l'insegnamento tecni-

co-professionale e dalla sua crescita poco vigorosa rispetto all'istruzione generale; questa situazione anomala si è creata malgrado le tanto proclamate «esigenze» del paese, il consenso sull'importanza della formazione tecnico-professionale, gli intenti del governo e i provvedimenti presi da quest'ultimo per equilibrare i flussi di frequenza e le retribuzioni apparentemente più elevate dei diplomati delle scuole tecniche medie e superiori rispetto ai diplomati delle scuole di indirizzo generale (2). Nel periodo 1965 - 1976 si rileva una tendenza all'aumento degli allievi delle scuole tecnico-professionali medie ma la tendenza non è stata confermata nel periodo 1976 - 1985 quando il numero di allievi è rimasto stazionario sul livello dei 77 500 (3). Le iscrizioni alle scuole tecnico-professionali per il 1985 assommano solo al 10,4 % della massa delle iscrizioni alle scuole secondarie. Il perpetuarsi di questo squilibrio dimostra quanto evidenziato da numerosi osservatori e ricercatori, vale a dire la preferenza dei giovani greci e delle loro famiglie per l'indirizzo generale della rete educativa rispetto a quello tecnico-professionale (4). Non si è quindi verificata la tanto auspicata inversione di tendenza verso le scuole tecnico-professionali che inseriscono direttamente nel mondo del lavoro o che consentono di proseguire verso indirizzi non tradizionali di livello universitario (5).

Questi problemi vengono complicati da due altri fattori: primo, il **diverso prestigio annesso ai due indirizzi**, minore per l'indirizzo tecnico-professionale e maggiore invece per quello generale e, secondo, l'**elevata domanda sociale per l'ammissione alle università**, malgrado la scarsità di possibilità di lavoro dopo la laurea, in primo luogo per le facoltà giuridiche, umanistiche e sociali. Un'ulteriore difficoltà è rappresentata dalla **diversità del modello di reclutamento sociale dei due indirizzi che vede una stragrande maggioranza di giovani di estrazione proletaria** gravitare nell'area tecnico-professionale. Bisogna inoltre tener conto di problemi sociali come la situazione del mercato del lavoro e l'atteggiamento e le modalità di reclutamento dei datori di lavoro, sia pubblici che privati, in genere poco convinti della validità delle scuole tecnico-professionali e quindi poco propensi ad assumere i giovani che escono da questo tipo di scuola. **La domanda del mercato del lavoro per determinati tipi di specializzazione non sempre corrisponde all'offerta: accade quindi spesso che i diplomati delle scuole professionali non siano in grado di soddi-**

sfare le esigenze dei datori di lavoro e le capacità d'assorbimento del mercato; questo squilibrio ha contribuito fra l'altro ad aggravare i problemi legati alla disoccupazione e alla sottoccupazione.

Di formazione professionale si occupano, oltre al ministero per l'istruzione, anche altri organismi sia pubblici che privati, aziende pubbliche e private, il ministero del lavoro tramite la sua organizzazione per il collocamento della manodopera (Oaed), il ministero della marina mercantile, il ministero degli affari sociali e quello per l'agricoltura, la scuola professionale per il turismo, l'ente pubblico per l'energia elettrica (DEI), l'ente greco per le telecomunicazioni (OTE), le poste (ELTA), le banche e le aziende maggiori. Fino a pochissimo tempo fa, l'istruzione e la formazione professionale e tecnica venivano portate avanti soprattutto dal settore privato (per il 61 % circa nel 1972) ma la situazione si è modificata nel frattempo e il settore pubblico, e in primo luogo il ministero per l'istruzione, si è ormai assunto la responsabilità della maggior parte dell'offerta formativa tecnico-professionale.

Quest'articolo riguarda soprattutto l'istruzione tecnico-professionale istituzionalizzata, vale a dire quella che si svolge sotto il controllo del ministero per l'istruzione, ma meritano una menzione particolare anche

gli apprendistati organizzati da un organismo nuovo e molto dinamico, l'Oaed.

Le scuole per apprendisti dell'Oaed, cui possono accedere gli studenti che hanno completato il triennio dei ginnasi generali, durano tre anni; i corsi a tempo pieno prevedono, durante il pomeriggio, corsi teorici ed esercitazioni pratiche in laboratorio mentre le mattinate sono dedicate al lavoro retribuito e all'addestramento sul posto di lavoro, solitamente presso le industrie. Queste scuole preparano fra l'altro meccanici, elettricisti, idraulici, parrucchieri, falegnami e grafici. Al termine della scuola, gli allievi che lo desiderano possono, dopo aver superato gli esami, essere ammessi al secondo anno dei licei tecnici-professionali triennali. Alla fine del 1980, gli allievi usciti da queste scuole erano 27 000. Nel 1982, le scuole per apprendisti ufficialmente autorizzate erano quarantacinque con 6 468 iscritti. La richiesta per questo tipo di scuola è molto elevata (il rapporto fra domanda e offerta nel 1983 era di dieci a uno).

Da un'indagine recentemente effettuata presso studenti ed insegnanti sulla situazione in queste scuole (programmi, condizioni di studio e di addestramento pratico, prospettive di collocamento degli apprendisti, ecc.) emergono alcuni dati interessanti:

■ un'ampia percentuale del campione intervistato (N=1 710) svolge il tirocinio pratico presso imprese con meno di dieci dipendenti mentre gli altri lo svolgono presso imprese con meno di cinque dipendenti;

■ il 43 % degli intervistati ritiene «strettamente pertinente» al proprio settore di specializzazione l'esperienza di lavoro presso l'azienda mentre il 41 % la giudica «poco pertinente» e il 16 % «non pertinente»;

■ circa la metà del campione intende iniziare a lavorare subito, il 39 % in proprio e il 46 % nel settore pubblico;

■ sono stati espressi giudizi ambivalenti sulle prospettive di lavoro dopo il conseguimento del diploma;

■ molti insegnanti e allievi ritengono che i datori di lavoro «sfruttino» gli apprendisti (orari di lavoro pesanti, retribuzioni inferiori, lavoro non strettamente pertinente agli obiettivi formativi, misure previdenziali inadeguate, ecc.).

In aggiunta a quanto detto sopra, l'indagine dimostra che gli allievi provengono in stragrande maggioranza dai ceti inferiori (il 71 % degli allievi ha un padre contadino o manovale). Il profilo dello studente tipico delle scuole dell'Oaed è il seguente: «diciassette anni, maschio, cittadino, diploma gin-



nasiale, profitto medio, figlio di operai o contadini» (6).

Anche nel quadro funzionalista, dove all'efficienza economica corrisponde l'egualianza sociale, la situazione generale nella formazione professionale di tipo Oaed può ovviamente migliorare mediante misure correttive e aggiustamenti dei collegamenti fra scuola, lavoro e datori di lavoro. Ci sembra tuttavia doveroso far notare che alcuni fra i problemi e le disfunzioni segnalati dagli studenti e dagli insegnanti di queste scuole rispecchiano problemi strutturali e pregiudizi culturali profondamente radicati nella società greca. Ogni intervento correttivo che non affronti anche questi problemi sociali e culturali è, a nostro avviso, destinato molto probabilmente al fallimento. Altrettanto può dirsi della formazione tecnico-professionale curata dal ministero per l'istruzione. Un esame obiettivo dell'attuale sistema di formazione tecnico-professionale, e ogni ipotesi sulle sue prospettive future, deve pertanto necessariamente tener conto del contesto culturale e strutturale della formazione professionale e della sua evoluzione più recente, vale a dire nel periodo postbellico.

Contesto culturale e strutturale

Un aspetto del contesto storico da considerare è prevalentemente culturale. Per motivi diversi, nel corso del suo sviluppo storico moderno il concetto tradizionale, non utilitaristico ed essenzialmente umanistico di «paideia», è diventato in Grecia talmente istituzionalizzato, sia socialmente che politicamente, da costituire un ostacolo per qualsivoglia riforma della formazione tecnico-professionale. Giova a questo proposito rilevare innanzitutto che tutte le riforme volte a innalzare lo status della formazione tecnico-professionale, rispetto a quello dell'istruzione generale, si sono scontrate con una forte opposizione da parte di istituzioni, gruppi e individui conservatori particolarmente potenti ma bisogna anche dire che il fronte riformista è sempre stato diviso sul significato e sui valori dell'istruzione tecnico-professionale rispetto all'istruzione generale di tipo umanistico (7). Mi sembra pertinente aggiungere che malgrado si sia tanto parlato della necessità di potenziare e di riformare l'istruzione in generale, e quindi anche la formazione tecnico-professionale, per soddisfare le esigenze di una moderna economia tecnologica e per consentire il reggiungimento degli obiettivi di sviluppo economico previsti,

manca da parte dei riformatori, dei pianificatori e dei politici una visione chiara di quali siano con precisione queste esigenze, delle condizioni che hanno spinto ad incoraggiare determinate specializzazioni, di quali siano i costi e i benefici del ricorso a metodi di formazione alternativi e dei collegamenti fra istruzione e formazione nei processi di produzione e sviluppo. Non solo in passato quindi, ma anche oggi, dobbiamo confrontarci con il fatto che si dà per scontato, quando non lo è affatto, che il miglior modo per sviluppare le capacità professionali sia l'insegnamento formalizzato o la riforma dei programmi di studio.

Un'altro aspetto della situazione, spesso trascurato dagli esperti e dai politici, è costituito dalla dinamica sociale, economica e politica della società greca contemporanea. Nel periodo successivo agli anni '50, l'economia greca ha, secondo un esperto (8), seguito un modello distorto e non uniforme di sviluppo che rispecchia la posizione periferica della Grecia rispetto al capitalismo, le cui caratteristiche principali sarebbero: ipertrofia del settore primario e terziario, sviluppo industriale limitato e anemico, soprattutto per i beni di consumo, eccessiva espansione di settori come l'edilizia, il turismo, il commercio, le attività parassitiche e di mediazione, e una forte dipendenza economica dai centri urbani mentre la struttura occupazionale sarebbe invece caratterizzata da un elevato numero di lavoratori autonomi nel settore primario e nel terziario, da un numero ridotto di salariati nell'industria e da un numero relativamente elevato di salariati nell'edilizia, nel turismo e nei settori paraeconomici.

È certo che negli ultimi decenni si sono verificate diverse inversioni di tendenza; nel periodo 1961-81, ad esempio, la percentuale della popolazione attiva in agricoltura si è ridotta dal 53,9 al 30,7 % mentre è aumentata nella industria (dal 19 al 29 %). Rispetto ad altri stati membri della CEE la Grecia resta, tuttavia, un paese prevalentemente agricolo: le medie comunitarie della popolazione attiva in agricoltura e nell'industria sono infatti rispettivamente del 7,5 % e del 35,5 % (9). Abbiamo inoltre assistito ad un cospicuo aumento del tasso di sviluppo industriale: il settore industriale rappresenta infatti il 31 % della produzione rispetto al 14 % del settore agricolo; il ruolo dell'industria pesante resta tuttavia relativamente scarso rispetto all'industria leggera. A questa debolezza del sistema si aggiungono: l'assenza di settori fondamen-

tali, moderni e dinamici dell'industria pesante, come ad esempio la produzione di macchinari, e l'inesistenza delle precondizioni per un'estesa applicazione di tecnologie moderne (10).

Lo sviluppo economico «deforme» della Grecia è inoltre caratterizzato da forti disparità socioeconomiche fra città e campagna e dalla supremazia economica dei due maggiori agglomerati urbani: Atene e Salonicco. Questo processo è inoltre caratterizzato dall'aumento del peso delle grandi aziende multinazionali, che opeano tramite le proprie filiali sul territorio greco, provocando fra l'altro una diminuzione del contributo delle imprese indigene al soddisfacimento della domanda di beni industriali (11).

Fra i fenomeni sociali occorre anche ricordare l'esodo dalle campagne e la conseguente espansione idrocefalica degli agglomerati di Atene e Salonicco che ha provocato squilibri nel mercato del lavoro e richieste di manodopera non soddisfacenti. Il problema occupazionale si è in parte risolto grazie all'emigrazione di migliaia di persone (novecentomila persone circa, pari a più del 10 % della popolazione totale del paese e pari al 30 % circa della popolazione attiva).

La lentezza dello sviluppo industriale, le debolezze strutturali dell'economia greca, il modello distorto e non uniforme dello sviluppo economico e educativo, le caratteristiche demografiche della forza lavoro, la crescita idrocefalica di Atene e Salonicco e la mancanza di coordinamento fra scuola e lavoro sono all'origine di due altri fenomeni socioeconomici: la disoccupazione, in primo luogo fra i giovani, e lo squilibrio fra domanda e offerta nel mercato del lavoro (carenza di domanda in talune zone e sovrabbondanza in altre).

Conclusioni e prospettive

Abbiamo già rilevato l'esistenza di una certa continuità rispetto alla concezione che si ha in Grecia dell'istruzione in generale (vedi scuola), e della formazione tecnico-professionale in particolare, sostenendo che queste convinzioni hanno costituito i parametri principali del quadro ideologico e giuridico in cui sono state dibattute, modelate e portate avanti la pianificazione e la riforma dell'istruzione. Si può dire che esista ormai tutta una mitologia sui molteplici benefici della formazione tecnico-pro-



KINTSCHER

■ È stata inoltre dimostrata la fallacia del metodo di impostare la pianificazione e la riforma della scuola secondo la domanda di manodopera. Questo metodo si è dimostrato insoddisfacente sotto diversi profili perché presuppone che le possibilità di sostituzione di un tipo di manopera con un altro siano pari a zero, vale a dire un rapporto troppo rigido fra istruzione e economia: i piani per la manodopera sono infatti orientati verso la crescita e non tengono conto, se non in rari casi, di obiettivi come la domanda o l'eguaglianza sociale e infine perché sono state riscontrate forti discrepanze fra i tassi effettivi di crescita economica e le proiezioni su cui si basavano le previsioni per la manodopera (16).

La scarsa affidabilità di questo metodo di pianificazione è stata dimostrata per la Grecia anche nel caso del progetto regionale mediterraneo (17); sarebbe quindi forse opportuno adottare un metodo alternativo di pianificazione, già sperimentato con migliori risultati altrove, e che comporta:

- a) analisi del mercato del lavoro basate sui dati più recenti relativamente ai settori più rappresentativi;
- b) analisi delle possibilità di sostituire un tipo di manodopera con un altro (coefficiente di elasticità di sostituzione);
- c) analisi comparativa sulla base dei dati sopramenzionati e di un'analisi dei costi dell'istruzione, dei costi sociali e dei benefici sociali di ogni tipo e grado di insegnamento (18).

■ Occorre riesaminare il potenziale contributo dell'istruzione, formazione professionale compresa, alla soluzione dei problemi posti dall'aumento della disoccupazione all'interno di un quadro socioeconomico e istituzionale sostanzialmente immutato. Se si tiene conto delle carenze strutturali e istituzionali del sistema economico e di quello educativo, delle imperfezioni del mercato del lavoro e del tipo di sviluppo che caratterizza la Grecia contemporanea, oltre che della sua posizione nell'economia mondiale, si comprenderà che le sole riforme educative del tipo adottato in questi ultimi anni hanno poche possibilità di modificare la situazione dell'occupazione. La scuola può infatti modificare la situazione sociale solo nella misura in cui lo consente il contesto sociopolitico.

■ È inoltre eccessivamente ottimista, o forse solo poco realistico, aspettarsi che le riforme scolastiche interne, come ad esempio l'adozione di materie tecnologiche o la preparazione professionale, l'integrazione

fessionale (all'interno della scuola) sia per il singolo individuo che per la società nel suo complesso.

Ma tutte le continuità di cui sopra non possono, a nostro avviso, essere, considerate verità evidenti e indiscusse; occorre infatti analizzarle con attenzione prima di imbarcarsi nell'elaborazione di nuovi orientamenti politici in materia d'istruzione e cogliamo quindi quest'occasione per presentare alcuni spunti di riflessione e di analisi.

■ Nell'ambito del modello liberale di sviluppo occidentale, va in primo luogo riesaminata la convinzione che una formazione tecnico-professionale separata sia il contesto migliore per lo sviluppo delle professionalità necessarie per l'aumento della produttività e per lo sviluppo industriale. Esiste una scuola di pensiero di un certo prestigio che sostiene la «fallacia» dell'insegnamento professionale istituzionalizzato, vale a dire della formazione professionale portata avanti nelle scuole, ritenuta poco valida ai fini dello sviluppo economico. Questa scuola di pensiero sostiene inoltre che istruzione generale e formazione tecnico-professionale non sono equivalenti ma che l'istruzione generale costituisce un prerequisito per la formazione tecnica che potrebbe essere impartita con migliori risultati sul posto di lavoro, da parte di organismi di formazione non scolastici, piuttosto che nella scuola (12). Le analisi economiche basate sui tassi di profitto hanno inoltre posto in dubbio la convinzione che la formazione tecnico-professionale costituisca, ai fini del-

lo sviluppo economico, un investimento formativo più proficuo dell'istruzione generale (13). I politici potrebbero, senza dover necessariamente aderire «in toto» a queste correnti di pensiero, esaminare quantomeno la possibilità di riformare le attuali strutture, nella direzione sopra menzionata, cercando di favorire, come ha suggerito l'Ocse, una maggiore convergenza fra istruzione generale e formazione tecnicoprofessionale in modo tale da svuotare di ogni significato la differenza fra quanto viene considerato accademico e quanto invece viene considerato professionale (14) e di modificare l'attuale suddivisione delle competenze in materia di formazione professionale fra scuola e industria. Le scuole potrebbero dedicarsi maggiormente e con migliori risultati all'insegnamento generale mentre le aziende potrebbero invece curare maggiormente le diverse specializzazioni tecnico-professionali (15). Questa riforma si rende necessaria anche in considerazione della crescente sofisticazione tecnologica che rende ancora più ardua la formazione da parte delle scuole.

La politica di ristrutturazione dell'insegnamento secondario sulla base di criteri di comprensività (scuole unificate polivalenti) potrebbe pertanto essere considerata come un passo nella direzione giusta ma bisogna esaminare anche l'opportunità di modifiche ispirate alle proposte menzionate precedentemente perché anche una struttura comprensiva e polivalente presuppone modifiche agli altri elementi del sistema (accesso alle università, organizzazione interna, programmi di studio, ecc.).

fra teoria e prassi o l'orientamento professionale possano di per sé provocare mutamenti sostanziali dell'atteggiamento, delle aspirazioni o del destino professionale degli studenti (atteggiamento più positivo nei confronti della formazione tecnico-professionale e del lavoro, minor tendenza a indirizzarsi verso studi universitari e professioni tradizionali, ecc.) e facilitare di conseguenza la transizione fra scuola e lavoro riducendo inoltre le richieste di accesso alle università. Le innovazioni curriculari del tipo sopra descritto e le altre innovazioni nel sistema greco sono certamente da considerarsi un fatto positivo ma bisogna anche tener conto del fatto che altrove⁽¹⁹⁾, e ci sono motivi per ritenere che questo valga anche per la Grecia, l'atteggiamento, le aspirazioni e le aspettative degli studenti sono determinati da condizioni interne ed esterne e in primo luogo da queste ultime. Nel caso particolare della Grecia, queste comprendono le modalità d'incentivazione, fra cui anche i livelli retributivi, i rapporti sociali sul lavoro, il ruolo del singolo lavoratore all'interno del processo produttivo e altri fattori di questo tipo.

Resta infine l'importante questione della parità sociale. Come abbiamo rilevato più volte in precedenza, tutti sono d'accordo sul fatto che l'insegnamento professionale sia stato la «cenerentola» dell'istruzione, che la sua qualità non fosse buona, che le scuole professionali fossero frequentate perlopiù dai figli della classe operaia, che non offrisse le stesse possibilità di avanzamento e che gli sbocchi professionali fossero meno prestigiosi anche se non sempre meno retribuiti. Praticamente tutte le riforme strutturali, organizzative e curriculari più recenti sono state studiate per cercare di eliminare queste distorsioni, per contribuire al processo di democratizzazione, cercando di garantire una distribuzione più equa delle possibilità e il miglioramento dello status sociale e occupazionale dei ceti sociali meno favoriti, e per eliminare infine le disparità socioeconomiche più evidenti. Il sistema educativo nel suo complesso potrebbe, dopo queste riforme, servire a promuovere gli obiettivi di una società più giusta e democratica e che premi il merito.

Ma, anche in questo caso, la situazione è più complessa di quanto possa apparire a prima vista, e le prospettive poco incoraggianti. Come abbiamo già visto a proposito dell'efficienza economica anche il perseguimento della parità sociale presenta problemi sotto il profilo dei rapporti fra scuola e società oltre a sollevare la questione delle potenzialità dell'istruzione rispetto al cambiamento sociale. Data la natura dell'economia greca, la struttura della remunerazione occupazionale nella formazione sociale greca e i meccanismi educativi selettivi (come ad esempio, gli esami per l'accesso alle università e il tipo di formazione richiesta), la cosiddetta «legge ferrea della selezione scolastica» (vedi sociale) continuerà probabilmente ad esercitare la propria influenza a discapito della formazione tecnico-professionale.

Note

- (1) Sono esemplificativi dell'adozione di questo sistema in diversi momenti storici: il progetto regionale mediterraneo dell'Ocse dei premi degli anni '60 e il piano quinquennale 1976-81.
- (2) Uno studio del 1977 dimostrava che il reddito annuo medio dei salariati che avevano frequentato le scuole tecnico-professionali era maggiore di quello dei salariati che uscivano invece dalle scuole ad indirizzo generale (vedi di A. PSACHAROPOULOS e A. KAZAMIAS: «Istruzione e sviluppo in Grecia: uno studio economico e sociale dell'insegnamento superiore», manoscritto pag. 306, in via di pubblicazione presso la Papazses Press, Atene).
- (3) Per il periodo 1965-76 vedi lo studio dell'Ocse: «Politica educativa e programmazione: le politiche di riforma della scuola in Grecia» (Parigi, 1980). I dati per il 1985 sono invece tratti da fonti non pubblicate del ministero per l'istruzione.
- (4) Uno studio effettuato nel 1979 da M. KASSOTAKIS dimostra che il 72% di un campione di studenti ginnasiali non intendeva iscriversi ai licei tecnico-professionali perché questa scelta precludeva l'accesso all'università. (Cfr. «To Vema» del 26 gennaio 1979).
- (5) Fonti governative sostengono che i primi segni di una inversione di tendenza si notano nei recenti aumenti delle iscrizioni negli istituti tecnici superiori (TEI); è tuttavia probabile che questi aumenti siano riconducibili ad altri fattori e non ad un mutamento degli atteggiamenti sociali quali ad esempio: il numero limitato di posti presso le ricercatissime università, che spinge i non ammessi a cercare altri sbocchi e il timore della disoccupazione o della

sottoccupazione. Per approfondire l'argomento vedi «Ta Nea» del 4 settembre 1985.

- (6) Vedi K. KASSIMATI, Z. PILAFTZOGLU e C. TSAKIRIS: «I centri per apprendisti dell'Oaed: dati, problemi, raccomandazioni» (Atene, Centro nazionale per la ricerca sociale, 1984) pag. 25 e seguenti.
- (7) Per maggiori dettagli si rimanda a A. KAZAMIAS: «La crisi dell'istruzione in Grecia e i suoi paradossi: una visione storico comparativa», Atti dell'accademia di Atene, vol. 58, 1983, pagg. 415-467 (in greco).
- (8) A. ZESSIMOPOULOS, «La lotta alla disoccupazione e i provvedimenti pubblici per i disoccupati», intervento non pubblicato al seminario sulle relazioni industriali, Salonico, novembre 1985 (in greco).
- (9) Per dati specifici su queste caratteristiche dell'economia greca e per dati comparativi sugli stati membri della CEE, vedi J. P. HATZIPANAYIOTOU: «Lo sviluppo del mercato del lavoro in Grecia, 1961-1983», Atene, gennaio 1984, relazione non pubblicata, (in greco).
- (10) Vedi S. BABANASES e C. SOULAS: «La Grecia alla periferia dei paesi industrializzati: confronti internazionali»; Atene, Themelio, 1976 (in greco).
- (11) Vedi M. MALIOS: «L'attuale fase di sviluppo del capitalismo in Grecia», Atene, Synchorone Epochi, 1977, (in greco).
- (12) Vedi P. J. FOSTER: «Istruzione e cambiamento sociale in Ghana», Londra, Routledge e Kegan Paul, 1965, e «Fallacia dell'insegnamento professionale» a cura di J. Krael e A. H. Halsey in «Potere e ideologia nella scuola», New York, Oxford University Press, 1977.
- (13) Vedi G. PSACHAROPOULOS, «L'istruzione come investimento» in «Istruzione e sviluppo» di Aklilu Habte et al., Washington D.C., Banca mondiale, 1983, pagg. 13-14.
- (14) Ocse, commissione per l'istruzione, commissione per la manodopera e gli affari sociali, «Relazione interlocutoria sulle future politiche di istruzione e formazione professionale», Parigi, 7 novembre 1978.
- (15) Vedi anche W. NORTON GRUBB: «La fenice del professionalismo: speranza rinviata, speranza negata» a cura di L. C. Solomon in «Rivalutazione del legame fra scuola e lavoro», San Francisco, Jossey Press, 1978, pag. 85.
- (16) Vedi G. PSACHAROPOULOS, «Pianificazione dell'istruzione e mercato del lavoro», European Journal of Education, vol. 15, n. 2, (1980), pagg. 216-217 e dello stesso autore, «Pianificazione dell'istruzione: passato e presente», Prospects, vol. VIII, n. 2, (1978), pagg. 137-138.
- (17) Vedi lo studio di PSACHAROPOULOS e KAZAMIAS, op. cit. pag. 380.
- (18) Per approfondire quest'impostazione e le sue modalità d'applicazione in Grecia nella pianificazione dell'istruzione superiore vedi ibid., pagg. 369-381.
- (19) Vedi ad esempio G. PSACHAROPOULOS e W. LLOXLEY: «Istruzione secondaria diversificata e sviluppo», Washington D.C., Dipartimento per l'istruzione, Banca mondiale, 1984.



Formazione professionale in Grecia

Hermann Schmidt

Nel 1976 ebbe inizio in Grecia un'ampia riforma dell'istruzione che è tuttora in atto. Venne prolungato da 6 a 9 anni l'obbligo scolastico, furono create scuole tecnico-professionali (TES) per fornire una formazione professionale di base ed un liceo tecnico-professionale (TEL) accanto al tradizionale liceo d'istruzione generale. Alle università venne affiancato un sistema di scuole d'ingegneria (Katee) che offriva una formazione professionale di livello superiore. La formazione professionale aziendale (apprendistato Oaed) rivestiva un ruolo piuttosto opaco accanto ai percorsi formativi scolastici.

La posizione di predominio occupata tuttora dall'istruzione generale e dallo studio universitario costituì per il governo greco, agli inizi degli anni '80, un

motivo per rivalutare ulteriormente i percorsi formativi professionali. Quale terza forma liceale venne creato un liceo integrato (EPL) destinato a costituire un raccordo tra la formazione professionale e quella generale. Venne migliorato l'apprendistato aziendale ed equiparato al sistema duale (formazione professionale in alternanza), normale nei paesi di lingua tedesca. Le scuole d'ingegneria (Katee) sono state trasformate in istituti superiori di qualificazione professionale con carattere accademico di autonomia.

La grecia continua tenacemente per la sua via volta ad aprire, tramite la formazione professionale, percorsi formativi di livello superiore e a dare impulso allo sviluppo economico e sociale per mezzo di un'istruzione orientata alla pratica.

Grecia, un paese in trasformazione

La descrizione di sistemi particolari della società greca, qui è il caso del sistema di

HERMANN SCHMIDT

Segretario generale dell'Istituto federale per la ricerca sulla formazione professionale.

L'autore ha effettuato negli anni 1979 e 1980 per incarico dell'Ocse, assieme a due esperti nel settore scolastico, l'uno inglese e l'altro svedese, una rilevazione sullo stato del sistema d'istruzione greco. Inoltre ha preso parte nell'autunno del 1980 a Parigi, in qualità di relatore per il sistema di formazione professionale, alla cosiddetta «Analisi strutturale OCSE» riguardante la Grecia.

formazione professionale, deve avvenire sullo sfondo del processo di sviluppo molto dinamico dell'intera società greca negli ultimi 20 anni. Nell'ambito di un breve articolo si può ad ogni modo solo accennare a tale sviluppo. Chi voglia approfondire l'evoluzione molto interessante del sistema greco di formazione professionale dovrebbe leggere l'eccellente monografia, di imminente pubblicazione, di Stavrou, esperto greco di formazione professionale*.

* STAVROU, STAVROS: «Die Berufsbildung in Griechenland», edito dal Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale (Cedefop), Berlino, pubblicazione prevista per il marzo 1986.

La descrizione che viene fatta in questo articolo degli attuali sviluppi in Grecia si basa ampiamente sui dati, forniti da Stavrou, finora unici per la loro precisione.

Lo sviluppo demografico in Grecia è caratterizzato negli ultimi 20 anni da un'incremento demografico naturale e da forti movimenti migratori di andata e di ritorno verso gli stati industrializzati dell'Europa occidentale. La variazione demografica è salita, tra il 1961 e il 1981, da 8,3 a 9,7 milioni. Solamente negli anni '70 la variazione demografica ha fatto registrare un'aumento di circa 1 milione di unità, di cui due terzi sono riconducibili ad incremento demografico naturale ed un altro terzo a rimpatri dagli stati europei.

L'urbanizzazione è aumentata notevolmente in questi 20 anni. Mentre nel 1961 meno ancora della metà della popolazione (circa il 46%) abitava in regioni urbane medio-grandi, nel 1981 era già quasi il 70%.

La descrizione dello *sviluppo dell'occupazione* incontra alcune difficoltà, sia perché in Grecia solo negli ultimi anni si sta realizzando un rilevamento più preciso del numero degli occupati e dei disoccupati, sia perché i forti movimenti migratori della popolazione economicamente attiva negli ultimi 20 anni ne hanno, a più riprese deformato l'immagine. Va constatato che anche in Grecia, negli anni '80, il *tasso di disoccupazione si è quasi raddoppiato* (secondo una stima, nel 1984 era dell'8,2%) La situazione del mercato del lavoro è

tuttavia sempre più favorevole che nella maggior parte degli altri stati dell'Europa occidentale. Il tasso di disoccupazione delle donne (1983: 11,7 %) è il doppio di quello degli uomini (1983: 5,8 %). In quella che è un'importante questione per il sistema di formazione professionale, cioè la disoccupazione giovanile, la Grecia ne esce male. Quasi il 43 % di tutti i disoccupati ha meno di 25 anni. Addirittura quasi il 60 % ha meno di 30 anni. Nella media comunitaria invece coloro che hanno meno di 25 anni costituiscono solo il 38,3 % del tasso di disoccupazione complessivo. Nella Repubblica federale di Germania questa cifra è del 27,2 % (alla fine di settembre 1984), fatto che è da ricondursi alla percentuale particolarmente alta di soggetti appartenenti a questa fascia d'età che prendono parte ad una formazione professionale aziendale.

Nello sviluppo economico della Grecia si sono verificati negli ultimi 20 anni considerevoli spostamenti del potenziale di manodopera all'interno dei settori. Nel settore primario, fortemente marcato in Grecia dall'agricoltura, dalla viticoltura e dalla pesca, la quota degli occupati si è ridotta dal 54 % circa nel 1961 al 31 % circa nel 1981. I settori manifatturieri hanno fatto registrare un aumento del 10 %, dal 19 % al 29 %, ed il settore terziario del 13 %, dal 27 % al 40 %.

Malgrado questi considerevoli *spostamenti strutturali* avvenuti tra il 1961 e il 1981, un confronto con le corrispondenti statistiche CE del 1983 mostra l'importanza ancora enorme del settore primario per la struttura occupazionale greca.

mazione generale più formazione professionale di base) e consentire pure l'accesso all'università,

■ è stata prevista l'organizzazione di un articolato sistema scolastico professionale.

Nell'ambito della riforma del 1977 non si parlava ancora di una riforma della formazione professionale aziendale abbinata alla frequenza di una scuola serale (formazione professionale in alternanza, 2 370 diplomati nel 1976), modello pur allora già esistente e per il quale era competente il ministro del lavoro. Ciò era comprensibile se si tiene conto della montagna di problemi con cui dovevano confrontarsi i promotori della riforma.

La situazione della formazione professionale in Grecia nel 1979 - 80, tre anni dopo l'avvio della riforma

Al tempo dell'analisi strutturale Ocse sulla Grecia, nel 1979-80, la formazione professionale, nel quadro degli innumerevoli progetti di riforma, aveva guadagnato ben poco terreno rispetto ai corsi di studi di carattere generale che dominavano il campo. Il prolungamento della scuola dell'obbligo da 6 a 9 anni assorbiva la maggior parte delle risorse. I licei tecnico-professionali per mezzo dei quali la formazione professionale doveva essere rivalutata agli occhi della popolazione greca cosciente del proprio rango sociale, registravano nel terzo anno successivo alla loro istituzione appena il 4 % dei passaggi a tutti i licei. Questo fatto, a dire il vero, non era strano, perché a chi non passava gli esami d'ammissione molto difficili al liceo d'istruzione generale, veniva pur sempre aperta una strada per il liceo tecnico. Inoltre chi, dopo il liceo tecnico, non aspirava ad un impiego, bensì ad uno studio di livello universitario, doveva portare all'esame di ammissione, accanto alle « materie tecniche », quasi tutto quello che il liceo d'istruzione generale richiedeva dai suoi studenti. Negli esami d'ammissione all'università, come accade anche in molti altri paesi, alle *materie economiche e tecniche* non veniva attribuito lo stesso valore della *letteratura e delle lingue*, fossero pure le prime conosciute in modo eccellente.

L'istituzione di *scuole di qualificazione professionale* e di scuole professionali di specializzazione ad indirizzo settoriale (turi-

Struttura occupazionale per settori in Grecia e nella CE nel 1983*

	Settore primario	secondario	terziario
Grecia	26,96 %	28,62 %	41,42 %
Comunità europea (9)	6,78 %	35,69 %	57,53 %

* STAVROU, ST., loc.cit., pag. 33.

Per poter effettuare una valutazione dell'attuale stadio di sviluppo del *sistema greco d'istruzione e di formazione professionale* è necessario un breve sguardo retrospettivo alle decisioni di politica scolastica degli ultimi 25 anni. All'inizio degli anni '60 il governo dell'allora presidente dei ministri Papandreou (il padre dell'attuale presidente dei ministri) fece il tentativo di riformare ampiamente il sistema d'istruzione greco. Tali sforzi si situavano, per così dire, nell'ambito di una tendenza internazionale. In tutti gli stati industrializzati ci si dava da fare, negli anni '60, per riformare i sistemi d'istruzione. La situazione in Grecia era tuttavia molto più difficile che negli altri paesi. La scuola dell'obbligo comprendeva soltanto 6 anni. L'istruzione successiva era sinonimo di istruzione generale di tipo liceale, la cui conclusione sovrana poteva essere solo lo studio universitario. *La formazione professionale non aveva praticamente alcun ruolo nell'atteggiamento dei greci* verso il problema educativo. Essa serviva solamente per la preparazione ad attività di livello inferiore. Non aveva praticamente nessun valore per la preparazione a posizioni direttive o per il raggiungimento

di un certo « status ». Tale considerazione della formazione professionale è tuttora dominante in ampi strati della popolazione greca, malgrado i governi che si sono avvicendati da 10 anni si sforzino di rivalutarla.

La riforma scolastica portata avanti da Papandreou senior nella prima metà degli anni '60 fallì. Come tutti gli altri intenti riformatori si esaurì con la fase di immobilismo sociale subentrata alla presa di potere da parte della giunta dei colonnelli (1967). Karamanlis, il primo capo di governo eletto democraticamente dopo la caduta del regime dei colonnelli, riprese nel 1976 i fili della riforma di Papandreou. Attraverso due leggi di importanza fondamentale (n. 309/1976 sulla riforma dell'istruzione generale e n. 576/1977 sulla riforma della formazione professionale),

■ è stato elevato da 6 a 9 anni l'obbligo scolastico,

■ è stato istituito, accanto al liceo d'istruzione generale (livello superiore, dalla decima alla dodicesima classe), un *liceo tecnico-professionale* che dovrebbe fornire una sorta di doppia qualificazione (ampia for-

smo, industria alberghiera, ecc.) si trovava nel 1979 ad un buon punto, ma come altri propositi di riforma soffriva per la gravosa mancanza di risorse umane e di attrezzature. Non c'era un corpo insegnante ben preparato per la scuola professionale e mancavano spesso i mezzi finanziari per l'organizzazione di centri di formazione professionale moderni ed orientati in senso pratico.

Già nel 1973 con la fondazione di *scuole d'ingegneria* (Katee) era stato creato un livello accademico intermedio, al di sotto di quello universitario. Quei giovani che volevano studiare e che non avevano superato il concorso per uno dei pochi posti disponibili nelle università, trovavano presso queste istituzioni la possibilità di ricevere una formazione parauniversitaria e legata all'esperienza pratica. Per generazioni di studenti greci l'alternativa rispetto allo studio nel proprio paese, che la maggioranza non poteva sfruttare per mancanza di una sufficiente offerta di posti, era stata lo *studio all'estero*. Già alla fine degli anni '70 si vedeva che le scuole d'ingegneria (Katee) avevano riempito un vuoto significativo nel livello superiore di formazione professionale e che offrivano molteplici possibilità di effettiva affermazione professionale.

Nella sua relazione all'Ocse l'autore descriveva nei termini seguenti la situazione della riforma greca dell'istruzione nel 1979: si lavora ancora alle fondamenta della casa, mentre si arreda già il piano superiore. Il metodo estremamente pragmatico di procedere e la totale rinuncia ad una programmazione finanziaria a medio termine che si accompagnasse alla riforma resero più difficile a quel tempo una valutazione integrale dei provvedimenti di riforma ed in particolare un soppesamento del rapporto intercorrente tra l'istruzione professionale e quella generale.

A sostegno della messa in atto degli obiettivi di riforma, il governo greco aveva fondato un *Istituto centrale per lo sviluppo dei curricula e dei libri di testo* (Keme), i cui sforzi si dovevano orientare all'elaborazione di una statistica relativa al settore dell'istruzione e di una programmazione a medio termine, nonché alla realizzazione di progetti pilota ed all'elaborazione di curricula moderni.

Per quanto riguarda l'*orientamento professionale e la preparazione alla scelta professionale*, nella relazione del 1979 (*) si affer-

mava che entrambe erano assolutamente insufficienti. La formazione degli insegnanti elementari (dalla prima alla sesta classe) e medi (dalla settima alla nona classe) non prevedeva la preparazione ad insegnare materie tecniche od economiche. Mancavano le cognizioni relative al mercato del lavoro e delle professioni e non c'era la competenza per offrire un orientamento professionale legato alla realtà. Gli insegnanti delle scuole di istruzione generale venivano preparati più male che bene allo svolgimento di tali compiti durante brevi corsi della durata di pochi giorni.

La formazione professionale in Grecia nel 1985/1986, il decimo anno della riforma

Le leggi di riforma del sistema greco d'istruzione e di formazione professionale (del 1976 e del 1977) hanno avviato una trasformazione strutturale, organizzativa e contenutistica fino ad oggi non conclusa. Nello stesso 1985 sono state emanate delle nuove leggi riguardanti il settore scolastico. Nel sistema scolastico greco è dunque *tutto ancora in movimento*. Le considerazioni abbozzate di seguito possono essere perciò soltanto una descrizione della situazione della formazione professionale in Grecia nell'anno 1985-86, vista da un'osservatore straniero.

Il sistema d'istruzione greco oggi

Prima di descrivere i singoli settori della formazione professionale in Grecia, il grafico che segue intende offrire una visione d'insieme sul sistema d'istruzione nel suo complesso.

Sono necessarie alcune specificazioni riguardanti il grafico ed i dati statistici in esso contenuti.

■ La differenza tra i dati statistici relativi a coloro che iniziano ed a coloro che terminano la scuola elementare è da ricondursi sia a *cause demografiche*, che all'incremento dei *flussi migratori di ritorno*.

■ La differenza relativa agli allievi che hanno conseguito la licenza elementare ed a quelli che iniziano la scuola media trova giustificazione nell'entrata posticipata di quanti, ottenuta la licenza elementare negli anni passati, desiderano assolvere l'*obbligo scolastico*, ora prolungato.

■ A studenti che abbiano lasciato il livello d'istruzione secondaria senza aver conseguito un titolo viene offerta in *centri postliceali* la possibilità di prepararsi al conseguimento di un diploma liceale.

■ L'*apprendistato*, posto sotto il controllo dell'ente per l'occupazione della manodopera (Oaed), non appare in genere nelle descrizioni del sistema d'istruzione greco. Per completezza è stato inserito nel prospetto, poiché sono pur sempre circa 10 000 i giovani greci che seguono questo percorso formativo.

■ Accanto alle scuole tecnico-professionali esistono *scuole di qualificazione professionale turistiche, alberghiere, agrarie, militari, ecc.*, strutturate in forme analoghe che, tuttavia, per garantire la chiarezza della descrizione, non sono state prese in considerazione.

■ Un gran numero di giovani greci *studia all'estero*. Si valuta che ogni anno circa 7 000 si rechino all'estero per intraprendere gli studi.

□ **Orientamento professionale: progressi**

Negli ultimi anni sono stati fatti considerevoli progressi nel campo dell'*orientamento professionale e della preparazione alla scelta professionale*. Fino al 1981 si teneva appena un'ora di orientamento professionale nella terza classe della scuola media. Da allora invece tale insegnamento è stato allargato a tutte le classi della scuola media e alle prime due del liceo. La formazione degli insegnanti è stata portata da poche ore a cinque mesi di preparazione. Tali provvedimenti non riguardano tuttavia i ragazzi che lasciano la scuola prima della nona classe o negli anni successivi *senza aver conseguito un titolo*.

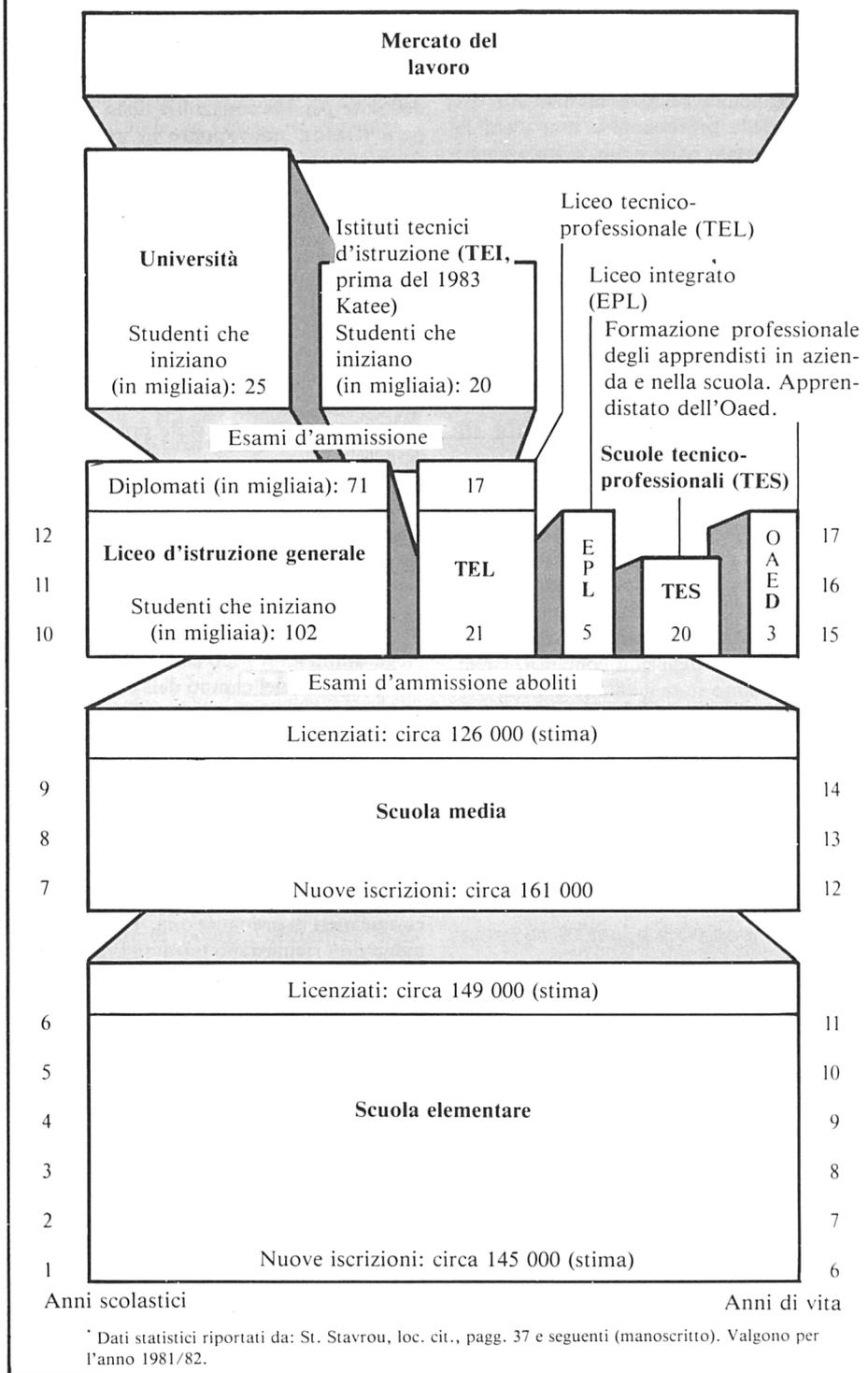
Per questo motivo e anche per la pressione della crescente disoccupazione giovanile, l'Oaed organizza dal 1983 dei corsi di preparazione professionale della durata di 10 settimane per giovani dai 15 ai 18 anni. Ai giovani vengono fornite informazione, consigli e sostegno nella ricerca del lavoro. Il fatto che già nel secondo anno 3 500 giovani abbiano preso parte ai corsi, mette in evidenza il loro enorme bisogno e successo.

□ **Le scuole professionali: nessuna alternativa al liceo**

Le scuole professionali che, ai sensi della legge n. 576/1977, erano state potenziate, dovevano sviluppare una propria fisionomia e diventare l'alternativa al liceo. Esse non hanno raggiunto questo obiettivo. La

* Oecd (ED (80) 20): Review of Educational Policy in Greece, Parigi, 1980, pag. 32.

Struttura del sistema d'istruzione greco*



loro proporzione sul numero complessivo degli iscritti nel livello secondario superiore è diminuita (1980-81: 8,6%; 1984-85: 4,8%) nella misura in cui è cresciuta quella dei licei tecnico-professionali (1980-81:

16,9%; 1984-85: 20,8%). È chiaro che la scarsa percentuale di materie di cultura generale (20%) rispetto alle materie d'indirizzo pratico e teorico-professionali esercita un'attrattiva troppo limitata sull'opinione

pubblica greca, decisamente orientata verso l'istruzione generale. Oltretutto queste scuole conferiscono una qualificazione «limitata» allo svolgimento di un'attività ad indirizzo pratico-professionale. Tale complesso di elementi potrebbe essere il motivo per cui il governo greco recentemente ha reso più semplice il «passaggio» ad un liceo tecnico professionale. I diplomati delle scuole tecnico-professionali possono accedere alla seconda classe di questi licei senza dover sostenere un esame.

Le scuole tecnico-professionali offrono in 14 settori professionali (per esempio, elettrotecnica, artigianato, edilizia) una formazione professionale in 32 attività prevalentemente tecnico-artigianali (eccezioni: attività d'ufficio, turismo, economia domestica).

□ Licei in concorrenza: la battaglia per l'equipollenza

Negli ultimi anni i licei tecnico-professionali (TEL) hanno fatto registrare di certo lo sviluppo più sorprendente. Nel primo decennio successivo alla loro fondazione si sono conquistati un buon quinto di tutti gli studenti liceali. Diverse decisioni di politica scolastica degli ultimi cinque anni hanno rafforzato la posizione dei TEL.

■ L'abolizione degli esami per passare dalla scuola media al liceo ha tolto un po' ai TEL lo status di «liceo di secondo rango». La posizione di preminenza del liceo d'istruzione generale, che comprende circa il 75% di tutti gli allievi del livello secondario, non ha subito dal 1980 ad oggi quasi nessuna variazione.

■ Il miglioramento della mobilità in senso orizzontale tra i licei e l'accresciuta offerta di corsi postliceali ha aumentato le possibilità di accesso all'università degli studenti dei TEL.

Se si considerano queste possibilità, l'offerta formativa dei TEL è diventata più attraente.

■ Viene conferita un'ampia formazione professionale di base (nozioni fondamentali teorico-professionali; nessun diploma professionale). I licei tecnici offrono: costruzioni meccaniche, elettrotecnica, edilizia, chimica-metallurgia, filatura-tessitura, arte applicata, informatica. I licei professionali: economia ed amministrazione, agricoltura, servizi sociali e navigazione commerciale.

■ La legittimazione a studiare negli istituti superiori di qualificazione professionale (TEI, in precedenza Katee) si ottiene mediante il diploma liceale ed il superamen-

to dell'esame di ammissione. Annualmente viene fissato il numero dei posti di studio (numero chiuso). Il fatto che restino aperte le strade verso il livello superiore del sistema scolastico costituisce certo, agli occhi di molti greci, l'elemento decisivo di vantaggio dei TEL rispetto alle scuole tecnico-professionali, vantaggio che non sembra acquistato ad un prezzo troppo alto mediante un anno in più di scuola.

Malgrado questa evoluzione assai positiva dei TEL, non sembra che il governo greco sia soddisfatto dei progressi fatti verso l'equipollenza tra istruzione generale e professionale. Nel 1984 ha creato un terzo nuovo tipo di scuola, il *liceo integrato* (EPL). Si tratta di una scuola comprensiva del livello secondario II che offre in forma integrata istruzione generale e formazione professionale. Aspetto interessante di questa concezione è l'inclusione di una formazione professionale pratica, cosa che il liceo tecnico-professionale finora non ha svolto. Il liceo integrato deve tra l'altro contribuire a combattere i pregiudizi radicati nella tradizione greca sul minor valore del lavoro pratico-manuale*.

Il liceo integrato, pure triennale, offre una pluralità di materie obbligatorie (il tradizionale quadro di materie proprie del liceo, ma anche *tecnologia/produzione e nozioni fondamentali di dottrina economica*), di materie obbligatorie a scelta (per es. agricoltura, biotecnica, diritto) e di materie facoltative (per es. seconda lingua straniera, materie artistiche). Tra il primo ed il terzo anno diminuisce la proporzione delle materie comuni ed aumenta quello delle materie specifiche. L'attitudine allo studio universitario va quindi conseguita anche mediante lo studio di materie ad indirizzo professionale.

Il *liceo integrato* apre perciò in linea di massima la strada a tutti i percorsi formativi e professionali che vengono forniti dagli altri tipi di scuole del livello secondario II. Il ministero dell'istruzione cita gli obiettivi più importanti propri di questa forma di scuola**:

«Il liceo integrato deve essere

- una scuola democratica, cioè antiautoritaria;
- una scuola aperta, cioè legata alla vita e all'ambiente sociale;

■ una scuola dinamica che abbia la forza di sviluppare nuovi campi di studio, di introdurre nuove materie e di svolgere delle attività che corrispondano ai bisogni sociali e alle esigenze educative degli allievi».

Nel 1984-85 hanno iniziato a funzionare 14 licei integrati con quasi 4 500 allievi. Bisogna attendere per vedere se il nuovo modello scolastico ridurrà ulteriormente il predominio del tradizionale liceo d'istruzione generale e se le qualifiche professionali che fornisce il liceo integrato possano migliorare le opportunità dei diplomati sul mercato del lavoro.

□ **Una riforma che andava fatta già da molto tempo: l'apprendistato dell'Oaed**

Dagli anni '50 esiste in Grecia un apprendistato che tuttavia non ha assunto mai l'aspetto e l'importanza per il mercato del lavoro che lo stesso riveste nell'area di lingua tedesca. Anche gli elementi qualitativi ed il quadro generale non erano tali da consentirlo. Accanto ad una settimana lavorativa tempo pieno in azienda, i giovani dovevano frequentare complessivamente 14 ore di lezione in una scuola professionale (e questo per quattro sere alla settimana). Era senza dubbio un sistema molto pesante che di certo non favoriva l'apprendimento. L'ente per l'occupazione della manodopera (Oaed) è responsabile dei programmi e dei «centri di apprendistato» (scuole professionali con laboratori di addestramento).

Nel 1984/85 il governo greco ha riformato anche questa branca non irrilevante del sistema di formazione professionale. Sono state riprese una serie di raccomandazioni, già espresse nel rapporto Oese del 1980.

■ Il *primo anno* di formazione professionale deve essere svolto interamente nei *centri d'apprendistato* dell'oaed.

■ Con l'inizio del secondo anno la formazione si svolge *in alternanza* per 3-4 giorni nell'azienda e per 1-2 giorni nella scuola professionale.

■ Lo spazio lasciato all'*esperienza pratica* aumenta costantemente a partire dal secondo anno fino al termine della formazione professionale triennale; vi è interamente dedicato l'ultimo semestre.

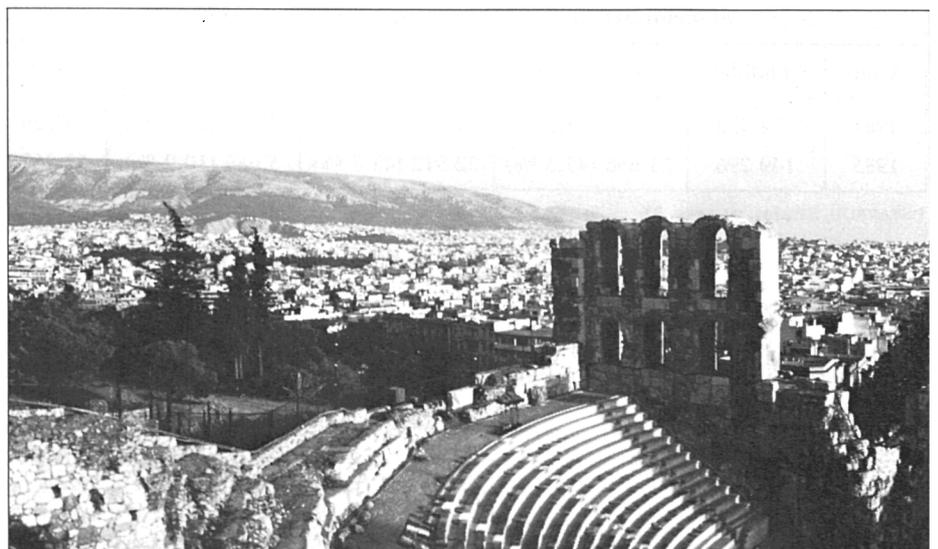
■ L'*organizzazione* dell'insegnamento nella scuola professionale deve essere strutturata in forma flessibile per 1-2 giorni alla settimana oppure in forma di «corsi com-patti» della durata di più mesi. La formazione professionale si svolge corrispondentemente anche in azienda per più mesi di seguito e senza interruzioni scolastiche.

■ L'*offerta formativa* si concentra in primo luogo su 23 professioni per le quali esiste chiaramente una richiesta più elevata:

13 professioni dei settori *della tecnologia del metallo e dell'elettrotecnica* (per esempio tecnico di macchine utensili, tecnico di automobili, elettrotecnico), *grafici e disegnatori tecnici* 7 *professioni artigianali* (per esempio, ceramista, orefice, argentiere, perito edile) e *manodopera amministrativa qualificata per il settore agricolo*.

L'Oaed gestisce 38 «centri d'apprendistato» in tutto il paese, a ciascuno dei quali sono collagate un certo numero di aziende di formazione professionale.

Alla formazione professionale vengono ammessi giovani in *possesso della licenza*



* STAVROU, ST., loc. cit., pag. 33.

** Ministry of Education and Religion (ed.) The Integrated Lyceums, Athen 1984, pag. 4.

media in età tra i 16 e i 19 anni. I posti di formazione professionale vengono messi a disposizione secondo un'analisi annuale del mercato del lavoro a livello regionale. Negli ultimi anni erano annualmente tra 2 500 e 3 500. La crescente disoccupazione giovanile, ma anche il miglioramento delle condizioni in cui si svolge la formazione professionale hanno aumentato l'attrattiva esercitata dall'apprendistato. Nell'ultimo anno, in alcuni indirizzi professionali, *la domanda è stata dieci volte superiore all'offerta (!)* * Finché esisterà una tale sproporzione tra offerta e domanda, si manifesteranno difficilmente dei *punti deboli della programmazione della prima* (orientamento alla situazione attuale del mercato del lavoro).

Malgrado la disoccupazione giovanile coloro che terminano l'apprendistato trovano, a motivo della grande carenza di manodopera qualificata, un mercato del lavoro favorevole. C'è da chiedersi se è ragionevole far valere, quale condizione d'ammissione all'apprendistato, un titolo d'istruzione (licenza di scuola media). In questo modo a molti ragazzi che manifestano un certo ritardo nello sviluppo e sono sprovvisti di un titolo scolastico verrebbe tolta l'opportunità di far progredire la propria personalità mediante l'apprendimento di una professione e di trovare un posto adeguato nella società. D'altra parte, la possibilità di accedere alla seconda classe del liceo tecnico-professionale *apre formalmente una strada senza grandi prospettive* a coloro che hanno terminato l'apprendistato dell'Oaed. L'accesso è però subordinato al sostenimento di un esame di ammissione che in futuro comunque, dopo la riforma dell'apprendi-

stato, scomparirà. Tre anni di apprendistato non vengono posti nemmeno sullo stesso livello di un anno di liceo. In Grecia, ai promotori della riforma, come ai loro colleghi di altri paesi europei, compresa la RF di Germania, riesce difficile riconoscere *l'equivalenza di formazione professionale ed estruzione generale*.

Manca inoltre *una descrizione chiara dei diversi profili professionali* che possono essere conseguiti nell'apprendistato dell'Oaed, nelle scuole tecnico-professionali, nel liceo tecnico-professionale e nel liceo integrato. Essa risulta necessaria per il mercato del lavoro ed in egual misura per le aziende e per i giovani.

Livello d'istruzione superiore e formazione professionale continua: campo di attività per il futuro

Nel quadro della riforma degli ultimi anni (legge n. 1404/1983) le scuole d'ingegneria (Katee) istituite nel 1973 sono state portate al livello di istituti superiori di qualificazione professionale (istituti tecnici d'istruzione superiore TEI) ed hanno allargato l'ambito dell'offerta formativa al settore amministrativo e a quello dei servizi. In questo modo la Grecia porta a compimento un processo evolutivo che ha avuto luogo anche in altri paesi.

La riforma globale dell'istruzione degli ultimi 10 anni ed in particolare la ristrutturazione dei Katee in TEI ha prodotto un aumento frenetico del numero degli studenti.

bisogno di posti in quelli successivi. Potrebbe essere uno dei maggiori problemi anche per i promotori della riforma quello di mantenere in un rapporto ragionevole i fattori quantitativi e quelli qualitativi.

In Grecia andrà rivolta in avvenire una maggiore attenzione *alla formazione degli adulti* al di fuori del livello d'istruzione superiore. I tradizionali corsi di formazione professionale continua degli occupati, offerti da innumerevoli istituzioni private e statali (tra le quali la più grande è l'Oaed), devono essere resi chiari, coordinati meglio, organizzati e collegati con corsi di istruzione generale continua. A questo scopo è stato creato un ufficio di coordinamento presso il ministero dell'istruzione, a capo del quale c'è un *segretario generale per l'istruzione degli adulti* *.

Comitati consultivi e ricerca educativa: stabilizzatori e motori della riforma

Nel quadro della riforma del sistema scolastico nel suo insieme sono stati creati, a livello locale, regionale e nazionale, numerosi *comitati consultivi* per le istituzioni scolastiche, e così si è fatto pure nel settore della formazione professionale. Scopo di tali comitati è quello di collegare le istituzioni scolastiche al contesto sociale. Datori di lavoro e sindacati, genitori, insegnanti ed esperti nel campo dell'educazione hanno la possibilità di formulare dal loro punto di vista i fini propri delle iniziative nel settore dell'istruzione e della formazione professionale. Quello che finora era l'*Istituto di ricerca per l'istruzione secondaria* (Keme) viene attualmente trasformato in un istituto di ricerca e di sviluppo che si occupa di pedagogia, evoluzione dei curricula, tecniche educative e formazione degli insegnanti.

Già in occasione del primo incontro dei direttori degli istituti europei di ricerca nel campo della formazione professionale, organizzato dal Cedefop a Berlino nel maggio 1985, il direttore dell'istituto greco ha manifestato il suo interesse per una *cooperazione a livello internazionale*.

Per la Grecia e per gli altri paesi della Comunità europea una tale cooperazione potrebbe risultare molto utile ai fini dell'ulteriore sviluppo dei sistemi di formazione professionale.

* Eurydice, Bruxelles (Ed.): « The Education System in Greece 1984 », pag. 24.

Studenti iscritti al primo anno nel 1981 e nel 1985*

Anno	Candidati	Università	Katee/TEI	Altre	Totale
1981	74 922	14 747 (53,6 %)	9 715 (35,3 %)	3 068 (11,1 %)	27 529
1985	149 296	23 666 (45,3 %)	22 912 (43,8 %)	5 689 (10,9 %)	52 267

* STAVROU, ST., loc. cit., pag. 33.

C'è da augurarsi che i TEI non paghino il processo di avvicinamento alle università con una crescita della loro distanza dal mondo dell'economia e del lavoro. È disilludente, ma tuttavia constatabile in molte riforme scolastiche, il fatto che il progredire dei corsi di studi conduce a dei miglioramenti di status nella misura in cui essi si

allontanano dai contenuti formativi legati alla pratica.

Sebbene negli ultimi cinque anni, mediante una serie di poderosi sforzi, le capacità del livello d'istruzione superiore siano state quasi raddoppiate, il numero *dei candidati respinti* si è affermato *intorno ai due terzi* del totale. L'effetto è noto: con l'apertura dei corsi di studio si verifica un enorme

* STAVROU, ST., loc. cit., pag. 33.

Formazione professionale in Grecia: un sistema in via di espansione

La formazione professionale in Grecia, dopo decenni d'immobilismo, ha assunto nell'ultima decade uno sviluppo frenetico. L'istituzione dei licei tecnico-professionali (TEL), degli istituti tecnici d'istruzione superiore (TEI) e recentemente del liceo integrato (EPL) ha permesso di conseguire considerevoli risultati in questo settore nei confronti della posizione particolarmente forte di predominio esercitata dalla tradizionale istruzione generale che ha i suoi punti di forza nel liceo d'istruzione generale e nell'università. *C'è da augurarsi* che la riforma dell'apprendistato dell'Oaed abbia effetti di ampia portata. La proporzione di 10 a 1, tra quanti aspirano ad un posto e

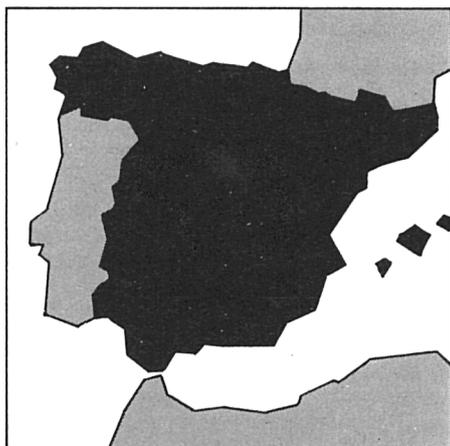
quanti effettivamente l'ottengono, mostra che in questo settore si cela un grande potenziale formativo. Il numero chiuso nelle università e negli istituti superiori di qualificazione professionale è molto meno rigido (3 a 1). I posti di studio (14 università, circa 90 000; 12 TEI, circa 30 000) superano numericamente di molto l'offerta di posti di formazione professionale attualmente a disposizione (279 TEL, circa 65 000 posti; 171 TES, circa 21 000; 38 centri di apprendistato dell'Oaed, circa 10 000) *. Uno degli impegni più importanti per portare a compimento la riforma della formazione professionale in Grecia sarà quello di *aumentare sensibilmente l'offerta di posti*, di introdurre *profili e certificati professionali* definiti in modo univoco e di rendere ancora più attraente l'apprendistato

* Eurydice, loc. cit., tavola 8.

dell'Oaed mediante *l'apertura di possibilità di formazione continua*.

Bibliografia:

- 1) Oecd Economic Surveys, Greece, Parigi 1979.
- 2) Educational Reform Greece, in: Comparative Education Review, vol. 22, n. 1, Chicago 1978.
- 3) Anstalt für die Beschäftigung des Arbeitnehmerpotentials, Informationsschrift, Atene 1979.
- 4) Education in Greece, Oecd-Report, Parigi 1980.
- 5) Centre of Planning and Economic Research (ED.): Greece, The Five Year Economic and social Development Plan 1983-87, Atene.
- 6) Eurydice, Bruxelles (ED.): The Education System in Greece, 1984.
- 7) Ministry of National Education an Religion (Ed.) the integrated Lyceum, Atene 1984.
- 8) A Study of Programmes prepared by the Greek Trainings Organisations as Part of the Exceptional Measures Europ. Commission, Bruxelles 1985 (unpublished).
- 9) STAVROS STAVROU, «Die Berufsbildung in Griechenland», Cedefop (ed.) Berlino, (pubblicazione prevista: maggio 1986).
- 10) Oecd, (ED (80) 20): Review of Educational Policy in Greece Parigi 1980, pag. 32.



Dati di base

Geneviève Ohayon

L'attuale sistema educativo spagnolo è regolamentato dalla legge generale sull'istruzione del 1970. La scolarità è obbligatoria dai 6 ai 16 anni. Ed ecco i vari livelli:

EGB «Educación General Básica» (Istruzione generale di base)

Insegnamento primario obbligatorio e gratuito. Durata: 8 anni (da 6 a 13). Sancito dal diploma di «Graduado Escolar» (diploma di frequenza scolastica) che permette d'accedere al BUP (cfr. qui sotto) o alla formazione professionale di primo grado FP.1. Gli alunni che non riescono ad ottenere questo diploma ricevono un «Certificado Escolar» - certificato di frequenza - che dà accesso unicamente alla FP.1.

BUP: «Bachillerato Unificado Polivalente» (Baccalaureato unificato polivalente)

Insegnamento secondario obbligatorio e gratuito (nel settore pubblico). Durata: 3 anni (da 14 a 16 anni inclusi). Istruzione generale, tronco comune e materie opzionali, alcune attività dette «tecnico-professionali».

Il conseguimento del baccalaureato permette d'accedere sia ai corsi di formazione professionale del secondo grado, FP.2, che al COU (si veda la nota sulla riforma dell'insegnamento secondario attualmente in fase di sperimentazione).

COU: «Curso de Orientación Universitaria» (Corso d'orientamento universitario)

Durata: 1 anno (da 17 a 18 anni).

Addestramento al lavoro universitario, perfezionamento del livello di cultura generale e preparazione all'esame d'ammissione per le *facoltà* (di medicina, farmacia, belle arti, psicologia, matematica, diritto, scienze economiche, ecc.) o per le *scuole tecniche superiori* (d'architettura, d'agronomia, d'ingegneria mineraria, ecc.).

Quest'esame detto di «selectividad» non è richiesto per accedere alle *scuole universitarie* (per insegnanti elementari, infermieri, ingegneri tecnici agricoli, tecnici di informatica, ecc.).

NB: La formazione professionale che ci accingiamo ad illustrare, «Formación Profesional Reglada», dipende dal ministero dell'istruzione e delle scienze (si veda il grafico dell'organigramma del sistema scolastico). Si differenzia dalla formazione permanente, detta «Formación Ocupacional» per la quale è competente il ministero del lavoro e della sicurezza sociale ed il suo istituto nazionale per l'occupazione (Inem).

FP.1: «Formación Profesional de Primer Grado» (Formazione professionale di primo grado)

Durata: 2 anni (da 14 a 16 anni).

È obbligatoria e gratuita per chi non opta per gli studi di baccalaureato (BUP) e quanti non hanno ottenuto il diploma di «Graduado Escolar» che, pertanto, non hanno accesso al BUP. L'insegnamento riguarda tre campi:

- cultura generale,
- scienze applicate alla branca professionale prescelta,
- cognizioni ed apprendimenti tecnici specifici.

Conferisce il diploma di «tecnico ausiliario», «Tecnico Auxiliar».

A questo punto l'alunno può:

- sia iscriversi al BUP, facendosi riconoscere alcune delle materie svolte,
- sia iscriversi alla FP.2 di specializzazione professionale.

FP.2: «Formación Profesional de Régimen General» (Formazione professionale di tipo generale)

Durata: 2 anni preceduti da un corso speciale di preparazione.

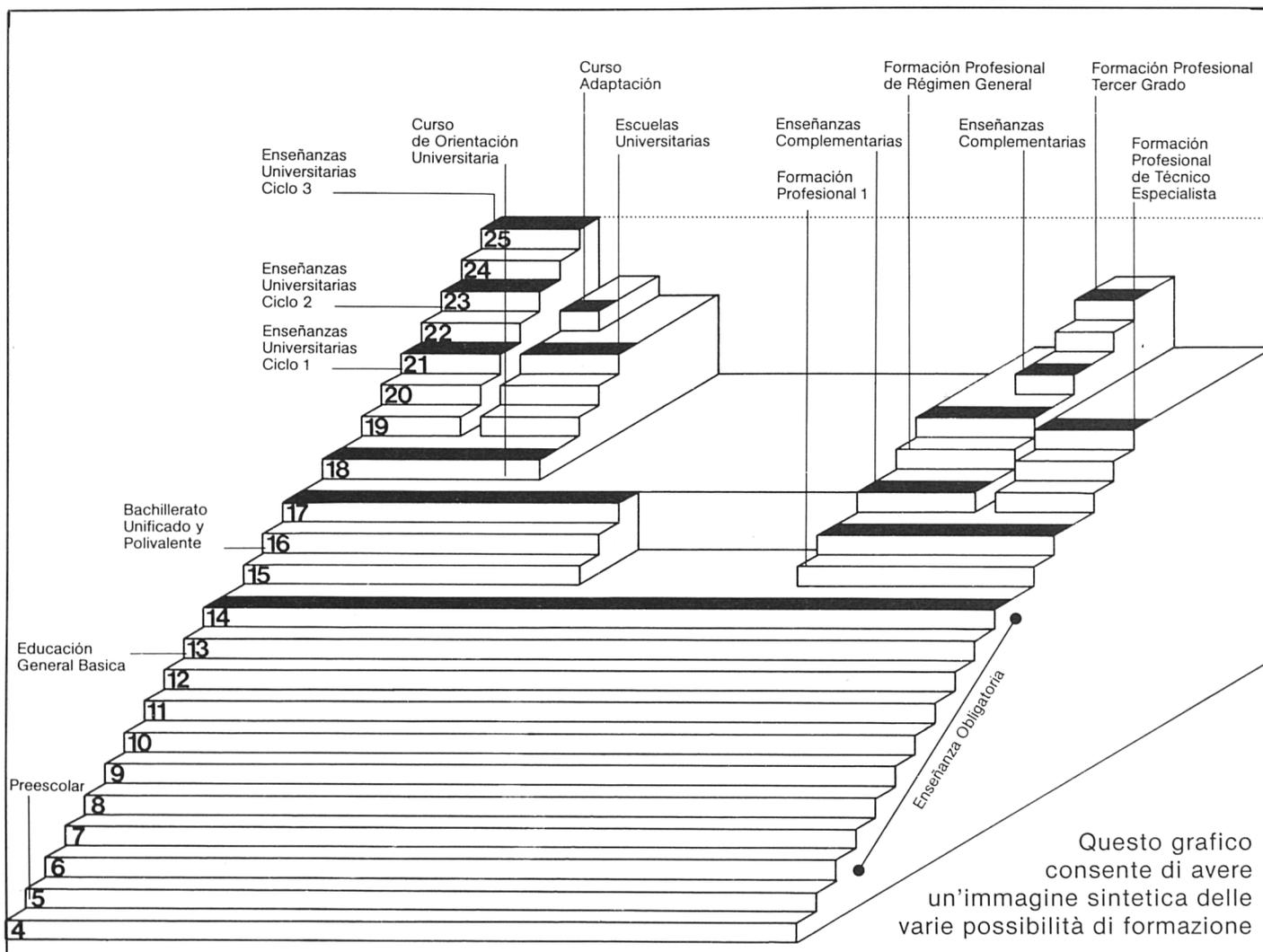
«Formación Profesional de Régimen de Enseñanzas Especializadas»

(Formazione professionale di tipo specializzato)

Durata: 3 anni.

Spagna

Popolazione	37,6 mil.	Produzione industriale (1983 = 100)	116
Densità demografica	75/km ²	Tasso d'incremento del reddito nazionale lordo	2,5 %
Disoccupazione 1985 (stima)	19,9 %	(Fonte: OCSE - Commissione delle CEE)	



Campi d'insegnamento:

- formazione all'impresa,
- conoscenze tecnologiche e pratiche,
- formazione complementare specializzata.

La FP.2 permette d'ottenere il diploma di *tecnico specializzato* (Técnico Especialista)

A questo punto è possibile accedere a

- il COU, per intraprendere gli studi universitari (previo esame d'ammissione),
- le scuole universitarie, nel campo di specializzazione della FP.

La legge prevede un terzo livello di formazione professionale che fino ad oggi non è mai stato attuato.

Nota sulla riforma dell'insegnamento secondario

(Per il secondo ciclo: 16 - 19 anni)

Sarà applicata, in via sperimentale, nel corso dell'anno 1985 - 86. Prevede sei baccalaurati o branche il cui obiettivo è di «coniugare *formazione, polivalenza e specializzazione* per una formazione più duttile ed adatta alle realtà sociali ed economiche».

Gli alunni che non proseguiranno negli studi universitari potranno completare la propria formazione attraverso una serie di moduli di formazione professionale della durata di un anno ciascuno che permetteranno d'acquistare un diploma equivalente alla FP.2.

Quanti non porteranno a termine gli studi secondari avranno la facoltà di inserirsi in moduli di formazione permanente della durata di 6 mesi-1 anno.

Formazione continua per adulti (EPA)

La legge generale sull'istruzione del 1970 consente agli adulti di portare a termine gli

studi di EGB e di FP, d'aggiornare o perfezionare le proprie conoscenze.

Attualmente, gli adulti possono accedere agli studi primari, secondari ed universitari attraverso i corsi per corrispondenza (Centro Nacional de Educación Básica a Distancia «Cenebad»; Instituto Nacional de Bachillerato a Distancia «Uned»).

La direzione generale per la promozione dell'istruzione del ministero dell'istruzione si occupa del coordinamento dell'EPA, attualmente in pieno sviluppo. Il ministero della cultura collabora attraverso i centri sociali della vicedirezione generale d'animazione culturale e la direzione generale della gioventù. Il dipartimento per la promozione sociale s'interessa più direttamente alle persone della terza età ed ai centri destinati, in particolar modo, alle donne.

Il ministero dell'agricoltura e della pesca realizza i programmi EPA nelle zone svan-

taggiate («Mejora Agraria», «Mejora Rural y Familiar»).

Per quanto riguarda il ministero del lavoro e della previdenza sociale questi, attraverso l'istituto nazionale per l'occupazione, «Inem», (creato nel 1978) sviluppa una politica di formazione professionale permanente detta «Formación Profesional Ocupacional».

Nel 1983 l'Inem pubblicava un piano di ristrutturazione della formazione professionale in Spagna secondo i principi di *decentralizzazione, regionalizzazione* e di *partecipazione* che preannunciavano gli orientamenti attuali della politica di formazione professionale ed, in particolar modo, lo spirito del programma nazionale di formazione e d'inserimento professionale varato nel settembre del 1985 e da noi qui di seguito presentato.

Attualità 1985/1986

Un *accordo economico e sociale (AES) 1985 - 1986* viene firmato a Madrid il 9 ottobre 1984 fra il governo, la «Confederación Española de Organizaciones empresariales» Ceoe (Confederazione spagnola delle organizzazioni padronali), che conta 1 300 000 affiliati ovvero il 75 % dei posti di lavoro, la «Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa», Cepyma (Confederazione spagnola delle piccole e medie imprese) e l'«Unión General de Trabajadores», UGT (Unione generale dei lavoratori), il sindacato socialista.

Grazie al consenso delle parti sociali e del governo, l'accordo si propone di favorire il rilancio dell'economia spagnola e di creare nuova occupazione, priorità assoluta dal momento che oltre il 20 % della popolazione attiva è disoccupata.

Per favorire l'inserimento dei giovani in azienda, l'articolo 15 del capitolo VI incoraggia il ricorso ai contratti da apprendista e di formazione (nuove modalità per i contratti approvate dalle Cortes il 2 agosto 1984, legge 32/1984).

Nell'articolo 16 dello stesso capitolo, intitolato «Formazione professionale», le parti firmatarie propongono misure urgenti per adattare il sistema della formazione professionale (FP) alle esigenze reali del mercato del lavoro e sviluppare la formazione permanente (FPO). A tale scopo, chiedono la creazione di un *consiglio generale della formazione professionale*. Nel novembre del 1985 il progetto veniva dibattuto alle Cortes.

Istituzione tripartita (governo, sindacati, imprenditori) il Consiglio avrebbe il compito di coordinare le azioni delle diverse amministrazioni nazionali e regionali, degli istituti pubblici e privati. La presidenza andrebbe alternativamente al ministero dell'istruzione e delle scienze ed al ministero del lavoro e della previdenza sociale. Concepito come organo consultivo del governo in materia di formazione professionale, il Consiglio dovrebbe partecipare allo sviluppo ed al controllo del *Programma nazionale di formazione ed inserimento professionale*

i cui fondamenti sono stati approvati dal Consiglio dei ministri (decreto del 31 luglio 1985). Il decreto in questione illustra quali saranno i programmi di formazione professionale permanente - in spagnolo «ocupacional» FPO - dispensati da alcuni centri di formazione in collaborazione con l'Istituto nazionale per l'occupazione (Inem).

Ambizioso, il piano prevede la formazione di 400 000 persone di qui a tutto il 1986 quando nel 1984 gli individui in formazione sono stati solo 70 000.

Indirizzo

ISTITUZIONI STATALI
MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS

Subdirección General de Formación Profesional (1)

Dirección General de Promoción Educativa EPA (2)
C/Alcalá, 34
28014 Madrid
Tel: 232 13 00 e 231 31 07

(1) Per le informazioni riguardanti la formazione professionale di base.

(2) Informazioni concernenti la formazione e l'educazione permanente degli adulti.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Dirección General de Empleo, Subdirección General de Formación Profesional y Ocupacional
Nuevos Ministerios, Paseo de la Castellana, s/n
28003 Madrid
Tel: 253 60 00 e 233 79 93

Instituto Nacional de Empleo - (Inem)
C/Condesa de Venadito, 9

28003 Madrid
Tel: 408 24 27

Per le informazioni riguardanti la formazione permanente

Subdirección General de Estudios de Empleo y Mercado del Trabajo

Pío Baroja, 6
28009 Madrid
Tel: 409 44 99

Per le informazioni sull'occupazione ed il mercato del lavoro

MINISTERIO DE CULTURA

Subdirección General de Animación Cultural

Dirección General de la Juventud
Paseo de la Castellana, 109
28016 Madrid
Tel.: 455 26 00, 455 50 00 (ext 2191)

Per interventi educativi rivolti agli adulti e programmi di promozione sociale.

Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (Cepyme)

Gran Vía, 2
28013 Madrid
Tel: 221 83 95

ORGANIZZAZIONI SINDACALI
DEI LAVORATORI

Unión General de Trabajadores (UGT)
Secretaría de Formación

C/San Bernardo, 20
28007 Madrid
Tel: 252 71 00

(membro fondatore della Confederazione dei sindacati europei (CES))

Comisiones Obreras CC.OO

C/Fernández de la Hoz, 12
28007 Madrid

(attualmente fuori dalla CES)

CENTRI CHE COLLABORANO CON L'ISTITUTO NAZIONALE PER L'OCCUPAZIONE

(Elenco incompleto)

Fondo de Promoción de Empleo

Glorieta Cuatro Caminos, 6
28020 Madrid
Tel: 441 46 22

Associazione senza scopo di lucro per il reinserimento dei lavoratori toccati dalla riconversione industriale (formazione professionale, aiuti al lavoro autonomo) con struttura decentralizzata su tutto il territorio.

Direzione tripartita: governo (nazionale e amministrazioni regionali) imprese, sindacati.

ISTITUTI DI RICERCA

Fundación IESA - Investigaciones Económicas Sociales Aplicadas

C/Ríos Rosas, 19 8B
28003 Madrid
Tel: 441 06 78

La fondazione Iesa è un istituto di ricerca applicata alle questioni economiche e sociali, cofinanziato dalla Fondazione Friedrich Ebert, la Fondazione Volkswagen, l'UGT, il PSOE e, a seconda dei temi delle ricerche, da diverse istituzioni statali.

Centro de Investigaciones Sociológicas CIS

C/Pedro Teixeira, 8, 4°
28020 Madrid
Tel: 456 12 61

(centro di studi sociologici)

Riviste

Inforem, pubblicazione mensile dell'Istituto nazionale per l'occupazione (Inem).

Conyuntura laboral, mensile del ministero del lavoro e della previdenza sociale.

La Revista, pubblicazione bimestrale del Fondo per la promozione dell'occupazione (FPE) (n. 1 settembre/ottobre 1985).

NB: Importante bibliografia delle pubblicazioni ufficiali

- sulla *formazione professionale*, presso il servizio delle pubblicazioni del ministero dell'istruzione e delle scienze;
- sulla *formazione continua*, presso il servizio delle pubblicazioni del ministero del lavoro e della previdenza sociale che cura i lavori dell'Inem. (Alcuni documenti sono disponibili in francese o in inglese).

Sarà dunque necessario moltiplicare per 100 il volume degli interventi di formazione permanente.

A tale scopo, la direzione generale dell'Inem invita tutti gli organismi pubblici o privati in grado di dispensare corsi di formazione permanente ad iscriversi come centri collaboratori presso l'Inem (Gazzetta ufficiale, 20 agosto 1985).

Questo formidabile sforzo per sviluppare la formazione permanente in tutti i campi ma,

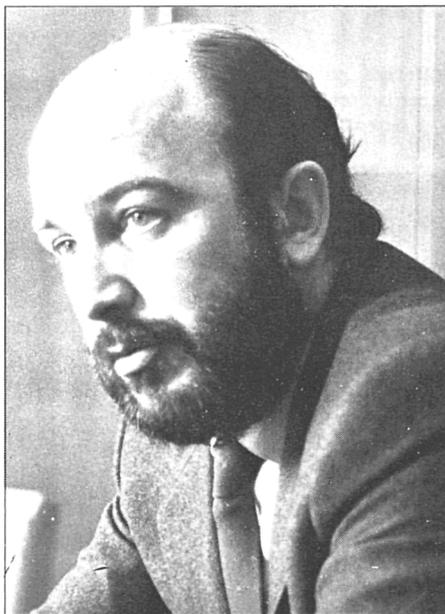
in particolare, laddove esiste la richiesta sul mercato del lavoro (nuove tecnologie, nuovi prodotti o servizi) sarà, in parte, sovvenzionato dal Fondo sociale europeo (a partire dall'1 gennaio 1986).

La formazione è totalmente gratuita per i partecipanti ai corsi di formazione permanente (FPO).

Nel novembre del 1985, mentre incominciava l'attuazione del programma nazionale di

formazione e d'inserimento professionale restavano ancora da mettere a punto gli strumenti di controllo e d'applicazione dei programmi. Inoltre, era ancora troppo presto per poter valutare i risultati di un progetto tanto vasto basato, per lo più sull'impulso delle iniziative di formazione locali, private e pubbliche*.

* Per un esempio concreto si veda nell'indirizzo il Fondo per la promozione occupazionale (FPE).



Dichiarazione del Dr. Joaquín Almunia Amann

**Ministro del lavoro
e della previdenza sociale**

L'esigenza sempre più pressante di fornire alla manodopera le qualifiche attualmente richieste dal mercato del lavoro ci ha spinto ad affrontare in modo nuovo la formazione professionale.

Il patto economico e sociale concluso per il periodo 1985 - 86 fra il governo, le associazioni imprenditoriali (Ceo-Cefime) e la confederazione sindacale UGT indica come prioritarie, ai fini del potenziamento della formazione professionale, le seguenti iniziative:

- migliorare le conoscenze sul mercato del lavoro;
- favorire la partecipazione delle parti sociali alla preparazione e alla realizzazione di iniziative di formazione professionale;

- coordinare l'offerta pubblica e privata in questo settore;

- integrare la formazione professionale ai piani per l'occupazione.

Il ministero del lavoro e della previdenza sociale ha pertanto avviato un programma di potenziamento della formazione professionale, affrontandola in modo nuovo sotto il profilo dei contenuti e della gestione, per raggiungere un duplice obiettivo:

- migliorare il nostro sistema formativo imprimendogli una nuova direzione mediante l'introduzione delle nuove tecnologie fra le materie d'insegnamento per affrontare la sfida posta dalle innovazioni apportate ai processi di produzione e di gestione delle imprese;

- curare in particolare le categorie che hanno particolare difficoltà ad inserirsi nel mondo del lavoro, come ad esempio i giovani, i disoccupati cronici, i lavoratori agricoli e i dipendenti di imprese in via di ristrutturazione.

Il 30 aprile 1985, il Consiglio dei ministri ha approvato le linee generali del piano nazionale di formazione e di inserimento professionale che mira ad integrare la formazione professionale nella politica per l'occupazione dando così seguito al compromesso raggiunto nel quadro del patto economico e sociale fra il governo, la Ceo-Cepyme e la UGT. La definizione del piano nazionale di formazione e di inserimento professionale è quanto mai opportuna in questo momento perché consentirà di raggiungere un duplice obiettivo:

- sperimentare e preparare il piano nazionale di formazione professionale, che verrà elaborato dal consiglio generale della formazione professionale, formato da rappresentanti del governo e delle organizzazioni sindacali e imprenditoriali. La proposta di creazione del consiglio, che sta seguendo il suo iter legislativo, e l'elaborazione del piano fanno seguito al compromesso raggiunto con il patto economico e sociale;

- preparare i progetti che la Spagna presenterà al Fondo sociale europeo onde beneficiare degli aiuti concessi da quest'ultimo per finanziare iniziative di formazione professionale.

Il piano nazionale di formazione e inserimento professionale mira a garantire una

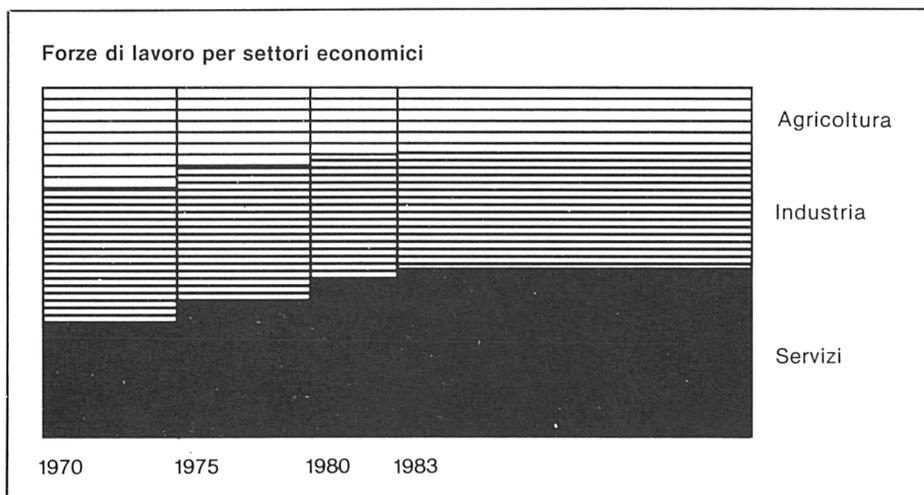


Grafico: Rudolf J. Schmitt, Berlino

maggior corrispondenza fra le qualifiche della forza lavoro e le nuove esigenze del sistema produttivo e a migliorare le possibilità d'inserimento dei giovani e, in particolare, di quelli meno qualificati.

In considerazione degli obiettivi perseguiti e delle categorie interessate alle iniziative, il piano prevede quattro settori principali d'intervento:

- formazione professionale per l'inserimento nel mondo del lavoro dei giovani e dei disoccupati cronici;
- inserimento professionale dei giovani al loro primo lavoro;
- recupero scolastico e formazione in alternanza;
- generalizzazione della formazione professionale per agevolare la riqualificazione nelle campagne e nei settori o nelle imprese che stanno effettuando la riconversione.

Questo piano mira a:

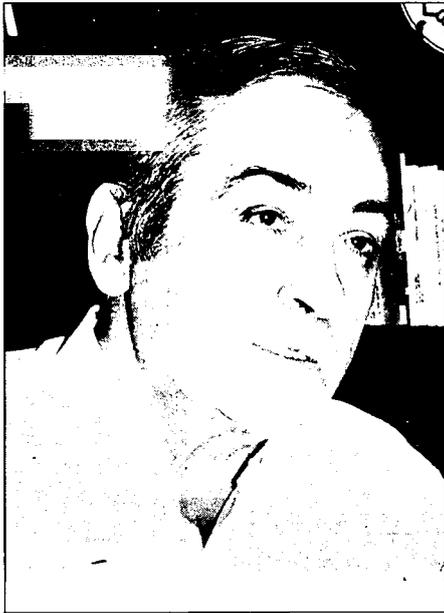
- offrire contratti di tirocinio a 50 000 lavoratori, fra cui 30 000 giovani alla ricerca del primo lavoro, compresi nella classe d'età fra i 25 anni e i 30 anni, e 20 000 giovani che hanno già terminato la formazione professionale di secondo grado;
- consentire l'accesso, nel corso dei prossimi dodici mesi, a 400 000 lavoratori circa a corsi di formazione professionale che si svolgeranno per 350 000 di loro presso le imprese, i centri dell'Inem o i centri che collaborano con tale istituto; i 50 000 restanti seguiranno corsi di secondo grado della formazione professionale svolgendo il tirocinio presso le imprese o corsi di recupero scolastico.

Questo piano mira, sotto il profilo quantitativo, ad aumentare in modo cospicuo l'offerta formativa (con un aumento del numero di allievi formati dall'Inem e dai centri che collaborano con quest'istituto da 67 965 a 400 000) e, sotto il profilo qualitativo, a migliorare la qualità della formazione per le diverse specializzazioni che verranno sottoposte ad un vaglio molto rigoroso.



Bisognerà ovviamente tener conto dell'aumento dei costi derivante dall'espansione dell'offerta formativa: per il 1985, il costo totale del piano raggiungerà i 37 518 milioni

di pesetas. Questa somma verrà ripartita fra aiuti e sovvenzioni alle imprese, ai centri di formazione, agli allievi e ai lavoratori.



Intervista con il sig. N. Redondo

Segretario generale
della «Unión General de Trabajadores» (UGT)

I lavoratori qualificati svolgono un ruolo importante rispetto alla competitività e alla modernizzazione delle imprese spagnole.

La formazione professionale svolge in questo caso un ruolo d'importanza determinante. Quali iniziative ha prese il suo sindacato per affrontare la situazione?

L'attuale situazione economica in Spagna, caratterizzata da un tasso elevato di disoccupazione, soprattutto fra i giovani, dalla lentezza dello sviluppo economico, dall'incertezza sui futuri livelli di occupazione e sul loro contenuto, richiede l'elaborazione e l'attuazione di politiche che esulino dal campo strettamente economico, integrate da misure originali di carattere sociale e educativo che consentano, fra l'altro, di potenziare il contributo della formazione e dell'istruzione professionale dei lavoratori all'attività economica, all'innovazione tecnologica, al potenziamento della concorrenzialità delle imprese, all'equilibrio del mercato del lavoro e all'eliminazione delle diseguaglianze sociali.

La nostra organizzazione sindacale cerca quindi di svolgere con fermezza e continuità un ruolo di primo piano nell'elaborazione delle politiche e delle iniziative di formazione professionale del governo, nella promozione di iniziative interne di formazione professionale riservate ai lavoratori, e lotta, in occasione delle trattative per la conclusione di accordi di categoria, per il riconoscimento del diritto alla formazione continua.

Qual è la posizione del suo sindacato rispetto ai problemi posti all'introduzione generalizzata di nuove tecnologie che provoca una ristrutturazione del lavoro sia sotto il profilo della formazione che nei servizi?

Il suo sindacato ha preso posizione sulla questione della partecipazione dei lavoratori alla organizzazione del lavoro delle imprese?

In caso affermativo, qual è il suo atteggiamento rispetto ai problemi della formazione?

L'innovazione tecnologica, che ha in passato favorito lo sviluppo economico, oggi presenta caratteristiche peculiari come ad esempio l'estensione delle possibilità di applicazione, la difficoltà di controllare i processi di sviluppo delle nuove tecniche, la rapidità della soppressione di posti di lavoro e della creazione di nuovi, il mutamento dei contenuti professionali e della divisione del lavoro e la semplificazione di talune mansioni, solo per nominarne alcune.

Tutti questi fenomeni hanno ovviamente delle ripercussioni sul tessuto sociale e interagiscono con i problemi dell'occupazione dell'organizzazione e delle condizioni del lavoro e infine della formazione professionale. L'istruzione e la formazione professionale svolgono un ruolo decisivo in questo sistema complesso di relazioni.

La nostra organizzazione ritiene che l'introduzione di nuove tecnologie debba essere preceduta da una consultazione con i rappresentanti dei lavoratori e accompagnata

dal miglioramento delle condizioni di lavoro per favorire una riorganizzazione razionale, efficace e equa del processo produttivo.

I problemi di igiene del lavoro e di qualifica che, come tutti sanno, sono conseguenti all'impiego di nuove tecnologie, sia nell'industria che nei servizi, hanno richiamato la nostra attenzione e ce ne stiamo occupando mediante studi, seminari d'informazione, pubblicazioni (fra cui una guida tecnica per chi lavora ai monitor, pubblicata nel 1985 dalla UGT) e la realizzazione di programmi di formazione per i lavoratori direttamente interessati.

Le «Federaciones de Industria» e le «Uniones Territoriales» hanno elaborato diversi programmi di formazione professionale per la cui realizzazione è stato chiesto il finanziamento al Fondo di solidarietà creato nell'ambito del patto economico e sociale (siglato fra il governo, la UGT e l'organizzazione degli imprenditori, la Ceoe).

Le istituzioni statali competenti sono state da noi sollecitate affinché procedano all'aggiornamento dei contenuti professionali resi obsoleti dalla rapidità dell'evoluzione di talune specializzazioni a seguito dell'innovazione tecnologica.

Quali settori sono considerati prioritari per lo sviluppo economico del suo paese? Sono già state adottate misure per incentivare l'acquisizione di qualifiche adeguate per questi settori?

La nostra è un'economia diversificata che va stimolata nel suo insieme ponendo tuttavia l'accento su formule innovatrici che favoriscano e sostengano l'iniziativa personale, le imprese autonome, la creazione di piccole imprese con una produzione originale, ecc.

Riteniamo pertanto che l'elenco delle attività economiche prioritarie non debba essere unidirezionale ma che debba tener conto delle esigenze, delle possibilità e delle iniziative dei cittadini. Fornisco a titolo d'esempio il seguente elenco:

- industria agroalimentare;
- turismo;
- meccanizzazione dell'agricoltura;
- colture intensive, acquicoltura;
- progettazione industriale;
- costruzioni e opere pubbliche;
- industria chimica, trattamento di nuovi materiali;
- tecniche imprenditoriali;
- energie alternative, energia solare, conservazione e risparmio energetici, bioenergia;
- artigianato;
- controllo qualità;
- elettronica e informatica;
- comunicazioni;
- automazione pneumatica e idraulica;
- refrigerazione industriale e climatizzazione.

Come si potrebbe incentivare la formazione professionale non solo nelle grandi imprese ma anche e soprattutto nelle piccole e medie imprese, che caratterizzano il paesaggio industriale della Spagna, e dove i sindacati sono tradizionalmente poco rappresentati?

L'accordo fra imprenditori e lavoratori offre, a nostro avviso, una formula atta a definire le politiche e le iniziative di formazione all'interno delle imprese che ci consentirà di dare una veste legale al diritto dei lavoratori alla formazione continua rispondendo nel contempo all'esigenza dei lavoratori di aggiornarsi e di migliorare il proprio livello professionale e all'esigenza delle imprese di migliorare la propria produttività e concorrenzialità.

Per quanto riguarda la formazione continua, cosa fa il sindacato per stimolare i propri membri a prendervi parte (congedi di formazione retribuiti, riconoscimento dei titoli acquisiti, ecc.)?

Cerchiamo nell'ambito delle trattative per il rinnovo dei contratti collettivi di imporre il rispetto del diritto alla formazione continua e quindi alla retribuzione dei congedi di formazione.

Il nostro obiettivo minimo è giungere subito all'applicazione degli accordi 140-142 e delle risoluzioni 148-150 dell'OIL, sottoscritti anche dalla Spagna, ma che non vengono ancora applicati.

Per quanto riguarda il riconoscimento dei titoli e dei diplomi, vengono riconosciuti solo i titoli accademici e non quelli professionali (rilasciati dall'Inem e da altri organismi), un indice chiaro dello scarso prestigio di cui godono questi ultimi.

L'insegnamento professionale andrebbe maggiormente valorizzato a livello sociale e noi crediamo che questo dipenderà dalla qualità che questo tipo di formazione riuscirà a raggiungere in futuro.

L'entrata della Spagna nella Comunità europea favorirà l'espansione di taluni settori rendendone tuttavia più vulnerabili altri.

Qual è la posizione del sindacato rispetto a talune iniziative di ristrutturazione?

Erano previste dagli accordi?

È un processo recente e dobbiamo attendere che si approfondisca e si sviluppi affinché sia i lavoratori che le imprese nel loro insieme possano aggiornarsi, modernizzarsi e ristrutturarsi per adeguarsi, espandersi e proseguire l'attività.

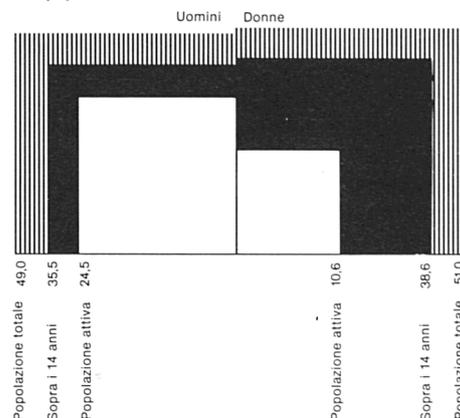
Il dialogo con i sindacati degli altri stati membri della Comunità europea offre la possibilità di scambiare idee e di confrontare le esperienze. Cosa ne pensa? Cosa si augura dal dialogo con questi nuovi interlocutori?

La nostra è un'epoca complessa ed è quindi difficile tentare il trasferimento delle esperienze da un paese all'altro, viste anche le forti differenze fra la realtà nazionali.

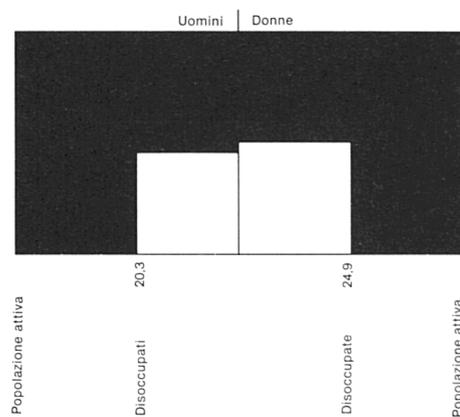
La Spagna ha senza dubbio intrapreso da poco il cammino della democrazia, dell'integrazione e della modernizzazione; ci auguriamo di rafforzare i legami e di poter studiare da vicino le esperienze tentate con successo dagli altri stati membri.

Ci auguriamo di riuscire a stabilire un dialogo continuo, di poter studiare diretta-

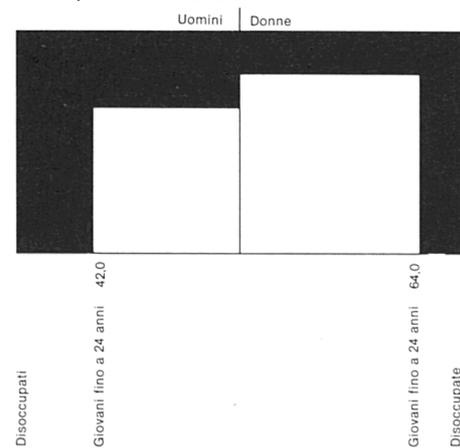
Popolazione totale suddivisa in uomini e donne con la percentuale rispetto alle persone sopra i 14 anni di età e alla popolazione attiva.



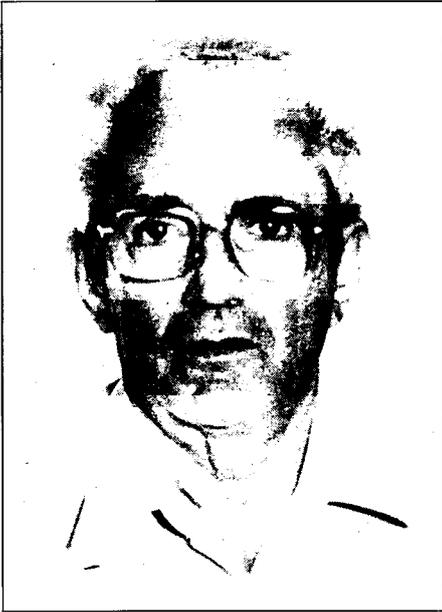
Percentuale dei disoccupati sulla popolazione attiva maschile e femminile.



Proporzione dei giovani fino a 24 anni sulla popolazione disoccupata maschile e femminile.



mente le diverse situazioni e di poter offrire stabilmente appoggio e collaborazione alle iniziative che consentiranno di ridurre le disegualianze e di offrire ai lavoratori strumenti atti a migliorare il loro tenore di vita e il loro contributo alla democrazia.



Intervista con il sig. M. Camacho

Segretario generale
della «Confederación Sindical
de Comisiones Obreras»
(Cscso)

I lavoratori qualificati possono contribuire in modo determinante alla concorrenzialità e alla modernizzazione delle imprese spagnole.

La formazione professionale svolge in questo caso un ruolo fondamentale. Qual è l'atteggiamento del suo sindacato rispetto a questa situazione?

Bisogna dire che in un paese come il nostro, che ha tre milioni di disoccupati, un processo di riconversione in corso e un basso livello di formazione professionale rispetto agli altri paesi occidentali, la formazione professionale dovrebbe svolgere un ruolo determinante.

In questo contesto, l'elaborazione di un piano di formazione professionale nazionale non può essere portato avanti solo dal governo ma necessita della partecipazione attiva degli imprenditori e dei sindacati.

Per affrontare le esigenze di formazione professionale della classe lavoratrice spagnola occorre:

- individuare le esigenze settoriali, a livello di comunità locali, con la partecipazione attiva delle parti interessate: governo, padronato e sindacati;
- centralizzare le necessità e determinare l'ordine di precedenza nazionale e regionale, tenendo sempre presente la prospettiva globale e l'obiettivo del mantenimento dei posti di lavoro posti in pericolo dai continui processi di riconversione industriale;
- qualsivoglia piano di formazione professionale dovrà tener conto del fatto che il

50 % del tasso di disoccupazione spagnolo (che non rispecchia tuttavia la realtà) va attribuito alla disoccupazione giovanile. È pertanto necessario preparare piani di formazione a base modulare per consentire la complementarietà di tutti i corsi e per adeguarsi alle esigenze professionali suscitate dall'innovazione tecnologica.

L'amministrazione statale e l'attuale governo del nostro paese non hanno tenuto conto di queste necessità perché il piano nazionale di formazione professionale approvato è stato elaborato senza la partecipazione delle parti sociali (né padronato né sindacati) e, di conseguenza, non potranno essere utilizzati i 38 000 milioni di pesetas ad esso destinati a causa dell'improvvisazione, della fretta e dello scarso realismo con cui ne sono stati decisi i contenuti professionali.

In linea di massima si può affermare che il difetto principale sia l'improvvisazione. Non solo non sono state consultate le parti sociali ma già nella fase dei preparativi necessari per il suo avviamento sono stati trascurati elementi fondamentali come ad esempio:

- la disponibilità di risorse materiali e umane adeguate per consentirne l'avviamento;
- l'elaborazione di contenuti dei programmi di formazione privi di ogni nesso con la realtà dell'innovazione tecnologica;
- norme di attuazione omogenee
- piani di formazione e d'aggiornamento dei funzionari incaricati dell'avviamento del piano stesso.

Di fronte a questa situazione il nostro sindacato (Comisiones Obreras) ha offerto la propria disponibilità ad una collaborazione concreta, a tutti i livelli, e ha reso note le proprie critiche con l'obiettivo di migliorare il piano e di consentirne l'avviamento.

Qual è la posizione del suo sindacato rispetto ai problemi che pone, sia per la formazione professionale che per il lavoro in genere, l'adozione generalizzata di nuove tecnologie che provoca una riorganizzazione del lavoro? Qual è la sua posizione e il suo giudizio sulla partecipazione dei lavoratori alle decisioni che riguardano l'organizzazione del lavoro nelle imprese? Qual è la sua posizione rispetto ai problemi di formazione professionale?

La nostra confederazione ha un atteggiamento aperto e ottimista rispetto allo sviluppo tecnologico ma i suoi effetti dipenderanno in primo luogo dalle politiche che verranno avviate a livello nazionale e dalla forma concreta in cui le nuove tecnologie si introdurranno nelle imprese e, più generalmente nell'economia del nostro paese.

Bisogna infatti tener conto del fatto che il progresso tecnologico avanza nel mondo capitalista in funzione delle prospettive di resa offerte ai proprietari dei mezzi di produzione e che tali prospettive determinano quali tipi di tecnologia verranno progettati e prodotti. Lo sforzo tecnologico è pertanto molto minore nel campo del benessere sociale.

I dati sembrano dimostrare che l'impiego di nuove tecnologie stia provocando l'eliminazione dei posti di lavoro a livello operativo e amministrativo e si rileva chiaramente la tendenza verso una sostituzione con operai qualificati e tecnici.

Occorre quindi a nostro avviso negoziare il ritmo di adozione delle innovazioni e avviare misure complementari di riduzione dell'orario di lavoro e di lotta alla disoccupazione. La nostra confederazione sostiene quindi, sulla base di quanto è stato già fatto in altri paesi, la necessità di accordi fra imprenditori e lavoratori.

Quali sono i settori considerati prioritari per lo sviluppo economico del suo paese?

Il sindacato ha preso qualche misura per favorire l'acquisizione di qualifiche adeguate in questi settori?

Non si tratta solo di fare un elenco dei settori che hanno un futuro ma anche di intervenire per modificare la forte dipendenza della nostra economia da prodotti strategici che siamo costretti ad importare come, ad esempio, i cereali e i macchinari, cercando di potenziare quei settori in cui siamo avvantaggiati grazie alle risorse naturali del nostro paese o alle caratteristiche del nostro tessuto economico.

Nel selezionare i settori del futuro non bisogna quindi limitarsi a farne un elenco ma bisogna anche studiare le politiche d'incentivazione più adatte basandosi su un'analisi approfondita della realtà economica spagnola. Dichiarare prioritari settori come l'industria degli armamenti o la microelettronica (come fa il libro bianco sulla politica industriale) equivale a sostenere che siamo in condizioni di competere in settori tecnologicamente nelle mani delle

grandi potenze militari e delle multinazionali.

Per evitare ciò proponiamo di avviare un processo di pianificazione democratica e illuminata che consenta di concentrare le forze sul terreno della tecnologia in quei settori di fondamentale interesse sociale che consentano lo sviluppo di tecnologie «di base», i cui principi generali sono ben noti, dove il nostro paese può avanzare da solo senza aumentare la propria dipendenza dalle multinazionali. Questo non significa assolutamente che rifiutiamo le nuove tecnologie; proponiamo, anzi, di studiare realisticamente il problema. La società spagnola dovrà quindi compiere un grande sforzo di assimilazione della tecnologia dei paesi industrializzati. Questo processo necessita del protagonismo attivo del settore pubblico che deve canalizzare e indirizzare la riconversione produttiva oltre a coordinare, a livello nazionale, la formazione dei lavoratori.

Il governo spagnolo non sta tuttavia affrontando con il vigore e la volontà politica necessari questo compito, come dimostra il solo fatto che è ormai passato più di un anno da quando si impegnò a costituire il consiglio generale per la formazione professionale in cui dovevano essere rappresentate tutte le parti sociali.

Come si potrebbe potenziare e sviluppare la formazione professionale all'interno delle imprese, non solo delle grandi ma anche, e soprattutto, delle piccole e medie imprese, che costituiscono una parte importante del tessuto sociale del nostro paese e dove i sindacati sono tradizionalmente poco rappresentati?

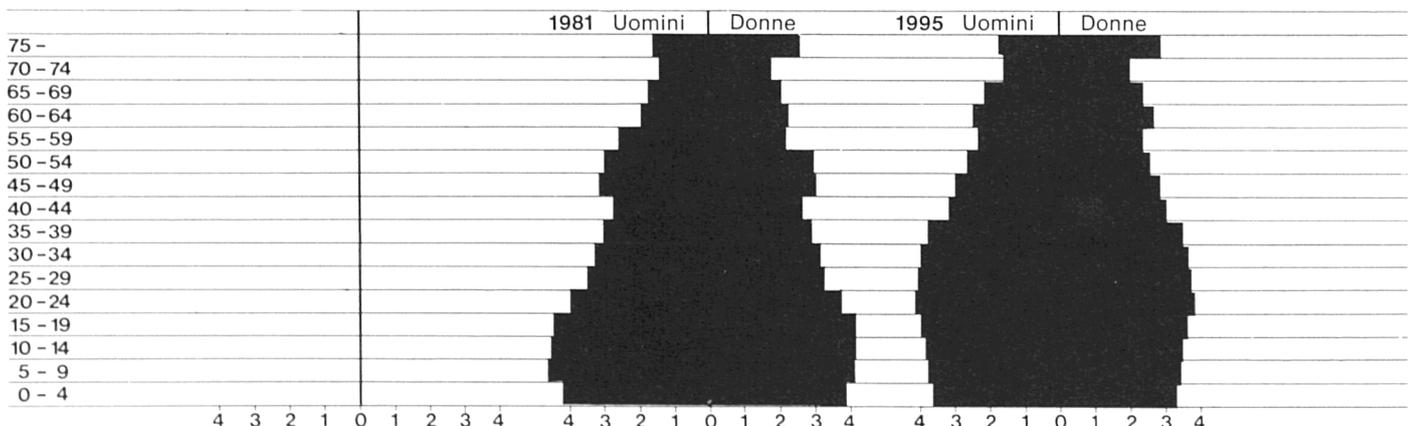
A livello di impresa e di settore, «Comisiones obreras» sostiene la necessità di giunge-

re ad «accordi per la tecnologia» fra imprenditori e lavoratori che devono comprendere:

- sufficiente informazione preventiva sulle nuove attrezzature;
- garanzie che la loro adozione non implichi licenziamenti;
- riduzione dell'orario di lavoro;
- consultazioni sulla riqualificazione dei lavoratori e sulla riorganizzazione e sulla redistribuzione del lavoro;
- programmi di formazione necessari per formare il personale alle nuove tecnologie;
- garanzie che i dati non vengano utilizzati a fini di controllo e extralavorativi;
- destinazione degli utili conseguenti all'aumento della produttività.

Per quanto riguarda la formazione continua, cosa fa il suo sindacato per incoraggiare la partecipazione dei suoi iscritti a questo tipo di formazione (corsi, riconoscimento dei titoli acquisiti)?

Per la confederazione sindacale delle «Comisiones Obreras» la formazione continua è sinonimo di formazione degli adulti e viene quindi intesa come «l'insieme dei processi organizzati d'istruzione, quale che ne sia il contenuto, il livello o il metodo e indipendentemente dall'ufficialità o meno dei corsi e dal fatto che prolunghino o sostituiscano l'istruzione iniziale impartita dalle scuole o dalle università o sotto forma di apprendistato professionale, mediante cui le persone considerate adulte dalla società cui appartengono, sviluppano le proprie capacità, arricchiscono le proprie conoscenze, migliorano la propria preparazione tecnica o professionale o la orientano in modo nuovo, facendo nel contempo evolvere i



Struttura per classi d'età per l'anno 1981 e una proiezione fino all'anno 1995. (Tutte le persone oltre i 75 anni sono riunite in un solo gruppo.)

propri atteggiamenti e comportamenti nella doppia prospettiva di un arricchimento globale dell'umanità e della partecipazione ad un sviluppo socioeconomico e culturale autonomo e indipendente» (Unesco, Nairobi 1976).

Questa definizione, che supera il vecchio concetto meramente compensativo della formazione degli adulti, può essere fatta propria dal nostro sindacato se si tiene conto del fatto che, essendo un sindacato di classe, attribuisce un'importanza ed un valore particolari alla sua parte finale non solo perché intende partecipare all'insieme del processo di sviluppo socioeconomico ma anche perché vuole che siano i lavoratori stessi a promuovere le modifiche strutturali che questo processo di sviluppo porterà con sé.

La confederazione sindacale delle «Comisiones Obreras» si dedica quindi alla formazione interna dei propri quadri mediante corsi informali, vale a dire senza riconoscimento ufficiale di titoli o diplomi.

Alcune categorie professionali hanno avviato, in collaborazione con istituzioni pubbliche, un processo di formazione formale e informale su cui è ancora prematuro esprimere giudizi anche perché non disponiamo di dati sufficienti.

Stiamo inoltre lavorando all'inserimento di un'esperienza formativa tipicamente sindacale nel progetto n. 9 del Consiglio d'Europa per l'istruzione degli adulti e lo sviluppo comunitario.

Vorrei infine aggiungere che ogni iniziativa educativa o formativa valida necessita di mezzi e infrastrutture sufficienti. Il ritardo con cui vengono erogati dal governo i finanziamenti ostacola gravemente lo sviluppo di programmi di formazione.

L'ingresso della Spagna nella Comunità europea agevolerà l'espansione di determinati settori rendendo tuttavia più vulnerabili altri già in difficoltà. Si prevedono accordi a questo proposito ?

Noi siamo convinti che l'ingresso della Spagna nella Comunità europea comporterà trasformazioni talmente radicali che solo la collaborazione fra tutte le forze politiche e sociali potrà garantire soluzioni eque a tutti i problemi causati dalle ripercussioni negative di questo sviluppo su determinati settori. A nostro avviso, essa deve aver luogo nell'ambito del consiglio per la pianificazione economica e sociale, un organo riconosciuto dalla costituzione.

Il dialogo con i sindacati di altri stati membri offre una possibilità di scambio d'idee e di esperienze. Cosa ne pensa? Che risultati si augura dal dialogo con i nuovi interlocutori ?

Intratteniamo rapporti di amicizia e solidarietà con la quasi totalità delle centrali sindacali degli stati membri della CEE che si concretizzano in visite, di solito reciproche. Assistiamo ai loro congressi e loro vengono ai nostri. Al dialogo partecipano anche le

federazioni di ramo e in alcuni casi anche le organizzazioni regionali.

Il dialogo e lo scambio di esperienze si svolgono grazie a questi incontri, alle riunioni della conferenza internazionale del lavoro e di altri organismi internazionali, come anche in occasione delle riunioni dei sindacati delle imprese multinazionali. Lo scambio di documenti è un'altra forma di rapporto.

Riteniamo che l'ingresso nella CEE e quindi la partecipazione ai suoi organi consultivi potenzierà l'unione sindacale aprendo nuovi canali di comunicazione che consentiranno non solo di ampliare il dialogo sulle esperienze in corso ma anche di sviluppare i rapporti bilaterali e multilaterali di consultazione sulle proposte e sulle iniziative sindacali, non solo all'interno della CEE ma anche con i paesi extracomunitari e in particolare con i paesi del Terzo mondo.

Il nostro auspicio è quello di veder consolidata mediante il dialogo l'unione sindacale con la prospettiva di contribuire alla costruzione di un'Europa dei cittadini e di un'Europa dei lavoratori. Un'Europa indipendente dai blocchi militari, capace di affermare la propria identità nazionale e di partecipare in modo attivo e decisivo alla creazione di un nuovo ordine economico mondiale in cui una confederazione europea dei sindacati sempre più pluralista e democratica accolga gli organismi che abbiamo invitato ad aderirvi, per costituire così una solida base sociale.



Intervista con il sig. J. M. Cuevas Salvador

Presidente delle Ceoe

La qualità della manodopera svolge un ruolo importante nella competitività e nella modernizzazione delle imprese spagnole.

Può dirci come le associazioni di categoria spagnole si preparano ad affrontare la modernizzazione e in particolare quali iniziative hanno preso le imprese spagnole per affrontare le sfide poste dall'innovazione tecnologica?

Uno degli obiettivi principali della Ceoe, sin dalle origini della sua fondazione, è stato quello di dare impulso ad un'autentica politica di formazione professionale, intesa nella sua accezione più moderna, vale a dire studiata sulla base delle necessità del mercato del lavoro e dello sviluppo di nuove tecnologie.

Rispetto a quest'impegno assumono particolare significato, sotto il profilo pratico, gli accordi siglati con il ministero per l'istruzione e la scienza, volti a promuovere l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro mediante contratti di formazione che offrono la possibilità agli allievi della formazione professionale di effettuare tirocini presso le imprese.

Non siamo ancora giunti ad una pratica generalizzata, come sarebbe invece auspicabile, ma è stata effettuata nel 1984 un'indagine sulla situazione della formazione professionale in Spagna e sul giudizio delle organizzazioni imprenditoriali e delle imprese sulla formazione impartita dall'Istituto Nacional de Empleo (Istituto nazionale del lavoro).

Sul piano territoriale, le organizzazioni che fanno capo alla Ceoe hanno sottoscritto accordi simili a quelli sopra menzionati effettuando studi specifici sulla situazione nei settori socioeconomici trainanti.

L'evoluzione positiva della posizione della Ceoe, da sempre favorevole alle politiche d'inserimento e di aggiornamento professionale, è dimostrata dal fatto che i contratti di praticantato e di formazione sono aumentati da 28 434 nel 1982 a 98 456 al termine dei primi otto mesi del 1985. Noi speriamo in un ulteriore incremento entro la fine del 1985 che ci consenta di considerare il bilancio decisamente positivo e quindi determinante rispetto alla diminuzione della disoccupazione giovanile, allo svecchiamento della struttura di gestione delle imprese e al miglioramento della formazione professionale per assicurare alle imprese spagnole quella maggiore efficienza e produttività di cui tanto necessitano.

La politica portata avanti da diversi anni a questa parte dalla Ceoe per promuovere questo tipo di contratti si sta affermando e sta ottenendo buoni risultati ma ha dovuto in più occasioni superare forti resistenze da parte della amministrazione statale e dei sindacati. L'insistenza da parte delle imprese e la dimostrazione dell'efficacia di questo tipo di contratti per l'occupazione hanno suscitato una reazione positiva in sede legislativa come dimostra la modifica dell'articolo 11 dello statuto dei lavoratori, a seguito dell'approvazione della legge 32/1984, ratificata con regio decreto il 31 ottobre 1984.

Durante le trattative che hanno portato alla conclusione del patto economico e sociale dell'ottobre del 1984, la Ceoe ha proposto la formazione professionale come materia di particolare interesse per il miglioramento della situazione dell'occupazione e del mercato del lavoro. L'articolo 16 del patto afferma in modo esplicito che la scarsa considerazione di cui gode la formazione professionale, come mezzo per rispondere alle reali esigenze in fatto di manodopera, va considerata una delle cause dell'insoddisfaccente situazione del mercato del lavoro in Spagna.

Nel novembre del 1985 si è svolto nel nostro paese il primo congresso nazionale degli imprenditori, organizzato dalla Confederación Española de Organizaciones Empresariales (Ceoe). La questione della formazione professionale ha costituito uno dei temi salienti di dibattito, i cui punti principali figurano appresso.

Obbiettivi generali

- Promozione della formazione professionale per soddisfare le esigenze di manodopera, a breve e lungo termine, delle imprese e incentivazione dell'occupazione e della mobilità del mercato del lavoro.
- Promozione e sostegno della formazione imprenditoriale.
- Agevolare l'inserimento professionale dei giovani.

■ Messa a punto della formazione professionale per prepararsi ad affrontare la sfida tecnologica.

■ Formazione permanente all'interno delle imprese per favorire la produttività e per aumentare la concorrenzialità rispetto al mercato comunitario.

■ Riflessione, infine, sulle strategie imprenditoriali per il potenziamento del ruolo dell'iniziativa privata in materia di istruzione e formazione professionale.

Misure concrete

■ Garantire la maggiore rispondenza possibile fra contenuti della politica educativa e della politica occupazionale e le esigenze derivanti dall'innovazione tecnologica e del mercato.

■ Visione d'insieme della formazione professionale, istituzionale e imprenditoriale, coordinamento delle risorse e delle competenze mediante un programma nazionale di formazione professionale elaborato con la partecipazione attiva delle organizzazioni imprenditoriali.

■ Studio e individuazione delle esigenze in dato di formazione professionale mediante indagini sistematiche effettuate con la collaborazione delle organizzazioni imprenditoriali per la pianificazione dell'istruzione e della formazione professionale, prestando particolare attenzione alle ripercussioni e alle prospettive derivanti dall'impiego di nuove tecnologie.

■ Avviamento di un piano per la formazione permanente degli imprenditori e di incentivazione dell'imprenditorialità con particolare riferimento ai lavoratori autonomi e agli artigiani. I piani elaborati dalle associazioni imprenditoriali contribuiranno in modo efficace al rilancio dell'occupazione nell'artigianato se ci si assicurerà l'appoggio e la collaborazione delle autorità competenti.

■ Promozione della formazione professionale all'interno delle imprese mediante contratti di tirocinio e di formazione, come modalità d'inserimento professionale dei giovani.

■ Recupero dell'istituto dell'apprendistato con adeguamento del trattamento economico soprattutto nell'ambito delle piccole imprese e di quelle a carattere artigianale.

■ Ristrutturazione della politica di formazione e di riqualificazione industriale per:

- snellire la burocrazia, renderla più rispondente alla realtà e pianificata in modo più razionale tenendo conto delle esigenze delle imprese;

- soddisfare nuove possibilità di occupazione soprattutto per i giovani e per determinate categorie (come, ad esempio, gli artigiani);

- favorire la mobilità della manodopera;

- far sì che l'azione formativa dei diversi poteri pubblici persegua fra i suoi obiettivi principali quello di mantenere l'unità del mercato del lavoro evitando azioni non coordinate e duplicazioni di spesa. Nasce pertanto l'esigenza di un autentico piano nazionale di formazione professionale dotato di finanziamenti adeguati per il raggiungimento di obiettivi realistici;

- svolgere un'effettiva opera di formazione dei formatori.

■ Riforma dei piani di finanziamento della formazione professionale per stimolare e compensare le iniziative imprenditoriali in questo campo.

■ Promozione delle iniziative di formazione organizzate dalle imprese o dalle organizzazioni imprenditoriali mediante accordi di collaborazione con gli enti e le istituzioni pubbliche competenti.

■ Ottimizzazione delle risorse spagnole in materia di formazione professionale, infor-

mazione sulle possibilità offerte dall'ingresso della Spagna nella Comunità europea e promozione delle stesse (Fondo sociale, Cedefop, ecc.).

■ La politica di formazione deve comprendere la formazione imprenditoriale, necessaria per affrontare i cambiamenti conseguenti all'ingresso della Spagna nella Comunità economica europea e per favorire le vocazioni imprenditoriali.

■ Rivendicazione del trattamento riservato alle imprese anche per le organizzazioni a carattere educativo; dotare pertanto il settore della possibilità di pianificare nel breve, medio e lungo termine.

È necessario pertanto affrontare con urgenza la realizzazione di un piano nazionale che ponga fine ad una situazione di gravi disagi, derivanti, fra l'altro, dalla provvisorietà delle autorizzazioni amministrative, dalla politica edilizia scolastica e dalla mancanza di innovazioni tecnologiche nella didattica, assicurando così il rispetto del diritto costituzionale alla libertà d'insegnamento.

Come si potrebbe incoraggiare in Spagna la formazione da parte delle imprese, non solo nelle grandi imprese ma anche e soprattutto delle piccole e medie imprese che costituiscono la caratteristica principale del paesaggio industriale spagnolo?

Qual è il ruolo degli imprenditori rispetto alla formazione? Quali responsabilità sono



pronti ad assumersi e quali misure prevedono di prendere?

Applicando la politica descritta nelle conclusioni del primo congresso nazionale degli imprenditori cui ho fatto riferimento nella risposta precedente.

Gli imprenditori hanno un atteggiamento combattivo e positivo; non si limitano infatti a denunciare le carenze e le disfunzioni dell'attuale sistema ma hanno anche proposto misure concrete atte a risolvere i problemi offrendo la loro collaborazione per raggiungere risultati positivi per la politica di formazione.

Per quanto riguarda la sua terza domanda, le responsabilità e le misure derivanti dall'applicazione delle conclusioni del primo congresso nazionale degli imprenditori.

Cosa fanno le imprese per promuovere la formazione continua?

A nostro avviso, le modalità della formazione professionale non devono essere stabilite solo dai lavoratori o da chi cerca un primo impiego ma anche da chi ritiene ormai insufficiente o superata la propria preparazione professionale rispetto alle caratteristiche dei posti di lavoro esistenti o di quelli che vanno creandosi a seguito dell'adozione di processi produttivi tecnologicamente molto avanzati.

Le imprese spagnole stanno facendo un grande sforzo in questa direzione soprattutto in quei settori dov'è maggiore l'innovazione tecnologica e nei settori industriali portanti dove si sono resi necessari interventi di riconversione.

Quali sono i settori considerati prioritari per lo sviluppo dell'economia spagnola e quali sono, di conseguenza, le principali qualifiche che dovranno essere acquisite dai lavoratori spagnoli?

Vista l'impossibilità di improvvisare o di mantenersi su un piano generico in materia di formazione professionale, la Ceoe ha promosso nel 1984 un'indagine, in collaborazione con l'Inem, presso tutte le organizzazioni imprenditoriali per accertarsi sulle esigenze in fatto di formazione professionale del nostro paese.

Riteniamo che i risultati di tale indagine siano rivelatori delle carenze e dei bisogni principali ma siamo anche consapevoli del fatto che occorre portare avanti questo tipo di ricerca in maniera più specifica e sistematica.

Pur essendo un primo tentativo, possiamo dire ha raggiunto l'obiettivo che si era prefisso: le conclusioni dell'indagine ci hanno consentito di effettuare un confronto fra politica di formazione, situazione attuale e prospettive future di pianificazione e di valutare la capacità formativa delle imprese. Essa ci ha inoltre consentito di conoscere il giudizio degli imprenditori sulla formazione professionale impartita dall'Inem, sui vantaggi dei contratti di formazione e sui motivi della loro efficacia sotto il profilo della resa e del miglior adattamento al posto di lavoro derivante da questa modalità contrattuale.

L'indagine ha inoltre confermato che le esigenze in fatto di formazione delle imprese si concentrano, nel breve termine, sulla riconversione, sul perfezionamento e sulla formazione di base, nel caso di ristrutturazioni aziendali; nel medio termine, è invece il perfezionamento professionale che assume un'importanza di primo piano per affrontare le esigenze poste dalle nuove tecnologie.

Elettricità, elettronica, tecniche imprenditoriali e informatica figurano ai primi posti nell'elenco delle specializzazioni più richieste.

Una categoria professionale per cui c'è molta richiesta di formazione è quella di direttore del personale dirigente delle imprese private.

I risultati dell'indagine coincidono con quelli di un altro studio condotto dall'Inem nel 1985 sulle esigenze in materia di occupazione e di formazione professionale che sottolinea la necessità di un aiuto da parte del ministero del lavoro, tramite l'Inem, alle imprese che si occupano di formazione; tale aiuto dovrebbe concretizzarsi con:

- il potenziamento dei centri di formazione;
- lo snellimento delle formalità burocratiche per la concessione di aiuti alle imprese che portano avanti programmi di formazione;
- aggiornamento dei corsi dell'Inem affinché siano tagliati a misura delle loro esigenze.

A giudizio delle imprese interpellate, sarebbero 67 966 i lavoratori che avrebbero necessità di una formazione. Anche se la maggior parte della formazione richiesta riguarda il medio termine, sono ben 26 830 i lavoratori che necessitano di formazione entro un anno, il 66 % dei quali necessita di perfezionamento. Le categorie professionali più bisognose di formazione sono, nell'or-

dine, gli « operai specializzati », gli « impiegati » e i « quadri intermedi ».

La politica di formazione non può inoltre trascurare la formazione imprenditoriale, necessaria per affrontare le consanguenanze dell'ingresso nella CEE e per favorire le vocazioni imprenditoriali.

È necessario infine proseguire l'opera di individuazione e di studio delle esigenze formative mediante indagini sistematiche, da portare avanti in collaborazione con le organizzazioni degli imprenditori, per pianificare l'istruzione e la formazione professionale, riservando un'attenzione particolare agli effetti e alle prospettive dell'adozione di nuove tecnologie.

Come propone di migliorare e rendere più efficace il collegamento fra istruzione, formazione professionale, mercato del lavoro e economia?

La mancanza di legami fra il sistema scolastico spagnolo, la formazione professionale, il mercato del lavoro e l'economia è una delle cause principali della disoccupazione che colpisce in modo particolarmente grave i giovani. Per quanto riguarda la politica dell'istruzione, i suoi responsabili dovrebbero tenerne conto sia a livello dell'insegnamento superiore che a livello universitario.

Per far fronte alle conseguenze di questa carenza di legami fra i diversi settori, la Ceoe ha più volte proposto di convogliare le forze di tutti i settori interessati alla politica educativa presentando proposte sui criteri di programmazione e di coordinamento, tra cui:

- pianificazione generale dell'insegnamento, tenendo conto di tutti i nuovi istituti scolastici di ogni livello, rispettando l'iniziativa privata e riservando una cura particolare alle zone rurali;
- stabilire con la massima precisione possibile i costi reali di ogni istituto scolastico utilizzando questo dato come indice di riferimento per calcolare l'entità dei finanziamenti necessari per l'istruzione;
- assoluta indispensabilità di un piano nazionale di formazione professionale, che tenga conto dei vincoli che legano strettamente istruzione e occupazione e che consenta quindi alle autorità pubbliche competenti di sfruttare in modo ottimale e coerente tutte le risorse esistenti nonché quelle che potranno rendersi disponibili in futuro. Diventano pertanto indispensabili canali di comunicazione efficienti e permanenti fra le autorità preposte all'istruzione e le organizzazioni degli imprenditori;



■ realizzazione di studi sulle prospettive occupazionali che tengano conto principalmente di dati demografici, economici, culturali, sanitari e delle qualifiche professionali dei giovani nelle diverse aree geografiche per adattare l'offerta formativa alle esigenze specifiche delle diverse regioni del paese.

Secondo il patto economico e sociale, sottoscritto il 9 ottobre 1984 dal governo, dalle Ceoe, dalla Cepyme e dalla UGT, la soluzione dei problemi della formazione professionale, sia istituzionale che occupazionale, e il potenziamento dell'efficacia delle iniziative in questo settore *dovranno basarsi su una connessione adeguata fra formazione professionale e nuove esigenze del mercato del lavoro, sull'avviamento di studi rigorosi di previsione delle esigenze formative, da effettuare in collaborazione con le organizzazioni degli imprenditori, sul coordinamento delle competenze amministrative e su una distribuzione ed un impiego efficace delle risorse economiche destinate a questi fini.*

Per imprimere una nuova direzione alla formazione professionale, i firmatari del

patto hanno ritenuto indispensabile stabilire un dialogo permanente e sistematico e hanno quindi istituito un *consiglio generale per la formazione professionale, a carattere tripartito*, incaricato dell'elaborazione di un *piano nazionale per la formazione professionale*, istituzionale e occupazionale, e di proporre iniziative a livello universitario e scolastico per il miglioramento della formazione professionale.

Al consiglio generale per la formazione professionale sono affidati anche altri compiti fra cui: la preparazione e l'analisi di studi, informazioni, indagini, ecc., utili a formulare, il più rapidamente possibile, e con il rigore necessario, proposte sulle misure che le autorità pubbliche competenti adotteranno nell'ambito delle rispettive competenze.

L'ingresso della Spagna nella Comunità europea costituisce indubbiamente una difficile sfida per tutte le imprese spagnole: verrà certamente favorita l'espansione di taluni settori ma ci potranno anche essere problemi di concorrenza per altri. Lei, cosa ne pensa?

Quale contributo può offrire alla formazione professionale? Quale ruolo può svolgere, a suo avviso, l'iniziativa privata?

Come potranno le imprese spagnole rispondere, nel settore della formazione, a questa sfida?

La crisi economica iniziata negli anni '70 ha provocato, seppure in misura variabile, disoccupazione in tutti gli stati membri della CEE; questo non dev'esserci tuttavia di consolazione né servirci come maschera per nascondere la gravità della situazione spagnola. Il maggiore tasso di disoccupazione, le maggiori difficoltà di creare nuovi posti di lavoro e la rigidità strutturale sono tre fattori che caratterizzano la situazione nel nostro paese. Il tasso di disoccupazione in Spagna si aggira sul 20 % mentre la CEE non supera in media l'11 % circa. Anche il confronto con i dati dell'Ocse conferma questo scarto: la Spagna figura al primo posto nella graduatoria della disoccupazione relativa ai paesi aderenti all'Ocse stessa.

Una delle cause principali dell'immobilità del mercato del lavoro in Spagna è dovuta

allo sfasamento e alla rigidità delle strutture socioeconomiche che si traducono in:

- rigidità delle norme che regolano il lavoro;
- dismisura degli oneri fiscali con un tasso molto superiore alla media comunitaria;
- una politica finanziaria e fiscale disincentivante, direi quasi dissuasiva, che non stimola certamente l'imprenditorialità e impedisce la creazione di benessere e ricchezza.

Per cercare di risolvere questa grave situazione la Ceoe ha presentato, nel corso delle trattative che hanno portato alla conclusione del patto economico e sociale, diverse proposte di riforma la cui urgenza si è fatta maggiore vista l'imminenza dell'ingresso nella CEE.

L'armonizzazione europea, che prevede l'adeguamento delle nostre strutture a quelle in uso all'interno della Comunità europea, ci offre un'occasione unica per porre fine alle difficoltà e ai problemi del mercato del lavoro nel nostro paese. Il patto economico e sociale ha pertanto stabilito come obiettivi primari la modifica di alcuni disposti fra cui gli articoli 13, 17 e 18 sulla previdenza sociale e i licenziamenti collettivi ma per il momento sono state adottate soltanto alcune riforme giuridiche che introducono nuove modalità di contrattazione.

Nella nostra pubblicazione del 3 luglio 1985, «La Spagna di fronte alla CEE: un impegno per la competitività e il progresso», segnalavamo come particolarmente tre misure:

■ la riduzione degli oneri fiscali delle imprese;

■ il riconoscimento di una maggiore flessibilità contrattuale, conformemente alle proposte trasmesse al governo il 10 aprile scorso (articolo 17 del patto economico e sociale);

■ sgravi fiscali e aiuti finanziari sostanziali per incoraggiare gli investimenti e il risparmio.

Per aumentare l'efficienza del sistema produttivo e per migliorare la qualità dei prodotti è assolutamente indispensabile poter contare su una manodopera adeguatamente addestrata, sia nell'ambito dei corsi istituzionali che all'interno delle imprese, aumentando le possibilità di collocamento mediante un sistema che favorisca la polyvalenza. Occorre pertanto una politica di formazione professionale collegata ad una politica di promozione dell'occupazione.

A questo fine, occorrerà tener presente la necessità di:

■ completare la preparazione teorica e tecnica nelle scuole mediante una nuova impostazione dei tirocini delle professioni di concetto, che elimini le attuali incertezze, emanando quanto prima una serie di regolamenti relativi allo statuto giuridico dei tirocinanti per consentire e promuovere un ravvicinamento fra il mondo della scuola e il mondo del lavoro;

■ effettuare indagini sistematiche in collaborazione con le organizzazioni degli imprenditori per verificare il livello di adeguamento e le esigenze di cambiamento dei

diversi settori professionali per apportare quelle modifiche che consentiranno di agevolare il futuro collocamento di manodopera;

■ modificare gli indirizzi e le specializzazioni professionali in funzione dei risultati scaturiti dalle indagini e dagli studi di proiezione, per adeguarli alle previsioni sull'andamento del sistema produttivo;

■ la politica di formazione professionale dovrà pertanto essere coordinata ad altre politiche come la politica industriale, la politica di promozione dell'occupazione e la politica di orientamento professionale;

■ adottare una politica di impiego delle risorse educative di medio e lungo termine, tenendo conto dei diversi tipi di offerta formativa necessari;

■ effettuare il coordinamento fra competenze amministrative e titoli professionali, adottando i provvedimenti più adeguati ad incentivare l'occupazione cercando di favorire il raggiungimento degli obiettivi fissati dalla legislazione in vigore;

■ promuovere un ampio dibattito sociale sulle funzioni del sistema educativo.

Per concludere non posso fare a meno di insistere sulla necessità di stimolare la formazione e le vocazioni imprenditoriali mediante una politica attiva che oltre a tener conto della sfida che presenta l'ingresso della Spagna nella CEE serva anche a diffondere presso le giovani generazioni la consapevolezza della funzione creativa e di servizio quotidianamente svolta dagli imprenditori nella società.



Dal PPO all'Inem: evoluzione del quadro giuridico, sistema organizzativo e struttura

Pedro Montero Lebrero

Scopo di questa relazione è fornire un breve excursus storico di quella che è stata la politica della formazione professionale e la politica dell'occupazione in Spagna; politiche che durante la maggior parte della nostra storia hanno seguito vie diverse.

Vedremo come questo percorso non sia stato lineare, armonico e perfettamente integrato, poiché nei diversi momenti storici i vari interventi per l'occupazione e la formazione professionale furono dettati dalle esigenze di adeguamento del mercato del lavoro, dalla realtà socio-politica del momento e, soprattutto, dal concetto che di essa avevano i diversi responsabili politici.

Nella seconda parte della relazione, ci proponiamo inoltre di illustrarvi la nostra idea di formazione professionale, quale parte integrante di un servizio di occupazione, e di indicare, in conclusione, le nostre linee di azione prioritaria nell'ambito della formazione professionale.

Sviluppo storico

L'Istituto Nacional de Empleo (Inem) viene creato col decreto legge reale 36 del 16 novembre 1978. A partire da quella data,

PEDRO MONTERO LEBRERO
Direttore generale dell'istituto nazionale per l'occupazione

l'Inem, si configura come ente autonomo a carattere amministrativo, assorbendo le funzioni svolte sino ad allora da altri organismi e assumendone, nello stesso tempo, di nuove, nel tentativo di dar vita ad un organismo specializzato rispondente alle esigenze della società spagnola per quanto riguardava i problemi fondamentali della occupazione e della formazione professionale. Settori questi per lungo tempo considerati separatamente e che quindi hanno seguito iter istituzionali specifici.

Pertanto se l'Inem con i suoi sette anni di vita è un ente molto giovane, esso rappresenta tuttavia il risultato di un processo di fusione di funzioni e di attività svolte da altri organismi, e non, come sarebbe stato auspicabile, il frutto di una nuova concezione di quello che dovrebbe essere un servizio integrale di occupazione, come agente informatore di tutti gli aspetti di una politica del settore. Considerazione questa ancora più significativa se si tiene presente il delicato periodo storico in cui nasce l'Inem, quando cioè crisi e aumento della disoccupazione hanno toccato l'apice. Per dare un'idea della portata del fenomeno, ricorderemo che nel 1978 i lavoratori ufficialmente registrati come disoccupati erano 600 000 contro i circa 2 milioni e mezzo di oggi.

Pertanto, un'analisi storica dei precedenti dell'Inem esige che si faccia riferimento, quanto meno, all'evoluzione delle politiche dell'occupazione e della formazione professionale, e a tutta una complessa rete istituzionale di competenze in questi campi, le cui

funzioni e interrelazioni erano abbastanza confuse. Essa impone, infine, che si indichino gli obiettivi che nei diversi periodi storici si intendevano perseguire con queste misure.

In conclusione, per quanto riguarda lo sviluppo storico dell'Inem e i suoi precedenti ci si consenta di fare riferimento a:

- l'evoluzione dei servizi per l'occupazione in Spagna,
- l'evoluzione della formazione professionale,
- l'evoluzione congiunta di entrambi i settori a partire dal 1975 con l'istituzione del Servicio de Empleo y Acción Formativa (Seaf), al quale vengono affidati sia compiti di informazione e collocamento che di formazione professionale. Processo che sarà completato tre anni dopo con la creazione dell'Inem.

Evoluzione dei servizi di occupazione in Spagna

Sin dai primi anni del secolo si comincia ad introdurre in Spagna un insieme di provvedimenti che riguardano il mondo del lavoro e che sanciscono l'inizio di una progressiva volontà di intervento dello stato nel campo del lavoro. In quel periodo vedranno la luce diversi organismi che confluiranno poi nel ministero del lavoro, istituito nel 1920.

Tuttavia, occorrerà arrivare *al 1931, con la seconda repubblica, prima di veder nascere in*

Spagna un servizio pubblico per il collocamento, e questo nonostante la disoccupazione che colpiva alcune regioni del paese.

Ci preme sottolineare come questo servizio di collocamento abbia già allora carattere nazionale, pubblico e gratuito. Connotati questi sanciti dalla convenzione 2 della OIL del 1919 e che da allora in poi contraddistinguono i successivi servizi per l'occupazione. Tra gli altri compiti di questo servizio c'è quello di raccogliere offerte e domande di lavoro, renderle pubbliche, collegarle tra di loro, intervenire in materia di apprendistato, selezione e orientamento professionale e in materia di sussidi e previdenze.

Nei suoi confronti funziona inoltre un sistema di controllo a rappresentanza tripartita, costituito da lavoratori, datori di lavoro e rappresentanti del ministero.

Col franchismo si registra un sostanziale mutamento di rotta nella politica dell'occupazione, sanzionato nel 1943 dalla Ley de Colocación Obrera.

Non v'è più traccia del controllo a tre, il datore di lavoro ha assoluta libertà di scelta tra i lavoratori iscritti all'ufficio del collocamento e, fatto molto importante per il riflesso negativo che esercita sulla nostra situazione attuale, comincia a istituzionalizzarsi un fitto tessuto di funzioni e competenze di organismi diversi nel settore del collocamento. Azioni e competenze in materia di occupazione non sono più centralizzate, ma si sdoppiano tra la Delegación Nacional de Sindicatos, che gestisce il collocamento e il ministero del lavoro che interviene attraverso le commissioni di collocamento delle sue delegazioni provinciali.

Per la pubblicazione del regolamento di attuazione di questa legge sul collocamento operaio occorsero ben 16 anni, un dato rivelatore della volontà politica che a quell'epoca esisteva in materia di occupazione. È chiaro quindi che la pubblicazione di quel testo obbediva più a ragioni politiche che alla volontà di dar vita a un efficiente servizio di collocamento. Tanto più che allora era del tutto assente la pressione operaia nei confronti della legislazione del lavoro, a causa della critica situazione postbellica e in seguito al ritorno alle attività agricole registrato in quegli anni.

Nel 1961 è istituito un Seguro Nacional de Desempleo (sussidio nazionale di disoccupazione) di cui possono usufruire, per un



tempo limitato, i lavoratori iscritti alla previdenza sociale.

La struttura di doppia competenza tra organismi diversi in materia di occupazione, che è andata formandosi sin dagli anni '40, si consolida nel 1972, con l'effetto di aggiungere alla complessità amministrativa di questi organismi quella finanziaria, visto che al loro finanziamento contribuiscono fonti diverse quali il fondo nazionale per la protezione del lavoro, la previdenza sociale, il bilancio dello stato, ecc.

Sino a quel momento, e nonostante la sua inefficienza, questo apparato amministrativo non viene modificato. Contribuiscono a ciò, oltre che la situazione politica, le particolari caratteristiche del nostro sviluppo economico, con l'assorbimento delle eccedenze di mano d'opera da parte del capitalismo europeo. Occorrerà attendere i primi anni '70 e, soprattutto, il periodo successivo al 1975, perché, con l'aggravarsi della crisi economica e la fine del franchismo, tutto questo apparato sia messo in discussione.

Evoluzione della formazione professionale

La situazione economica e politica della Spagna farà imboccare all'evoluzione della politica di formazione professionale, così come accade per la politica dell'occupazione, una strada piuttosto diversa da quella

seguita dalla maggior parte dei paesi europei.

Basta pensare al nostro ritardato processo di industrializzazione, agli effetti negativi del forte protezionismo statale sulla modernizzazione delle nostre aziende, o all'esistenza di una mano d'opera abbondante e niente affatto combattiva, per renderci conto che questa situazione non è, dicerto, la più idonea allo sviluppo di ampie iniziative nel campo della formazione professionale.

Durante i primi anni del XX secolo si registrano alcuni tentativi di scarso peso, quali le scuole elementari di lavoro. Anni dopo verranno organizzate le cosiddette scuole di Artes y Oficios e le scuole industriali che con la regolamentazione dei contratti di apprendistato sostituiranno le corporazioni nella loro funzione formativa.

La prima organizzazione di corsi di formazione professionale vede la luce solo nel 1957 e sorge in seno all'organizzazione sindacale franchista, tramite l'ufficio sindacale di formazione professionale accelerata, dell'organizzazione sindacale.

Nel 1960 viene istituito il Fondo Nacional de Protección al Trabajo, che è importante perché mette a disposizione di istituzioni e centri, pubblici e privati, che organizzino corsi di formazione professionale, sovvenzioni e aiuti. In seguito a questa iniziativa vi saranno centri privati, soprattutto gestiti da ordini religiosi, come i salesiani, che orga-

nizzeranno corsi di formazione professionale.

La creazione del PPO*

Negli anni '60 la crescita economica spagnola e il boom del capitalismo europeo fanno aumentare notevolmente le migrazioni interne e, soprattutto, l'emigrazione verso l'Europa. Questa situazione comporta importanti modificazioni a livello settoriale e nella struttura occupazionale. Nel contempo si registrano significativi cambiamenti nel mondo del lavoro con l'insorgere di grandi scioperi. Tutto questo, unitamente a motivazioni politiche di non minor rilievo, sfocerà nella creazione nel 1964 del programma di promozione professionale operaia.

Il PPO nasce nel quadro del cosiddetto primo piano di sviluppo economico e sociale come strumento destinato alla formazione di 800 000 lavoratori, unitamente ai centri sovvenzionati che con esso collaborano e all'esercito. L'addestramento di un tale numero di lavoratori si era reso necessario per far fronte ai 970 000 posti di lavoro la cui creazione era prevista dal primo piano di sviluppo.

Sebbene il numero degli allievi formati durante i quattro anni di operatività del piano sia rimasto molto lontano da quelle previsioni trionfistiche, è interessante rilevare come con l'istituzione del PPO si è dato vita a un sistema di formazione professionale accelerata che, anche se non nuovo per l'Europa, ha dimostrato comunque di rappresentare per il sistema economico uno strumento più moderno ed efficace di quelli esistenti agli altri livelli del sistema educativo.

Il metodo utilizzato dal PPO derivava, con certe modificazioni, visto che a noi era giunto dall'Europa, dal Training Within Industry (TWI) (addestramento nell'industria) americano. Il PPO lo adottò come metodo per il superamento del bracciantato e per la sua riconversione e formazione accelerata.

Le caratteristiche fondamentali della formazione impartita dal PPO si possono riassumere così:

■ *Si trattava di una formazione accelerata a contenuto « monovalente » poiché abilitava all'inserimento in un posto di lavoro specifico.*

■ *Era una formazione articolata su corsi mobili che si tenevano nelle località dove si riscontrava la necessità di insegnare una specializzazione professionale.*

■ *La formazione assicurata dal PPO copriva i tre settori economici.*

■ *Nell'ambito di ognuna delle specializzazioni i corsi potevano essere di formazione iniziale, di perfezionamento e di riconversione.*

Le azioni formative erano di tre tipi: quelle esplicate direttamente dal PPO, quelle a carico di centri collaboratori e, infine, le iniziative di formazione condotte di concerto con le aziende.

Nel corso della sua storia, il PPO ha creato un'offerta di formazione per posti di lavoro specializzato. Da qui l'esigenza di una messa a punto di sistemi di analisi occupazionale, dell'elaborazione di quaderni didattici, dello svolgimento di corsi formativi presso centri di interesse, dove la teoria sia in funzione delle esigenze della pratica operativa, ecc. Sarà importante l'assunzione come insegnanti (o istruttori) di professionisti con formazione e esperienza nei diversi campi di specializzazione.

La creazione del SAF*

Con decreto del 21 dicembre 1973 viene istituito il Servicio de Acción Formativa, chiamato a succedere al PPO. *Il SAF nasce come servizio comune della previdenza sociale al fine di conseguire un migliore coordinamento tra tutte le attività formative del ministero del lavoro, nell'ambito del piano nazionale di promozione professionale per adulti.*

Rispetto al PPO, il SAF persegue:

■ *una maggiore qualificazione della formazione impartita rispetto a quella dettata dall'obiettivo del superamento del bracciantato che, come abbiamo visto, aveva costituito l'azione principale del PPO;*

■ *un potenziamento dei centri fissi di formazione per assicurare determinate specializzazioni che richiedono altro tipo di installazioni non trasportabili e per le quali c'è una domanda costante di formazione. Scelta questa che inoltre consente di raggiungere qualificazioni superiori;*

■ *un allargamento della formazione professionale in collaborazione con altri centri*

e di concerto con le aziende al fine di far fronte alla difficoltà di mantenere aggiornati mezzi e apparecchiature destinati ad una gamma molto vasta di specializzazioni e all'elevato costo dell'adeguamento alle maggiori esigenze formative richieste dalle nuove tecnologie.

Per quanto riguarda il finanziamento, il SAF si finanzia tramite la previdenza sociale con i versamenti dei datori di lavoro e dei lavoratori, non gravando quindi sul bilancio generale dello stato.

Così come il PPO, anche il SAF è un organismo impegnato totalmente nella formazione professionale i cui compiti sono: analizzare le esigenze di qualificazione professionale, assicurare la formazione professionale a livello iniziale, di perfezionamento e di riconversione in funzione delle esigenze del mercato del lavoro, e collaborare con altri enti che si occupano della formazione professionale. La sua organizzazione territoriale è analoga a quella che aveva il PPO durante gli ultimi anni, articolata cioè in servizi centrali e direzioni provinciali.

Abbiamo descritto sin qui a grandi tratti l'evoluzione separata di due linee operative che da questo momento in poi, con la creazione del Seaf (servizio di occupazione e azione formativa), subiscono un processo di coordinamento e di reciproca integrazione.

Il coordinamento della politica dell'occupazione e della formazione professionale: la creazione del Seaf*

Come abbiamo ricordato in precedenza, nel 1975 si registrano chiari sintomi di aggravamento della crisi economica che si accompagnano alla fine del franchismo e alla spinta della società spagnola per un'apertura democratica.

Questa situazione inciderà profondamente su tre importanti settori della vita nazionale: i servizi occupazionali, la previdenza sociale e l'organizzazione sindacale.

I servizi occupazionali vengono organizzati in base al decreto legge 1 del 22 marzo 1975 che istituisce il servizio de Empleo y Acción Formativa nell'intento di coordinare le politiche dell'occupazione e della formazione professionale sino ad allora di competenza,

*PPO: Programa de Promoción Profesional Obrera.

* SAF: Servicio de Acción Formativa.

* Seaf: Servicio de Empleo y Acción Formativa.

come abbiamo visto, di istituzioni differenti prive di qualsiasi coordinamento tra di loro.

Coordinamento che si cerca ora di ottenere sommando, alle funzioni che svolgeva il SAF, quelle che in materia di collocamento e di sussidio di disoccupazione svolgeva il Servicio Nacional de Colocación (SNC), servizio nazionale di collocamento.

Rimangono però in vita altri organismi con responsabilità in materia di occupazione e pertanto la gestione amministrativa continua ad essere pluralistica (tra questi organismi: la direzione generale per l'occupazione e la promozione sociale, l'Istituto nazionale di previdenza, le delegazioni provinciali del lavoro, ecc.).

Rispetto al SAF, il Seaf ora dispone di:

■ una rete nazionale di uffici per l'occupazione (Oficinas de Empleo) che entra in funzione il 1° ottobre 1976 e che comprende: 406 uffici per l'occupazione, 2 303 punti di assistenza itinerante, 147 uffici di corrispondenza, 25 punti di appoggio per il settore agrario e 27 centri di orientamento professionale e di lavoro;

■ 22 centri di formazione professionale fissi per un totale di 6 700 posti, centri ai quali vanno aggiunte le squadre mobili di formazione e tutta la rete di centri collaboratori e di formazione, gestiti di concerto con le aziende;

■ un notevole aumento di personale destinato a lavorare nel nuovo organismo. Nel 1978 il Seaf ha 5 000 dipendenti tra funzionari e impiegati a contratto, il doppio cioè del personale di cui disponeva il SAF nel 1975;

■ il budget del Seaf è anch'esso notevolmente più cospicuo poiché al suo finanziamento concorrono, soprattutto, la previdenza sociale (72 %) e, in misura minore, il fondo nazionale per la protezione del lavoro (11 %) e il bilancio statale.

Alla prova dei fatti l'opera del Seaf si è rivelata meno efficace di quanto si sperasse. Ciò in parte a causa di problemi insiti nella natura stessa del servizio, come la zavorra che si portava dietro sin dal momento della sua nascita e, in parte, a causa di problemi estranei al servizio e relativi alla mancanza di una politica coerente dell'occupazione di fronte alla crisi, mancanza che non si poteva, certamente, addebitare a questo organismo.

Tra i suoi difetti congeniti vanno indicati la mancanza di unità di gestione, la mancanza di autonomia, il suo centralismo, la man-



canza di partecipazione di lavoratori e imprenditori, una partecipazione che, pur prevista e, anzi, considerata determinante dal legislatore, in pratica si è rivelata inesistente.

A questi si sono aggiunti altri problemi connessi all'entrata in funzione del servizio, come quelli dell'ubicazione degli uffici per l'occupazione dettata da criteri di utilizzo di locali preesistenti appartenenti all'ex Servicio Nacional de Colocación, o di costo dei locali stessi, invece che da altri criteri socio-economici di valutazione. Questo ha fatto sì che venissero potenziate province e territori a bassa disoccupazione e a scarsa popolazione attiva.

Per quanto riguarda gli uffici di collocamento occorre rilevare che l'organismo seguiva iter amministrativi eccessivamente lunghi e complicati poiché erano quelli già adottati a suo tempo dal servizio di collocamento.

Nonostante questi problemi, il Seaf è riuscito però a migliorare notevolmente la penetrazione nel mercato del lavoro degli uffici del lavoro, soprattutto in riferimento

alle liste di disoccupazione. Mentre più modesto si è rivelato il suo peso in materia di contrattazione collettiva.

La creazione dell'Istituto Nacional de Empleo (Inem) *

Le elezioni generali del giugno del 1977 consentono di affrontare l'elaborazione della nuova costituzione e aprono la strada alla costruzione democratica dello stato. Qualche mese più tardi, il 25 ottobre 1977, il governo e i partiti politici sottoscrivono il patto della Moncloa nel tentativo di rispondere alla crisi economica con una strategia globale. Questi accordi comprendevano misure congiunturali quali contratti a tempo determinato per lavoratori in regime di sussidio di disoccupazione o per giovani in cerca di primo impiego, in modo da ridurre la loro incidenza sul bilancio della previdenza sociale, e riforme strutturali come quella della stessa previdenza sociale.

* Istituto nazionale dell'occupazione.

Tutto questo contribuisce a una fioritura di progetti in materia di occupazione, previdenza sociale, ecc., da parte di alcuni gruppi parlamentari, attività che si concretizzerà, un anno dopo, con la creazione dell'istituto nazionale dell'occupazione.

Come detto più sopra, *nasce così nel 1978 l'Inem in seguito alla integrazione nell'istituto del servizio di occupazione e azione formativa e dell'opera di formazione professionale dell'Aiss**.

Le funzioni che gli vengono assegnate sono:

- *organizzare i servizi di occupazione;*
- *aiutare i lavoratori nella ricerca di un lavoro e le aziende ad assumere lavoratori adatti alle loro esigenze;*
- *contribuire alla formazione del lavoratore (aggiornamento, perfezionamento e riconversione);*
- *gestire e controllare i sussidi di disoccupazione, le sovvenzioni e gli aiuti destinati all'incremento e alla difesa dell'occupazione;*
- *intraprendere qualsiasi azione che possa tradursi in una attiva politica dell'occupazione.*

In conclusione l'Inem assorbe le funzioni del Seaf insieme con quelle dell'Obra Sindical de Formación Profesional, e in più svolge le funzioni di controllo dei sussidi di disoccupazione.

L'Inem è governato da un consiglio generale tripartito e paritario composto da 13 rappresentanti dei sindacati, 13 delle organizzazioni padronali e da 13 rappresentanti della pubblica amministrazione.

In apertura di questa relazione abbiamo accennato ai problemi che questo processo di aggregazione delle funzioni e dei compiti di diversi organismi da cui trae origine l'Inem, porta con sé. È illuminante, in questo senso, il fatto che l'Inem abbia dovuto assumersi in proprio la formazione professionale (formazione assimilabile a quella impartita dal ministero dell'istruzione) che nel 1983 finirà per essere attribuita al ministero dell'istruzione, come doveva essere sin da principio.

Dopo sei anni di attività in un periodo storico difficile e al centro di importanti cambiamenti, l'Inem vive un momento di

transizione dal quale dovrebbe uscire trasformato in un servizio integrale che renda operativi tutti gli aspetti della politica dell'occupazione.

È stata prospettata l'esigenza di una nuova struttura che consenta all'Inem di rispondere adeguatamente alle necessità del sistema produttivo e del mercato del lavoro.

Questo progetto riguardante la struttura della *formazione professionale deve collegarsi in modo totale con i diversi aspetti dell'occupazione, dell'orientamento professionale e delle prestazioni di lavoro.*

Vediamo qui di seguito quindi quali dovranno essere le caratteristiche dell'Inem affinché la formazione professionale riesca ad essere parte integrante di un servizio di occupazione.

La formazione professionale come parte integrante di un servizio di occupazione

Per realizzare l'integrazione della formazione professionale in un servizio pubblico dell'occupazione, quest'ultimo deve avere le seguenti caratteristiche: essere autonomo, integrato e articolato su base locale.

L'Inem quale organismo autonomo

Le strutture attuali dell'Inem non rispondono alle caratteristiche di decentramento indiretto, autonomia e funzionalità che devono essergli proprie e che si inquadrano nella tipologia dell'amministrazione dello stato. *È pertanto indispensabile che l'Inem assuma un proprio profilo, ridisegnando le proprie funzioni sulla base di una effettiva autonomia (prevista da una nuova legge sulla funzione pubblica, da una nuova legge sul bilancio dello stato, da una nuova legge dell'occupazione, ecc.).*

L'Inem quale servizio pubblico di occupazione integrata

L'Inem oltre ad occuparsi delle funzioni tradizionalmente assegnate ai servizi per l'occupazione e il collocamento, per l'orientamento e l'informazione si occupa anche della gestione e controllo del sussidio di disoccupazione. Nella misura in cui si riesca a integrare questi aspetti otterremo, tra gli altri, i seguenti vantaggi:

■ *la possibilità di combinare la politica economica e dell'occupazione con la politica sociale;*

■ *l'unicità del finanziamento;*

■ *la possibilità di una maggiore articolazione della formazione e dell'orientamento professionale con i programmi occupazionali, ecc.*

Perché l'Inem possa essere un servizio pubblico di occupazione integrata sarebbe necessario colmare certe lacune e sviluppare a fondo funzioni già esistenti. Per esempio, sarebbe necessario migliorare l'informazione riguardante il mercato del lavoro e l'evoluzione dell'attività economica settoriale.

L'Inem come servizio pubblico territorializzato

I servizi prestati dall'Inem nei settori dell'orientamento, formazione, collocamento, potranno essere efficaci solamente se erogati in sedi poste il più vicino possibile ai richiedenti, cioè, i datori di lavoro e i lavoratori.

Occorre pertanto porre tutti i servizi integrati nelle vicinanze dell'utente. Questo significa un certo grado di territorializzazione degli uffici di gestione.

Gli uffici per l'occupazione dell'Inem rappresentano il punto di contatto diretto con i bisogni degli utenti, da qui l'importanza che siano in grado di fornire tutti i servizi di informazione, sia nel senso dell'orientamento occupazionale che della formazione e del collocamento. In questo modo saranno i citati uffici gli strumenti destinati a esaudire le richieste di datori di lavoro e lavoratori a livello informativo, assicurando così l'integrazione della formazione occupazionale come parte di un servizio per l'occupazione.

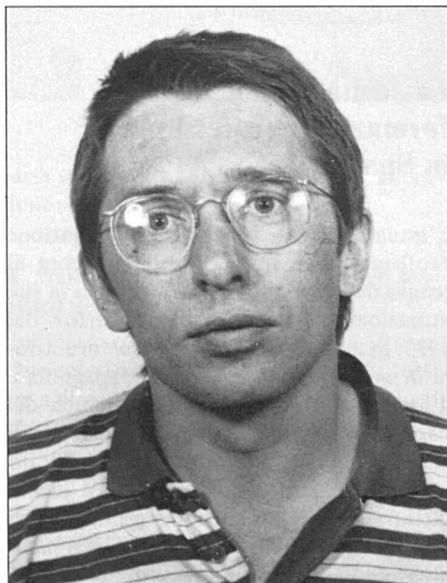
Data questa situazione *si cerca di dare all'Inem un nuovo orientamento. In esso la formazione professionale svolge una parte fondamentale come strumento di adeguamento alle necessità del mercato del lavoro, tenendo presente le caratteristiche di quest'ultimo e le tendenze previste per quanto concerne la composizione della domanda delle qualificazioni. Sappiamo che una formazione professionale polivalente e plurivalente allarga le possibilità di collocamento dei lavoratori, ne facilita la mobilità e rende la loro riconversione meno onerosa.*

* Administración Institucional de Servicios Socioprofesionales (ex sindacati «verticali»).



La formazione professionale dei giovani in Spagna: particolarità e sviluppi

Wilfried Kruse e Ludger Pries



In Spagna la «formazione professionale disciplinata per legge» fa parte del sistema scolastico ed ha nel frattempo una notevole importanza sotto il profilo numerico. Per molti aspetti tuttavia, nel suo stadio attuale, una valutazione appare problematica. Questo fatto, assieme ai problemi particolarmente forti di integrazione dei giovani nel sistema occupazionale, induce a riflessioni ed iniziative che colleghino tra loro la formazione professionale e le aziende in modo più intenso di quello che è stato fatto finora. La particolarità della situazione attuale in Spagna consiste nella possibilità – piuttosto singolare a confronto con altri paesi – di raccordare lo sviluppo della formazione professionale con l'ampia riforma in corso dell'istruzione secondaria.

Nell'estate 1985 abbiamo avuto occasione di partecipare a Santander, in Spagna, ad un seminario dell'università internazionale Menendez Pelayo sul tema «Sindacalismo, trasformazione tecnologica e formazione professionale». Organizzatrice era la Fondazione F. Largo Caballero, il centro studi del sindacato socialista UGT. Il dibattito svoltosi in quella sede si è concentrato sullo sviluppo della formazione professionale in

Spagna alla luce delle due sfide centrali (non solo per la Spagna, ma per quasi tutti i paesi europei), quella della disoccupazione giovanile e quella della trasformazione delle esigenze di specializzazione nel contesto delle «nuove tecnologie».

L'urgenza di questa duplice problematica condiziona attualmente in Spagna il dibattito sulla formazione professionale e si differenzia pertanto notevolmente dalla pressione esercitata, ad esempio nella Repubblica federale di Germania alla fine degli anni 60, dal quadro sociale complessivo sulla riforma della formazione professionale.

Nel corso del seminario abbiamo presentato la nostra tesi, secondo cui è possibile constatare tra i diversi paesi europei una certa convergenza dei sistemi di formazione professionale, nel senso che è stata riconosciuta l'inadeguatezza dei modelli puramente scolastici di formazione professionale come pure di quelli esclusivamente aziendali. Si può constatare inoltre lo svilupparsi di diversi tipi misti. In particolare, sullo sfondo delle esperienze tedesche, ci siamo sforzati di richiamare l'attenzione sui problemi specifici di un sistema di formazione professionale che è parte integrante del sistema occupazionale.

In quanto segue tentiamo – in termini concisi e pertanto problematici – di porre in relazione la situazione e l'evoluzione in Spagna con alcune delle considerazioni esposte a Santander. La situazione in Spagna ci sembra cioè interessante non solo alla luce dell'adesione alla CE, ma anche per la dichiarata intenzione di *strutturare in forme nuove la formazione professionale nel contesto di una radicale riforma dell'istruzione secondaria.*

Crescita d'importanza della formazione professionale in Spagna? Evoluzione storica

La formazione professionale spagnola fa parte del sistema scolastico statale. Una formazione professionale aziendale degli apprendisti esiste solo in margine, soprattutto nel caso di attività artigiane tradizio-

Il DR. WILFRIED KRUSE e LUDGER PRIES lavorano presso il Landesinstitut Sozialforschungsstelle (Istituto regionale – Centro di ricerche sociali) di Dortmund ad un progetto di ricerca sulla «Trasformazione aziendale delle qualifiche in Spagna», finanziato dalla Fondazione Volkswagen.

nali. Un breve sguardo retrospettivo all'evoluzione della formazione professionale spagnola consente di mettere in evidenza talune particolarità (1).

Caratteristiche strutturali della formazione professionale spagnola fino al 1970

La struttura economica ed industriale della Spagna fino agli anni 60-70 del nostro secolo risulta simile più a quella dei cosiddetti paesi in via di industrializzazione che a quella della maggior parte dei paesi europei industrializzati. Ancora nel 1960 circa il 40 % della popolazione attiva era impiegata nel settore agricolo. In Spagna non c'era né una diffusa tradizione corporativa ed artigianale con proprie tabelle professionali riconosciute di qualifiche lavorative, né significative normative ed iniziative a livello statale nel settore della formazione professionale. Negli anni venti si diede inizio alla creazione di centri statali di formazione professionale che offrivano corsi per operaio specializzato (Oficialia) e corsi per mastro artigiano (Maestria). Sotto la dittatura franchista il compito di gestire la formazione professionale spetta dapprima soprattutto ai sindacati corporativi obbligatori che reggono, nel 1940, sei centri di formazione professionale e, nel 1950, settanta.

Con il passaggio da una politica di autarchia economica alla «dittatura per lo sviluppo» di un'industrializzazione di stampo capitalistico guidata dall'alto, lo stato franchista, a partire dagli anni '50, prende diversi provvedimenti volti a migliorare la qualificazione professionale (di una parte) degli occupati.

Formazione professionale di base come motore della modernizzazione ?

Mediante la «legge generale sull'educazione» del 1980 si è tentato di introdurre un sistema di formazione professionale di base a carattere generale, posto sotto il controllo dello stato. Tale «formazione professionale disciplinata per legge» (Formación Profesional Reglada) doveva essere effettuata nei centri di formazione professionale (pubblici e privati). Dopo una prima fase sperimentale, questo sistema è stato introdotto a

partire dalla metà degli anni '70 e possiede ancor oggi la sua validità. È stato realizzato con l'intento di *creare accanto al percorso formativo che fornisce una preparazione generale ed accademica, un secondo indirizzo orientato più chiaramente verso i settori professionali pratici*. La formazione professionale, così concepita, si articola in tre livelli: una formazione professionale di base della durata di due anni (Formación Profesional I; FP I), una formazione professionale specializzata triennale (FP II) e una formazione superiore di qualificazione professionale, pure della durata di tre anni (FP III) (2). L'ultimo livello però non ha finora trovato realizzazione.

In Spagna la «scuola primaria» (Enseñanza General Básica: EGB), della durata di otto, anni, costituisce il presupposto per il proseguimento di tutti i tipi di studi. La conclusione con esito positivo dell'EGB consente la frequenza del «liceo» («Bachillerato Unificado y Polivalente: BUP), dopo del quale si può accedere al corso di preparazione universitaria (COU). Coloro che terminano la EGB solo con un certificato di partecipazione (ed ogni anno sono pur sempre circa il 30 %), sono tenuti, in base al divieto di contrarre un rapporto di lavoro prima del compimento dei 16 anni, a frequentare il primo livello di formazione professionale (FP I). Le materie insegnate nei centri di formazione professionale sono suddivise nei modi seguenti: per circa il 30 % cultura generale (lingua, religione e filosofia, sport), per il 20 % scienze naturali e per il 50 % da esercitazioni pratiche).

La (prevalente) «formazione professionale specializzata» triennale della FP II è composta per il 40 % da cultura generale e per il 60 % da materie a carattere tecnico-professionale (delle quali, di nuovo, circa la metà consiste in esercitazioni pratiche). La tipologia della formazione professionale «disciplinata per legge», cioè della FP I e della FP II, si orienta in modo molto rigido secondo la suddivisione dei settori economici. La FP I si articola in 21 settori professionali per complessive 67 professioni; la FP II in 19 per un totale di 128 professioni. Si deve tuttavia considerare che molte singole professioni si trovano ancora nella fase sperimentale.

La collocazione della «formazione professionale disciplinata per legge» nel sistema scolastico generale emerge prima di tutto dai collegamenti che seguono: i diplomati della FP I possono continuare a studiare per conseguire la maturità (BUP); i diplomati della FP II possono studiare all'università le

discipline corrispondenti alla loro specializzazione. La maturità (BUP), all'inverso, consente di frequentare direttamente la FP II.

Se si mette ora a confronto lo sviluppo quantitativo dell'istruzione accademica e di quella professionale degli ultimi dieci anni (BPU/COU in rapporto a FP I/II), ne risulta una dilatazione sproporzionata della formazione professionale, sia per quanto riguarda il numero dei centri di formazione e degli insegnanti, sia per quel che concerne il numero degli allievi (3). L'importanza della formazione professionale nell'ambito del sistema d'istruzione spagnolo è dunque indubbiamente cresciuta. Vengono in luce senz'altro paragoni con altri paesi europei i cui sistemi d'istruzione sono pure modellati secondo criteri scolastico-universitari tradizionali. Va però allo stesso tempo osservato che *la formazione professionale spagnola si trova in una situazione estremamente problematica*.

La realtà sociale della formazione professionale in Spagna

L'attuale sistema spagnolo di formazione professionale è stato concepito ancora al tempo della dittatura franchista, ma la sua attuazione è avvenuta solo a partire dal 1975, in un periodo di grandi trasformazioni in molti settori della società spagnola e d'inasprimento della crisi economica del paese (che si profilava già all'inizio degli anni '70). In particolare il peggiorato quadro economico complessivo ed alcuni fattori di programmazione politica e di politica del lavoro hanno fatto sì che si siano ulteriormente affermate, ed, in parte, acuitizzate delle carenze di un certo peso derivanti dall'«ancoraggio» sociale della formazione professionale. Va sottolineato che i problemi menzionati qui di seguito si concentrano specialmente nella fase iniziale della formazione professionale (FP I) (4).

■ Decisione troppo prematura sul percorso formativo

In Spagna regna un'ampia concordanza sul punto che il sistema d'istruzione secondaria finora in vigore pone il giovane troppo presto, cioè a 14 anni, di fronte all'alternativa tra un'istruzione a carattere generale o una formazione professionale (nella misura in cui la sua licenza di scuola primaria consenta tale scelta). In questo contesto si



parla spesso di «barbarie della specializzazione».

■ Mancato compimento dell'obbligo scolastico generale

L'obbligo scolastico generale fino a 16 anni esiste solo quale dovere dello stato di mettere a disposizione posti sufficienti per tutti coloro che a questa età sono interessati a frequentare corsi di formazione professionale. In effetti circa il 10-15% dei quattordicenni lascia la scuola primaria senza frequentare dopo di essa il successivo livello di istruzione scolastica generale o professionale. Confronti a livello provinciale tra il numero di coloro che terminano la scuola primaria ed il numero dei posti di formazione (scolastica e professionale) mettono in rilievo in parte notevoli carenze infrastrutturali, soprattutto in regioni a struttura disarmonica, ma anche abbondanza di disponibilità in altre.

■ Percentuale estremamente bassa di risultati positivi nell'istruzione secondaria

Quasi la metà di coloro che, terminata la scuola primaria, vogliono conseguire la maturità, non vi riesce. Tra coloro che frequentano la fase iniziale della formazione professionale (FP), la percentuale è

superiore al 60%. Questo «fracaso escolar» è incontestato e mette in luce l'inadeguatezza pedagogica dell'istruzione secondaria, sia per gli interessati che per il sistema d'istruzione e per la società nel suo complesso.

■ Scarso valore sociale della formazione professionale

Sebbene la formazione professionale fosse concepita, nei suoi intenti, come un corso di studi equiparato accanto all'istruzione scolastica generale ed allo studio universitario, essa si dimostra sempre di più, nella valutazione e nella funzione sociale, un bacino di raccolta di tutti coloro ai quali non è consentito l'accesso ad una formazione accademica: «Il ruolo della FP I consiste nel provare fino a che punto è in grado di «raccolgere» quei gruppi di giovani tra i 14 ed i 16 anni che non sono ammessi al BUP. Per cui è di secondaria importanza se la formazione professionale prepara bene, mediocramente o male alla vita attiva»⁽⁵⁾.

Tipico della situazione della formazione professionale in Spagna è pure la sua caratterizzazione ampiamente diffusa di formazione «per i ricchi stupidi e per i poveri furbi».

■ Scarsa incidenza della formazione professionale sulle possibilità di affermazione nel mercato del lavoro

Tale fatto deriva non solo dalle particolarità del mercato del lavoro in Spagna (mercati del lavoro aziendali relativamente chiusi, importanza piuttosto grande del principio di anzianità per la gratifica e l'avanzamento «professionale», importanza piuttosto scarsa della qualifica formale nella prassi di reclutamento delle imprese): se ne trova conferma anche in indagini sulla politica del personale svolta dalle imprese e si mostra pure in tutta evidenza sulla base del tasso molto alto di disoccupazione giovanile a confronto con altri paesi europei (alla fine del 1984 il 58% dei 16-19enni era disoccupato e più di tre quarti di loro non aveva ancora avuto un impiego stabile)⁽⁶⁾.

■ Trasformazione delle funzioni della formazione professionale sotto la pressione della disoccupazione giovanile

In riferimento ai fattori citati va rilevato, in particolare, la funzione della formazione professionale di base (FP B) che non è più quella di fornire soprattutto una qualificazione professionale di base, ma piuttosto quella di essere un'area di parcheggio e di attesa per giovani, le cui prospettive di

ottenere un'occupazione stabile sono egualmente poche, con o senza FP I. È facilmente immaginabile che cosa significhi ciò per la realtà sociale e pedagogica in molti centri di formazione professionale. Per quanto ci risulta, sembra che negli ultimi tempi siano un po' migliorate le prospettive sul mercato del lavoro per i diplomati della FP II. È proprio di tutti i paesi europei il fatto che, in presenza di una cronica scarsità di posti di lavoro, lo strumento della qualificazione professionale non sia sufficiente a garantire l'integrazione dei giovani nel sistema occupazionale. Per quanto riguarda le prospettive occupazionali, in molti paesi europei i giovani, dati i limiti posti dall'età e dalla situazione sociale, vengono relegati in una posizione particolarmente marginale aggravata poi dal fatto che i rischi occupazionali si siano spostati al di fuori dell'ambito di sicurezza giuridica e sociale dei rapporti di lavoro esistenti. Questi processi di chiusura dell'attività produttiva osservabili soprattutto in momenti di crisi, sono per tradizione particolarmente rilevanti nel sistema lavorativo spagnolo. L'integrazione dei giovani nel sistema occupazionale richiede quindi anche altri provvedimenti di politica del lavoro (7). Rimane pertanto problematico, ed anche su questo punto sono rintracciabili paralleli con molti altri paesi europei, il fatto che la formazione professionale (perlomeno la FP I) venga «trasformata» dalla irrisolta questione dell'integrazione e possa incidere, solo con difficoltà, in termini effettivamente formativi.

Vengono in evidenza tre gruppi centrali di problemi che caratterizzano anche l'attuale dibattito spagnolo sulla riforma della formazione professionale e dell'istruzione secondaria.

Come si può attenuare o addirittura eliminare la discriminazione sociale e reale della formazione professionale nel senso di venire incontro alla richiesta di parità sociale di opportunità?

Come si può ottenere un'ampia ed effettiva qualificazione professionale che appaghi tanto le richieste del sistema occupazionale quanto gli interessi dei lavoratori?

Come si può organizzare la formazione professionale in modo tale che venga facilitato il passaggio nel sistema occupazionale? In che senso ed in che ambito può assumere funzioni integrative?

Riforma della formazione professionale. Dove conduce la strada?

Contenuto, portata ed indirizzo della riforma della formazione professionale in Spagna dipendono in misura notevole dal fatto che essa, per la pressione attuale della crisi e della necessità di agire, venga subordinata in primo luogo ad obiettivi di politica dell'occupazione a breve termine oppure venga integrata nel contesto generale di politica sociale e scolastica riguardante la riforma strutturale dell'istruzione secondaria.

Formazione professionale come strumento di politica dell'occupazione e sua maggiore integrazione nel sistema occupazionale?

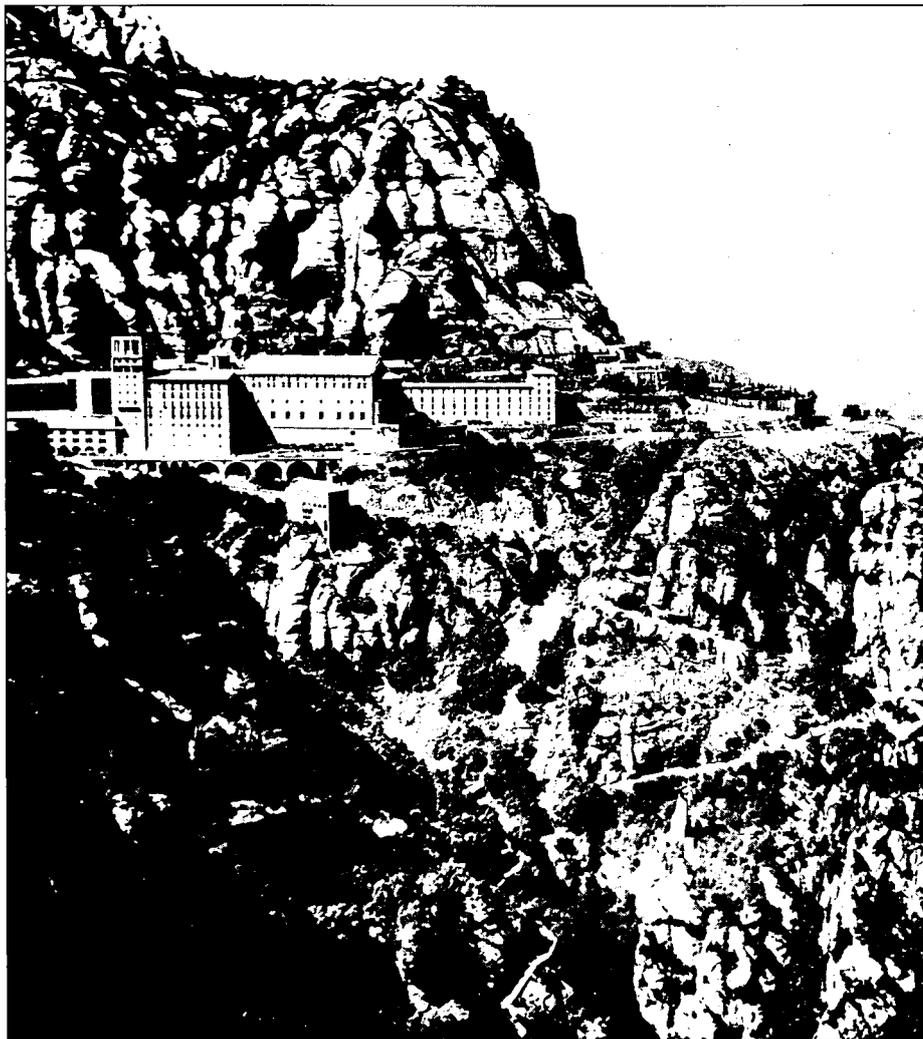
La politica franchista relativa alla formazione professionale attribuiva un significato fondamentale, fino al 1970, al sistema occupazionale, cioè in concreto alla formazione professionale continua ed alla specializzazione di quanti erano già occupati. Con l'introduzione della formazione professionale disciplinata per legge, quale parte del sistema generale d'istruzione, la formazione professionale continua (Formación Ocupacional: FO) ha perso inizialmente d'importanza. Attraverso il mutamento del quadro giuridico complessivo (Estatuto del Trabajo) e per la pressione dell'elevata disoccupazione giovanile, si sono sviluppate nuovamente, dall'inizio degli anni '80, delle tendenze a radicare più decisamente le iniziative di qualificazione professionale all'interno del sistema occupazionale. Nell'ambito dei provvedimenti rivolti alla promozione dell'occupazione assunti dal ministero del lavoro e dal collegato istituto nazionale del lavoro (inem, paragonabile pressappoco all'ufficio del lavoro tedesco-federale) viene stimolata, per mezzo di incentivi fiscali e di attività statali di consulenza, la stipulazione di contratti aziendali di tirocinio e di formazione professionale. I primi intendono inserire persone con diplomi di qualificazione professionale in rapporti di lavoro in prova ed in adattamento a tempo limitato. I secondi rendono possibile a dei giovani una formazione professionale aziendale ed un lavoro della durata da tre mesi a tre anni.

Il peso numerico di tali contratti di tirocinio e di formazione professionale in rapporto alla formazione professionale disciplinata per legge è (ancora) relativamente scarso (nel 1984 erano circa 35 000 in confronto ai circa 650 000 della FPR pubblica e privata) (8).

Anche il coinvolgimento delle parti sociali nella riforma della formazione professionale serve a rafforzare l'integrazione nel sistema occupazionale. Il patto sociale concluso nel 1984 (Acuerdo Economico y Social) prevede la costituzione di un «consiglio generale per la formazione professionale» a composizione tripartita, cui spetta il compito di elaborare un «Programma nazionale per la formazione professionale di base disciplinata per legge e per la formazione professionale continua». Anche se la realizzazione di questi lavori non ha fatto ancora molti passi in avanti, il consiglio generale può tuttavia associare, sotto il controllo dello stato, nelle discussioni sulla riforma e sulla sua attuazione, le associazioni dei datori di lavoro e quelle sindacali (tradizionalmente piuttosto riluttanti di fronte alle questioni della formazione professionale). Va comunque rilevato che, nel frattempo, il sindacato UGT è intervenuto risolutamente nel dibattito sulla futura formazione professionale, mentre gli imprenditori si mostrano apparentemente riservati e quasi «disinteressati» (9).

Contemporaneamente però diventano sempre più evidenti i rischi derivanti da un'accresciuta integrazione della formazione professionale nel sistema occupazionale. La mancanza di norme vincolanti tanto in merito ai contenuti ed alle modalità della formazione professionale aziendale, quanto in merito ai profili delle qualifiche lavorative ed ai certificati di formazione professionale da conferire, nasconde in sé il pericolo che la formazione professionale aziendale diventi solo una nuova forma di apprendistato aziendale non regolamentato e che gli imprenditori si servano di queste iniziative soprattutto per ringiovanire le loro maestranze e per usufruire delle sovvenzioni statali (circa la metà di tutti gli apprendisti si trova in aziende con meno di 5 occupati!) (10).

Il predominare di punti di vista politico-occupazionali nell'ambito della formazione professionale, secondo il principio della «flessibilità del mercato del lavoro e dell'integrazione dei giovani», mette in secondo piano anche la centrale importanza e la funzione della formazione professionale, sia in relazione alla parità di opportunità in



delle strutture e dei programmi dell'istruzione secondaria.

Formazione professionale ed istruzione generale: riforma dell'istruzione secondaria

Sullo sfondo delle carenze e dei problemi strutturali descritti, sia della formazione professionale che dell'istruzione secondaria nel suo insieme, diviene comprensibile l'ampia convergenza in Spagna di esperti, partiti ed istituzioni sulla necessità di una riforma dell'istruzione secondaria.

Il progetto di riforma dell'attuale governo ha come punto di partenza il *prolungamento del periodo di scolarizzazione fino a 16 anni* e cioè mediante la costituzione di un biennio integrativo per tutti, il cosiddetto «tronco comun». Per sottoporre a verifica questa prima fase sono state effettuate ed utilizzate numerose sperimentazioni; è attualmente in via di preparazione la sua introduzione per legge.

Per questo la discussione, nel momento attuale, si concentra sull'organizzazione del secondo «tronco» dell'istruzione secondaria. Deve aver luogo già durante questa fase una specializzazione per materie, che renda possibile l'accesso solo a ben precisi indirizzi universitari e professionali? In che forme deve avvenire il passaggio nel sistema occupazionale dopo il primo tronco dell'istruzione secondaria? E quello dopo il secondo tronco? I tirocini aziendali devono inserirsi di volta in volta in entrambi i tronchi dell'istruzione secondaria e se sì, in che modo? La FP II, come finora attuata, deve inserirsi nelle specializzazioni del secondo tronco o continuare ad esistere in forma modificata? (1).

L'attuale governo socialista spagnolo intende la riforma dell'istruzione secondaria come un processo graduale, sperimentale e partecipativo. Su questo sfondo è molto importante che il lavoro di riforma della formazione professionale non «sia stato fermato», ma che, parallelamente a sperimentazioni sul prolungamento dell'istruzione secondaria, vengano effettuate sperimentazioni in centri di formazione professionale della FP II, con l'obiettivo di ottenere una collaborazione più stretta tra i centri e le aziende di una stessa regione, soprattutto in forma di tirocini pre e postpreparatori. In merito vi sono una serie di incoraggianti esperienze, anche se l'interesse come sempre scarso degli imprenditori

una società, sia per quanto riguarda la trasmissione di ampie *qualifiche di base* che possano costituire delle risorse per le prospettive di lavoro e di vita dei lavoratori dipendenti, sia infine per il contributo che la formazione professionale può dare all'azione di modernizzazione sociale.

La situazione spagnola è quindi senz'altro complicata e si è soliti definirla pure «artrata», con riguardo alle molteplici carenze di fatto della formazione professionale. D'altra parte è stata avviata una dinamica trasformatrice degna di considerazione che prende le mosse dalla critica rivolta all'isolamento dei centri di formazione professionale disciplinata per legge nei confronti del sistema occupazionale e dalle iniziative rivolte all'integrazione dei giovani.

Nel suo complesso tale dinamica si dirige verso una nuova alterazione della formazione professionale extra-aziendale e della prassi aziendale (ed in proposito in modo

del tutto parallelo ad altri paesi europei, nel senso delle nostre considerazioni sulla convergenza dei sistemi). A dire il vero il sistema di formazione professionale extra-aziendale, malgrado tutte le carenze, è così ampiamente sviluppato, ed il diretto interesse delle aziende alla formazione professionale è parte così integrante dell'antica tradizione spagnola, che già solo per questo motivo un «sistema duale di formazione professionale» alla tedesca non può avere prospettive. Ci si potrebbe bensì attendere che si diffonda un pragmatismo a livello di iniziative, se non ci fosse una particolarità spagnola che in certa misura esprime uno «stato di arretratezza», ma che può trasformarsi in un'opportunità organizzativa, in grado di estendersi, per il suo significato, al di fuori della Spagna. La *riforma della formazione professionale in Spagna può cioè essere compresa, nelle sue dimensioni e nella sua portata, solo in rapporto al progetto in grande stile di un'ampia riforma*

e pure degli allievi, che durante i tirocini non ricevono alcun compenso per il loro lavoro, ne sminuisce il successo.

Su queste esperienze fondamentalmente positive di alternanza tra una formazione professionale più orientata al centro ed i tirocini aziendali, si basano anche le proposte che, tenendo presenti le carenze riscontrabili nei rapporti di formazione professionale organizzati in forma puramente aziendale e sulla base delle esperienze finora fatte con la formazione professionale disciplinata per legge, descrivono più o meno nei termini che seguono i punti chiave delle tematiche e del lavoro di riforma della formazione professionale:

■ discussione ed unificazione dei campi e delle branche professionali che compongono la struttura occupazionale;

■ determinazione dei fondamenti scientifico-tecnologici di ogni campo professionale, elemento che prima di tutto dovrebbe essere fornito dal sistema formale d'istruzione;

■ definizione delle specializzazioni che dovrebbero condurre alla diversificazione nei singoli campi professionali;

■ determinazione dei programmi e dei metodi per ciascuna forma e per ciascun piano di specializzazione, ed infine

■ unificazione dei titoli e dei certificati professionali⁽¹²⁾. Resta da vedere se ed in che misura il «consiglio generale per la formazione professionale» affronterà il complesso di problemi indicati ed i compiti di riforma e troverà il modo di giungere a soluzioni durevoli.

Possibilità e prospettive della politica di formazione professionale in Spagna

La storia mutevole della politica spagnola di formazione professionale, il suo ondeggiare

tra le tendenze verso il sistema d'istruzione o verso quello occupazionale, l'attuale inefficienza della formazione professionale disciplinata per legge, l'assenza di regolamentazione dei corsi di qualificazione aziendale e la pressione della disoccupazione giovanile, pongono la riforma della formazione professionale di fronte a grandi sfide. L'impermeabilità finora verificatasi del sistema occupazionale e il tradizionale predominare di mercati del lavoro aziendali costituiscono il più grande ostacolo per l'efficacia e per la forza di penetrazione di iniziative nel sistema d'istruzione. D'altra parte gli attuali mutamenti di carattere generale in atto in Spagna offrono pure ampie opportunità per la riforma del sistema d'istruzione. La necessità, sottolineata da ogni parte, della flessibilità dei meccanismi sul mercato del lavoro cela in sé anche la chance per influire, tramite iniziative qualificanti nel sistema d'istruzione e di formazione professionale, sulle strategie aziendali d'impiego della manodopera in direzione di un mondo del lavoro più umano. Nello stesso tempo esiste l'opportunità di ampliare, attraverso possibilità d'impiego orientate in senso professionale e qualificativo, i modelli imprenditoriali ed organizzativi d'utilizzazione delle forze produttive applicabili sinora solo su scala ridotta. Un appesantimento della politica di formazione professionale tramite il perseguimento di obiettivi a breve termine di stampo politico-occupazionale e rivolti all'integrazione, ritarderebbe inevitabilmente l'attuazione di politiche del lavoro a largo respiro, volte soprattutto a garantire il perseguimento di qualifiche professionali di una certa ampiezza e di un certo livello, nonché l'adozione di opportunità occupazionali e sociali per gli occupati. Si dovrà quindi vedere in futuro se e che cosa gli altri stati membri della CE possono imparare dalla riforma spagnola della formazione professionale per la soluzione dei loro problemi.

Note:

(1) Sulla storia della formazione professionale in Spagna cfr. CÁNDIDO GENOVARD e al.: Descripción del Sistema de formación profesional en España, Universidad Autónoma de Barcelona 1985; CARLOS DE LA SERNA e al.: Estudio sobre la Formación Profesional en España, manoscritto inedito, Madrid 1985.

(2) Per avere una visione d'insieme, cfr. Ministerio de Educación y Ciencia: Las enseñanzas medias en España, Madrid 1981.

(3) Cfr. CÁNDIDO GENOVARD e al. loc.cit.

(4) Sulla discussione riguardante la crisi della formazione professionale, cfr. per es. diversi articoli nella rivista Profesiones y Empresas (Madrid); J. DIAZ MALLEDO: Educación y empleo, algunas reflexiones sobre la llamada formación profesional, in: Papeles de Economía n. 8, Madrid 1981; Fundación Foessa (Ed.): Informe sociológico sobre el cambio social en España 1985-1983, Madrid 1983.

(5) Fundación Foessa, loc. cit., p. 223.

(6) Cfr. Inem: Requerimientos de empleo y formación Profesional, Madrid 1980; Inem: requerimientos de empleo y cualificación en las empresas, Madrid 1983; Ministerio de Economía y Comercio (Ed.): El mercado de trabajo en España, Madrid 1982 e nota 7.

(7) Cfr. Fundación Iesa (Ed.): Investigación sociológica sobre la juventud en España 1977-1982, Madrid 1982; Comisión interministerial (Ed.): Problemática juvenil en relación con la adecuación educación-empleo, Madrid 1982.

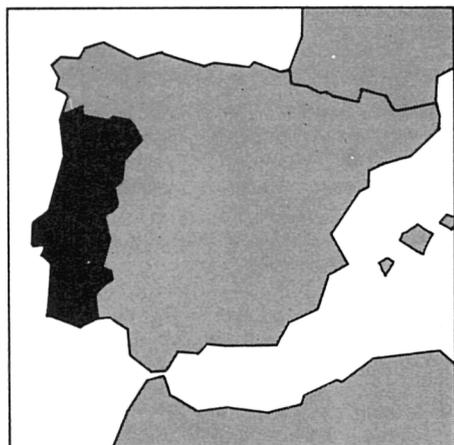
(8) Cfr. Inem: La Formación ocupacional como parte del sistema de empleo, Madrid 1983.

(9) Cfr. Ministerio de trabajo y seguridad social (Ed.): Acuerdo económico y social, Madrid 1985; Papeles de Economía n. 22, Madrid 1985.

(10) Cfr. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (ed.): Mercado de trabajo y crisis económica, Madrid 1985.

(11) Sulla discussione riguardante la riforma dell'istruzione secondaria, cfr. Ministerio de Educación y Ciencia: Las enseñanzas medias en España, Madrid 1981 e 1982; dello stesso: Hacia la Reforma, Madrid 1983; dello stesso: Propuesta de organización de la enseñanza media reglada post-obligatoria, Madrid 1985.

(12) Cfr. per es. RAFAEL ORDOVAS: Reflexiones en torno al tema de la Reforma de las enseñanzas medias, Madrid 1983 (Ed. Iesa); dello stesso: Debate acerca de la formación profesional, manoscritto inedito, Madrid 1985.



Dati di base

Miguel Jerónimo

Come anche in altri stati europei, ci stiamo orientando verso l'adozione di un « sistema duale », vale a dire un sistema che prevede la suddivisione delle opportunità fra organismi giuridicamente e organizzativamente diversi. Il sistema scolastico generale, gestito dal ministero per l'istruzione (che organizza ad esempio corsi di carattere tecnico-professionale), si accompagna ai corsi promossi dal ministero del lavoro tramite l'istituto per l'occupazione e la formazione professionale (Iefp).

Per quanto riguarda la formazione professionale, il collegamento fra i due ministeri nasce da uno sforzo comune di elaborazione degli orientamenti dei programmi di carattere educativo, scientifico e tecnico; il comitato interministeriale per l'occupazione (Cime) svolge un ruolo importante a livello intermedio.

Per quanto riguarda la formazione di base, l'attuale regime di apprendistato è stato istituito nel 1984, con un decreto legge (102/84) del ministero del lavoro che istituisce il comitato nazionale per l'apprendistato (CNA) e i comitati regionali, a struttura tripartita; questi comitati operano sotto la direzione dell'Iefp.

Cos'è l'Iefp?

L'istituto per l'occupazione e la formazione professionale, che opera sotto la direzione del ministero del lavoro, avvia iniziative di formazione professionale, sia direttamente che tramite altri organismi o imprese, destinate ai lavoratori autonomi e dell'industria.

Il compito principale di quest'istituto è fornire assistenza tecnica e pedagogica ai programmi di formazione professionale; esso finanzia inoltre diversi programmi portati avanti dai centri di formazione professionale.

Il CNA svolge un ruolo specifico in questo settore, curando in particolare:

- l'elaborazione di misure legislative in materia di apprendistato da proporre al governo;
- l'aggiornamento del sistema e la preparazione degli elenchi delle imprese che curano la formazione di apprendisti;
- l'elaborazione dei programmi di studio;
- l'orientamento e il coordinamento delle attività dei comitati regionali;
- la presentazione di proposte al governo per la costituzione di comitati tecnici.

Il comitato è formato da rappresentanti del ministero del lavoro e della previdenza sociale (due), del ministero per l'istruzione (uno), del ministero per l'amministrazione interna (uno) e infine del ministero dell'industria e dell'energia (uno). Gli altri membri sono: due rappresentanti sindacali (UGT), due rappresentanti dei datori di lavoro (uno della confederazione portoghese del commercio e uno della confederazione portoghese dell'industria) oltre a due esperti di formazione professionale di provata competenza. Ai lavori del comitato partecipano inoltre rappresentanti dell'Iefp, del governo centrale e delle amministrazioni locali, insegnanti e dipendenti di imprese pubbliche.

I comitati regionali sono costituiti allo stesso modo del comitato nazionale e sono quindi formati da rappresentanti dei diversi ministeri, dei sindacati, dei datori di lavoro e da esperti di provata competenza.

Compito principale del comitato è la promozione, a livello regionale, dell'apprendistato. Ai comitati regionali spetta fra l'altro il controllo sullo stato di attuazione degli indirizzi stabiliti dal comitato nazionale. Spetta ai comitati regionali:

- verificare le esigenze di formazione professionale della regione di loro competenza;

Portogallo

Popolazione	10,0 Mio	Produzione industriale (1983 = 100)	151
Densità demografica	108/km ²	Tasso d'incremento del reddito nazionale lordo	1,9 %
Disoccupazione 1985 (stima)	7,5 % (*)		

* Fonte: CEDEFOP, 1982.

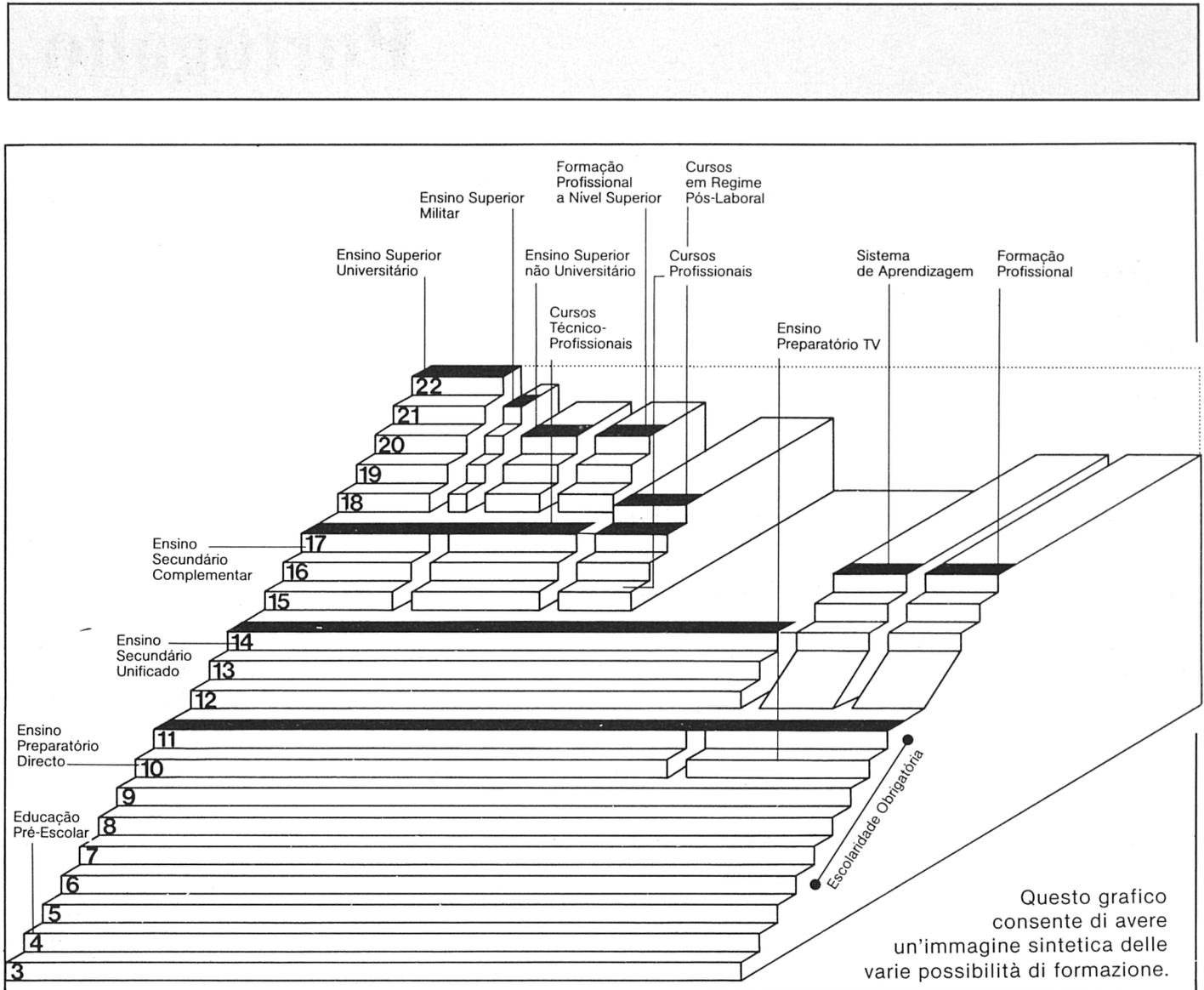


Gráfico: Rudolf J. Schmitt, Berlino

- verificare le capacità di formazione delle diverse imprese fissando il numero massimo di apprendisti per impresa;
- promuovere la formazione degli apprendisti nelle imprese;
- proporre iniziative prioritarie per i diversi settori di specializzazione e di formazione di base;
- proporre modelli pedagogici a misura della regione interessata;
- collaborare attivamente con i centri di collocamento e di formazione professionale e con le amministrazioni locali, fornendo fra l'altro informazioni al pubblico;
- articolare le proprie iniziative con quelle di altri organismi pubblici, delle cooperative e del settore privato.

I comitati tecnici vengono formati su proposta del CNA con personale qualificato proveniente dai ministeri del lavoro, dell'istruzione, dell'industria e dell'energia, da organismi pubblici, dai sindacati e dalle

organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro.

I comitati tecnici restano in carica per un periodo limitato e operano nell'ambito del CNA. Spetta ai comitati tecnici il lavoro di preparazione per l'elaborazione delle proposte di legge relative agli apprendisti per i diversi settori professionali e in particolare le proposte:

- sul contenuto dei programmi per i settori di formazione generale e specifici;
- sul numero massimo di apprendisti per settore;
- sulla durata dell'apprendistato;
- sul numero di ore giornaliere o settimanali tenendo conto dei temini massimi previsti dalla legge;
- sul tipo e sulle scadenze degli esami, sulla costituzione delle commissioni per gli esami finali formate da rappresentanti dei ministeri, dei sindacati e dei datori di lavoro;

- sull'equiparazione ai diplomi scolastici.

Com'è organizzato l'apprendistato ?

L'apprendistato è regolato dal decreto legge 102/84 e offre ai giovani la possibilità di acquisire determinate tecniche e conoscenze specifiche, indispensabili per assicurarsi un'occupazione specializzata.

Le imprese offrono un contesto ideale alla formazione e l'alternanza è certamente un principio chiave. La struttura industriale portoghese è costituita soprattutto da piccole e medie imprese ed è quindi possibile portare avanti la formazione con il sostegno dei centri di formazione professionale, riconosciuti dall'Iefp.

I corsi per apprendisti hanno una durata massima di quattro anni ma la durata media

dei corsi è di tre anni. I corsi comprendono:

- istruzione teorico tecnica e pratica ;
- istruzione generale integrativa con le seguenti materie obbligatorie:
 - portoghese,
 - matematica,
 - attualità internazionale,
 - lingua straniera (inglese o francese).

L'istruzione professionale viene impartita presso i centri di formazione che operano in collegamento con le imprese mentre l'istruzione generale viene impartita presso scuole pubbliche o private.

A chi indirizzarsi ?

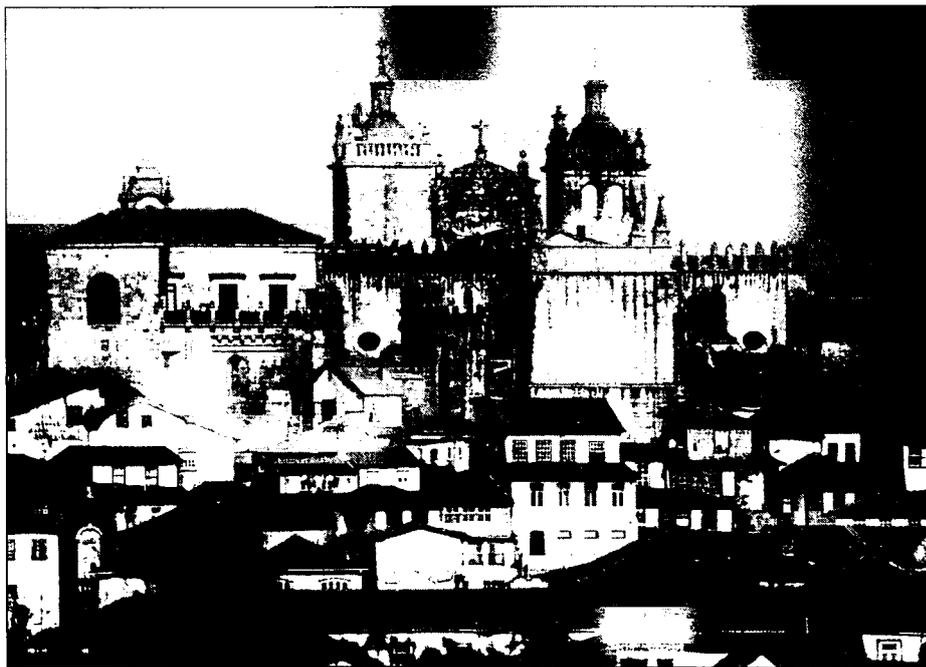
- Agenzie di collocamento dell'Iefp.
- Centri di formazione professionale dell'Iefp.
- Amministrazioni comunali.
- Organizzazioni dei datori di lavoro.
- Imprese autorizzate alla formazione degli apprendisti.

Il ruolo delle imprese è quello di impartire la formazione necessaria per consentire al candidato di acquisire la professionalità richiesta nel settore di sua scelta. L'impresa deve garantire una certa continuità dell'addestramento che integra la formazione generale.

Le imprese devono inoltre collaborare con gli organismi pubblici e privati che impartiscono la formazione generale informando con regolarità il rappresentante legale dell'allievo dei progressi di quest'ultimo durante il corso di formazione. Sono previste borse di studio e sostegni finanziari di altro tipo.

Le imprese che gestiscono programmi di formazione per apprendisti sono assistite sotto il profilo tecnico e pedagogico dal ministero dell'istruzione, dal ministero del lavoro e della previdenza sociale, dal ministero dell'industria e dell'energia per quanto riguarda;

- l'organizzazione e la promozione;
- l'orientamento professionale;
- la formazione dei formatori;
- la documentazione pedagogica.



I centri regionali di collocamento, diretti dall'Iefp, curano l'orientamento e l'informazione professionale di giovani e adulti. I consulenti cercano di favorire il libero sviluppo delle attitudini professionali delle persone che si rivolgono ai centri.

L'Iefp svolge un ruolo importante anche per la **formazione continua** nell'industria e opera sia direttamente che tramite imprese e organismi pubblici e privati. I programmi di formazione continua dell'istituto sono aperti sia ai lavoratori che ai disoccupati che abbiano superato il diciottesimo anno d'età e comprendono:

- iniziative dirette dei centri di formazione professionale, sotto l'egida dell'Iefp, volte in primo luogo a qualificare i lavoratori in settori occupazionali specifici. Sono previste anche iniziative di riconversione;
- altre iniziative di formazione, a seguito di accordi specifici fra l'Iefp, i sindacati e gli organismi di rappresentanza dei datori di lavoro. L'Iefp fornisce assistenza finanziaria, tecnica e pedagogica.

Nel 1983 i centri funzionanti erano undici e operavano nei seguenti settori: siderurgia, falegnameria, tessili, calzature, meccanica auto, panificazione, siderurgia (ferrovie), pesca, marina mercantile e edilizia e lavori pubblici.

I programmi di cooperazione che nascono da accordi fra l'Iefp e i centri di formazione sono coordinati dai centri stessi per rispondere alle esigenze di imprese e organismi pubblici, delle amministrazioni comunali, dei sindacati, delle cooperative nonché di imprese private.

Meritano inoltre una menzione i programmi di formazione dei formatori e i programmi di riabilitazione professionale. Questi ultimi sono dotati di infrastrutture proprie, che si avvalgono dell'assistenza tecnica e finanziaria dell'Iefp per l'elaborazione di programmi speciali riservati agli handicappati fisici e mentali.

Il 6 maggio 1985 è stato emanato il decreto legge 165 che contiene una serie di norme giuridiche che regolano l'assistenza tecnica e finanziaria fornita dall'Iefp agli organismi che curano la formazione professionale.

Alcuni organismi legati ai ministeri, come ad esempio il ministero della sanità, il ministero dell'agricoltura, della pesca e dell'alimentazione e il dipartimento di stato per il turismo organizzano corsi speciali di formazione professionale per diverse specializzazioni contribuendo alla diffusione delle conoscenze relativamente a questi settori.

Istituzioni governative

CIFAG

Centro de Formação e Gestão
Av. Júlio Dinis, 11
P - 1000 LISBOA
— Dr. Protes da Fonseca

COMISSÃO INTERMINISTERIAL PARA O EMPREGO (CIME)

Avenida da República, 62-8º andar
P - 1000 LISBOA
Tel. 76 93 61
— Dr. Artur Mota

COMISSÃO NACIONAL PARA A APRENDIZAGEM (CNA)

Rua Morais Soares, 93-5º
P - 1900 LISBOA
— Presidente: Engº Pedro Vidal

CONSELHO PERMANENTE DA CONCERTAÇÃO SOCIAL

c/o Ineuropa
Av. Duque d'Avila, 112
P - 1000 LISBOA
— Secretario-Geral: Dr. Manuel Areias

INSTITUTO DE EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL IEFP

Rua das Picoas, 14-7º
P - 1000 LISBOA
Tel. 56 38 01/56 27 76/56 04 00/52 10 49
Telex: I 21 16 IIEFP D T
— Directora de Serviços: D^{ra} Marcia Trigo
— Técnicos: Dr. Marques
Engº Vasconcelos
Nºs Tel. Engº Xavier
Gerais Engº Silveira

INSTITUTO DE APOIO ÀS PEQUENAS E MÉDIAS EMPRESAS INDUSTRIAIS

Avenida Rodrigo da Fonseca, 73/73A
P - 1200 LISBOA
Tel. 56 02 51/56 03 72/56 04 73

INSTITUTO DE EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL IEFP

Gabinete de Informação Científica e Técnica
(GICT)
Rua de Xabregas, 52-2º
P - 1900 LISBOA
Tel. 38 47 01/38 29 63, Ext. 251/527
— Contacto: D^{ra} Idalina Pina Amaro

INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO

Praça Marquês de Pombal
P - 2780 OEIRAS
— Vice-Presidente: Engº Roberto Carneiro

INSTITUTO PORTUGUÊS DE ENSINO A DISTÂNCIA

Rua da Escola Politécnica, 147
P - 1200 LISBOA

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA

Gabinete de Estudos e Planeamento (GEP)
Avenida Miguel Bombarda, 20-6º
P - 1093 LISBOA CODEX
Tel. 76 85 63/76 20 66/76 92 43/73 47 66/73 48 16
— Director: Engº Charters de Azevedo
Tel. 77 88 23

— Deputy-Director: D^{ra} Maria José Rau
Tel. 77 38 98

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA

Direcção-Geral do Ensino Secundário
Avenida 24 de Julho, 140
P - 1200 LISBOA
Tel. 67 70 71

Direcção-Geral de Adultos
Avenida 5 de Outubro, 107
P - 1051 LISBOA CODEX
— D^{ra} Berta Busturff

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA

Avenida 5 de Outubro, 107
P - 1051 LISBOA CODEX
Tel. 77 87 93/77 16 14/77 89 25/77 81 17

MINISTÉRIO DA SAÚDE

Avenida João Crisóstomo, 9
P - 1000 LISBOA
Tel. 54 42 12/54 44 04/54 48 43/54 44 11
Departamento de Recursos Humanos de Saúde
Av. Miguel Bombarda, 6-2º
P - 1000 LISBOA
Tel. 73 54 27/73 50 18/73 50 55/73 51 04

MINISTÉRIO DO TRABALHO E SEGURANÇA SOCIAL

Praça de Londres, 2
P - 1000 LISBOA
Tel. 80 44 60/80 30 10/80 20 10

MINISTÉRIO DO TRABALHO E SEGURANÇA SOCIAL

Serviço de Informação Científica e Técnica
(SICT)
Praça de Londres, 2-1º andar
P - 1091 LISBOA CODEX
Tel. 89 36 33
— Contacto: D^{ra} M^a Fernanda de Sousa
D^{ra} M^a Odete Santos

SECRETARIA DE ESTADO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Praça de Londres, 2
P - 1000 LISBOA
Tel. 80 20 10

SECRETARIA DE ESTADO DA EMIGRAÇÃO, LISBOA

Instituto de Apoio à Emigração
Av. Visconde de Valmor, 19
P - 1000 LISBOA
Tel. 67 63 79
— D^{ra} Maria José

SERVIÇOS DE REABILITAÇÃO PROFISSIONAL IEFP

Rua Silva e Albuquerque, 9-4º esq.
P - 1900 LISBOA
— Director: Dr. António Miguel Proença

Organismi di categoria dei datori di lavoro

CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO PORTUGUÊS

Rua Saraiva de Carvalho, 1-2º andar
P - 1200 LISBOA
Tel. 66 85 39/66 85 52/60 80 40
— Secretário-Geral: Dr. Sampaio e Melo
Dr. Luz

CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL

Calçada Ribeiro Santos, 19-R/c
P - 1200 LISBOA
Tel. 67 51 71/67 68 20

— Presidente: Prof. Doutor Rosado Fernandes

CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA (CIP)

Av. 5 de Outubro, 35-1º E
P - 1000 LISBOA
Tel. 54 50 94
— Presidente: Dr. Pedro Ferraz da Costa
D^{ra} Teresa Guerra/Dr. António Mineiro

Centri di ricerca

ASSOCIAÇÃO INDUSTRIAL PORTUGUESA (AIP)

COPRAI - Dept. de Productividade
Praça das Indústrias
P - 1399 LISBOA CODEX
— Dr. Dumas Diniz

JUNTA NACIONAL DE INVESTIGAÇÃO CIENTÍFICA E TECNOLÓGICA (JNICT)

Av. D. Carlos I, 126-2º
P - 1200 LISBOA
Tel. 67 90 21/7

INSTITUTO ANTÓNIO SÉRGIO - INSCOOP

Rua D. Carlos de Mascarenhas, 46
P - 1000 LISBOA

LNETH

Laboratório Nacional de Engenharia e Tecnologia
Industrial
Centro de Formação
Azinhaga das Lameiras à Estrada do Paço do
Lumiar
P - 1600 LISBOA
Tel. 7 58 27 12, 7 58 61 41

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA Instituto de Investigação Científica Tropical (IICT)

Rua da Junqueira, 86
P - 1300 LISBOA
Tel. 63 91 87

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA Instituto Nacional de Investigação Científica (INIC)

Av. Elias Garcia, 137-4º
P - 1000 LISBOA
Tel. 77 45 41/77 33 30

Sindacati

CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES

Intersindical Nacional (CGTP-IN)
Rua Vitor Cordon, 1-3º
P - 1200 LISBOA
Tel. 37 21 81/37 16 48

UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES (UGT)

Rua dos Douradores 178-1º
P - 1000 LISBOA
— M. José Veludo
D^{ra} Manuela Teixeira
— João Proença
Rua Augusta, 280-3º
P - 1100 LISBOA
Tel. 36 11 01/37 21 03



La formazione professionale in Portogallo

L. F. de Mira Amaral, ministro del lavoro e della sicurezza sociale

L'attuale crisi economica portoghese non è dovuta solamente ad una insufficienza di investimenti concreti, ma deriva soprattutto da una carenza rilevante degli investimenti nel campo delle risorse umane, ossia degli investimenti sociali. In un passato recente era stato sottolineato l'aspetto principale degli investimenti concreti trascurando sia i problemi di gestione negli enti e nelle aziende, sia la valorizzazione e l'incremento dell'elemento umano. Ciò significa che non ci si è preoccupati di valorizzare il settore delle risorse umane, che invece è fondamentale per lo sviluppo di un paese, come peraltro ha dimostrato la teoria economica recente: molti paesi che non possiedono rilevanti risorse materiali, applicando una strategia adeguata delle risorse umane, sono riusciti a conseguire progressi qualitativi e quantitativi, occupando una posizione di rilievo nell'economia internazionale.

Il problema portoghese è pertanto di crescita della qualità e non della quantità. Si tratta di un tipo di crescita che i paesi europei hanno perseguito dopo la seconda crisi petrolifera, quando hanno adottato una strategia che chiameremo «di cura

LUIS FERNANDO DE MIRA AMARAL
Ministro del lavoro e della sicurezza sociale.
Laureato in ingegneria elettrotecnica presso l'IST nel 1969, laureato in economia presso la facoltà di economia dell'università nuova di Lisbona.
Ex presidente del consiglio direttivo dell'istituto per la gestione finanziaria della sicurezza sociale.
È stato membro della direzione dei sindacati degli ingegneri e dell'ordine degli ingegneri, è stato vicepresidente in occasione dell'assemblea generale dell'ordine degli ingegneri.

dimagrante», e che li ha condotti a realizzare un processo di riconversione industriale e tecnologico tale da permettere loro di far fronte alle sfide poste dalla mutata situazione economica.

In Portogallo il tasso di disoccupazione, nonostante non risulti superiore alle media europea, è però preoccupante se viene riferito ai suoi aspetti strutturali. Infatti:

- più del 45 % dei disoccupati sono disoccupati di lungo periodo;
- il 55 % dei disoccupati sono giovani di età inferiore ai 25 anni;
- un numero rilevante di lavoratori emigranti in età attiva e senza alcuna qualificazione professionale tornano attualmente in Portogallo a causa della situazione economica dei paesi industrializzati;
- le piccole e medie aziende, che occupano il 70 % della forza di lavoro portoghese, non sono preparate ad affrontare la sfida che deriva loro dall'adesione alle CEE e molte aziende devono provvedere alla riconversione professionale del personale.

Per poter migliorare questa situazione il Portogallo necessita di strutture adeguate e soprattutto di formatori e di personale con esperienza nel campo dell'orientamento professionale e del collocamento.

Nell'attuale situazione economica e sociale portoghese, caratterizzata da una notevole disoccupazione e da un profondo squilibrio qualitativo tra domanda e offerta di lavoro, la formazione professionale assume un ruolo estremamente importante non solo come

mezzo per eliminare tale squilibrio, ma anche come fattore di sviluppo globale del paese. Il fatto che il Portogallo sia entrato nella Comunità europea a partire dal 1° gennaio 1986 e la sfida che ne consegue per la maggior parte delle aziende portoghesi, impreparate a conservare o a rafforzare la loro competitività all'interno e all'esterno del paese, costringono il governo portoghese — e in particolare il ministero del lavoro e della sicurezza sociale — a considerare con grande attenzione tutti i problemi inerenti alla formazione professionale.

Per questa ragione il programma del governo portoghese comprende lo sviluppo delle tematiche legate alla formazione professionale, sottolineandone le linee principali di orientamento ed enunciando principi e misure che dovranno essere adottati.

Poiché la politica di formazione professionale è una materia che interessa lo stato, ed in particolare i lavoratori, gli imprenditori e le relative associazioni, ritengo che la definizione e l'attuazione di tale politica debba scaturire da un accordo sociale tra lo stato, le parti interessate e gli operatori economici, avendo per obiettivo la formulazione e l'approvazione, a breve termine, di una legge-quadro sulla formazione professionale adeguata alle realtà del nostro paese e che corrisponda alle istanze dei lavoratori e degli imprenditori.

Una delle forme di partecipazione delle parti sociali potrà essere quella di una nuova organizzazione dell'istituto per l'occupazio-

zione e la formazione professionale a livello centrale e regionale, tenendo conto della migliore utilizzazione delle attuali strutture di formazione professionale appartenenti a quell'istituto o da esso cofinanziate. Sono dell'avviso che, affinché la formazione professionale corrisponda effettivamente alle reali necessità delle aziende, lo stato, per mezzo dell'istituto per l'occupazione e la formazione professionale, non debba avere la pretesa di attuare direttamente tutta la formazione professionale, ma che debba sostenere, con tutti i mezzi a disposizione, le iniziative realizzate dalle singole aziende oppure dalle associazioni create a tal fine.

Solo in questo modo, ne sono convinto, potrà essere garantita una formazione professionale adeguata alle effettive esigenze delle imprese e tale da incidere in modo effettivamente positivo sulla realtà aziendale.

In questo contesto sarà opportuno utilizzare al massimo le strutture di formazione professionale già esistenti nelle aziende e che attualmente sono sottoutilizzate.

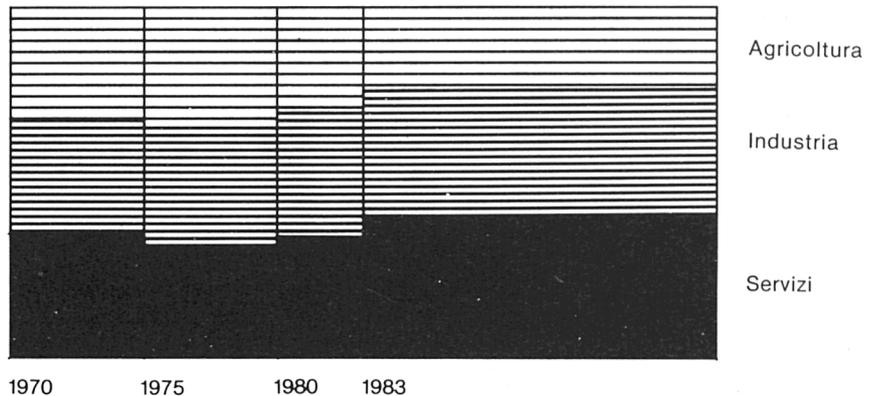
Solo attraverso la formazione professionale sarà attuabile un progresso economico e di conseguenza mantenere i livelli di occupazione nei settori industriali in cui è in atto un processo di ristrutturazione derivante dalla necessità di introdurre nuove tecnologie che implicano profonde modifiche del processo produttivo.

In Portogallo vi sono settori di attività nei quali le modificazioni tecnologiche comportano una ristrutturazione indispensabile alla sopravvivenza delle aziende interessate; tra questi settori citiamo a mero titolo esemplificativo: le costruzioni navali, la pesca, i tessili, il vetro.

Oltre ai casi menzionati di ristrutturazione settoriale, dobbiamo considerare la possibilità di realizzare nuove industrie, dotate di una tecnologia d'avanguardia, come quelle elettroniche che necessitano di manodopera altamente qualificata e quindi la formazione professionale deve essere in grado di dare una risposta adeguata.

Desidero inoltre sottolineare che, a mio avviso, il tipo di formazione professionale

Forze di lavoro per settori economici



finalizzato alla creazione di nuovi posti di lavoro, dovrà avere carattere prioritario; mi riferisco ai corsi per formatori di personale, tecnici di orientamento professionale, addetti al collocamento e allo sviluppo.

Vorrei anche sottolineare la necessità di promuovere una azione particolare nel campo della formazione professionale dei giovani, poiché da un lato essi sono i più colpiti dal fenomeno della disoccupazione e dall'altro sono sicuramente più motivati dalle trasformazioni derivanti dalla introduzione delle nuove tecnologie.

Altri settori della popolazione in cui è profondamente sentito il problema della disoccupazione sono le donne, gli handicappati ed i disoccupati di lungo periodo. Questi lavoratori meritano di essere considerati come utenti privilegiati di azioni di formazione professionale che consentono loro una concreta ed equivalente opportunità di lavoro.

Occorre rilevare inoltre il proposito espresso dall'attuale governo di promuovere lo sviluppo della cooperazione internazionale riguardo all'occupazione e alla formazione professionale nell'ambito della Comunità europea. Il Portogallo avrà l'opportunità, a livello di cooperazione bilaterale con i paesi della CEE, di poter beneficiare delle diverse

esperienze nazionali, che ovviamente non possono e non devono essere trasferite automaticamente nel nostro paese, ma che costituiscono senza dubbio punti di riferimento da tenere in debito conto.

Quanto alla cooperazione con le istituzioni della CEE va rilevato il sostegno decisivo che il Portogallo ha ricevuto dalla Comunità grazie ai sussidi ottenuti nella fase di preadesione al fine di creare a livello marginale una rete di nuovi centri di formazione professionale.

In questo quadro è degno di nota lo sviluppo delle relazioni che è stato promosso con il Cedefop; io stesso desidero assumere l'impegno, a nome del ministero del lavoro e della sicurezza sociale, che vengano assicurate, nel quadro delle rispettive competenze, condizioni favorevoli ad una proficua collaborazione.

Desidero, infine, esprimere la speranza — che è già una certezza — che il Portogallo, con il sostegno della Comunità europea, e in particolare del Cedefop e del Fondo sociale europeo, possa, a breve termine, migliorare la sua situazione nel campo dell'occupazione e della formazione professionale, preparandosi così ad affrontare con fiducia ed ottimismo la sfida che l'integrazione europea ha lanciato ad una economia debole come è ancora quella portoghese.



La formazione professionale in Portogallo

Una dichiarazione di J. A. Gomes Proença, segretario nazionale dell'Unione generale dei lavoratori

L'Unione generale dei lavoratori (UGT) si felicita con il Cedefop per questa iniziativa. Per il Portogallo, l'adesione alla Comunità economica europea costituisce un atto di fondamentale importanza che potrà contribuire, senza dubbio, in maniera decisiva allo sviluppo economico e sociale.

La formazione professionale è uno dei settori in cui ci auguriamo di poter compiere progressi significativi per avvicinarci alla realtà degli altri paesi della Comunità, effettuando uno scambio di esperienze e di nozioni tecniche, nel quale il Cedefop potrà svolgere un ruolo decisivo; ugualmente importante sarà la presentazione, la discussione e la realizzazione di progetti nel campo delle infrastrutture, soprattutto a livello del Fondo sociale europeo.

Il questionario inviato dal Cedefop consente di aprire una discussione, necessariamente breve per il poco spazio disponibile, nella speranza, tuttavia, di poter approfondire in un secondo tempo molti degli argomenti menzionati. Il documento elaborato dal Cedefop, per poter effettuare una analisi della struttura della formazione professionale in Portogallo, rappresenta una base di lavoro di cui desideriamo sottolineare l'utilità.

JOÃO ANTÓNIO GOMES PROENÇA
Ingegnere chimico
Ex ricercatore e docente universitario
Membro del consiglio nazionale della formazione
Membro del consiglio permanente della cooperazione sociale
Segretario generale del sindacato dei lavoratori dell'amministrazione pubblica

I lavoratori qualificati svolgono un ruolo importante rispetto alla competitività e alla modernizzazione delle imprese portoghesi.

La formazione professionale svolge in questo caso un ruolo d'importanza determinante. Quali iniziative ha preso il suo sindacato per affrontare la situazione?

La UGT è dell'avviso che le innovazioni tecnologiche, essenziali per garantire la competitività delle aziende, non potranno essere sfruttate in tutta la loro potenzialità se non ci saranno persone in grado di applicarle e senza una infrastruttura sociale che assicuri un loro impiego razionale.

In questo contesto la UGT ritiene che l'investimento nell'istruzione e nella formazione professionale costituisca una priorità nazionale, acuita ancor più dall'adesione alla CEE, e che sia inoltre una opportunità per valorizzare le risorse umane, vera e propria ricchezza di un paese.

Riteniamo, pertanto, che la formazione professionale sia della massima importanza poiché il processo complementare a quello educativo facilita l'integrazione dei giovani nel mondo del lavoro.

Dobbiamo, inoltre, sottolineare la necessità di promuovere un sistema di formazione — per il riciclaggio e la riconversione — di quei lavoratori già integrati in una attività lavorativa, avendo cura che la loro preparazione corrisponda alla necessità di dare una risposta adeguata alle iniziative di ristrutturazione, riconversione e innovazione tecnologica

promosse dalle aziende e da altri settori produttivi, e non trascurando nel contempo l'obiettivo che la loro preparazione corrisponda anche ai requisiti richiesti dai programmi di sviluppo regionale.

Qual è la posizione del suo sindacato rispetto ai problemi posti dall'introduzione generalizzata di nuove tecnologie che provoca una ristrutturazione del lavoro sia sotto il profilo della formazione che nei servizi? Il suo sindacato ha preso posizione sulla questione della partecipazione dei lavoratori all'organizzazione del lavoro delle imprese?

In caso affermativo, qual è il suo atteggiamento rispetto ai problemi della formazione?

La UGT segue con la massima attenzione i problemi relativi all'introduzione di nuove tecnologie per le conseguenze che potrà avere sul contenuto e sull'organizzazione del lavoro. La UGT ritiene che sia indispensabile ottenere un consenso sociale per l'introduzione e lo sviluppo delle nuove tecnologie al fine di facilitare i cambiamenti e di ridurre le resistenze.

La UGT ritiene pertanto necessario:

■ che l'introduzione delle nuove tecnologie non debba avvenire in forma selvaggia, ma che essa sia programmata e discussa con i lavoratori e i loro sindacati, in modo da non trascurare i criteri sociali;

■ che le opzioni relative alle tecnologie di cui si renda necessaria l'introduzione siano

intese a privilegiare l'arricchimento del contenuto del lavoro al fine di evitare la dequalificazione che potrebbe trasformare il lavoratore in un robot, invece di porre i robot al servizio dell'uomo;

■ che i processi di riconversione dei settori tradizionali – industriali e servizi – siano accompagnati da misure globali di sviluppo per promuovere la diversificazione delle attività o la ricerca di altri campi di intervento, al fine di ridurre le pressioni esercitate sull'occupazione e di potenziare la valorizzazione e l'utilizzazione delle risorse umane che costituiscono, sempre più, la maggiore ricchezza del paese;

■ che le politiche educative e di formazione professionale siano rese più flessibili e consone alla realtà, soggetta a mutamenti rapidi e profondi, oltre ad essere articolate nell'ambito di una politica attiva di promozione dell'occupazione;

■ che sia realizzata una democrazia industriale sviluppando e arricchendo la partecipazione dei lavoratori a tutti i livelli ma soprattutto all'interno delle aziende.

Il diritto di informazione, di consultazione e di negoziato, per quanto si riferisce all'introduzione di nuove tecnologie, costituisce un motivo di rivendicazione per tutto il movimento sindacale europeo in un momento in cui sorgono aree di consenso a livello della CEE, come si è verificato nella riunione di Val Duchesse, svoltasi il 12 febbraio scorso; in quell'occasione questi problemi sono stati affrontati dalle parti sociali (confederazioni sindacali e imprenditoriali) e dal presidente della Commissione Jacques Delors.

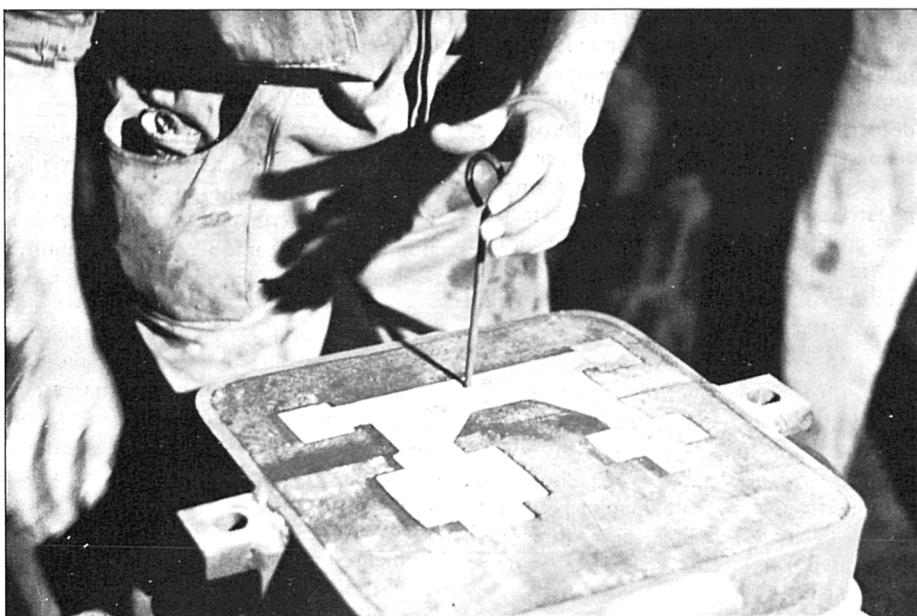
Ci sembra quindi conveniente promuovere azioni di formazione sulle nuove tecnologie finalizzate ai rappresentanti dei lavoratori in modo da permettere loro di intervenire responsabilmente nei processi di negoziazione, di valutazione e di analisi quando dovranno essere introdotte le nuove tecnologie.

Quali settori sono considerati prioritari per lo sviluppo economico del suo paese?

Sono già state adottate misure per incentivare l'acquisizione di qualifiche adeguate per questi settori?

Per impedire l'impoverimento del nostro paese, la UGT è dell'avviso che non sia sufficiente effettuare una gestione congiunturale della crisi, ma che occorra adottare provvedimenti strutturali a medio e a lungo termine.

Quindi la UGT considera indispensabile



puntare sulla modernizzazione dell'economia, conquistando al Portogallo una posizione più favorevole nella ripartizione internazionale del lavoro. Questo processo comporta la necessità di promuovere politiche articolate con l'obiettivo di:

■ riorganizzare lo spazio economico interno realizzando infrastrutture economiche e sociali atte a promuovere lo sviluppo regionale e l'inserimento del Portogallo nel mondo;

■ ridurre la dipendenza agroalimentare e energetica e modernizzare i settori tradizionali dell'esportazione, sviluppando il comparto dei beni strumentali con il supporto e il potenziamento delle nuove tecnologie;

■ sviluppare nuovi settori, nell'ambito del terziario, ricercando opportunità di diffusione mondiale di servizi (offerta e richiesta) in considerazione della nostra particolare posizione geografica e delle relazioni esistenti tra il Portogallo, l'Africa e l'America latina.

Come si potrebbe incentivare la formazione professionale non solo nelle grandi imprese ma anche e soprattutto, nelle piccole e medie imprese, che caratterizzano il paesaggio industriale del Portogallo, e dove i sindacati sono tradizionalmente poco rappresentati?

La UGT, fin dall'inizio, si è impegnata attivamente affinché fosse attuato un programma nazionale di apprendistato. A tutti i livelli della struttura organizzativa nell'ambito della commissione nazionale e

delle commissioni regionali per l'apprendistato, i rappresentanti e i tecnici indicati dalla UGT hanno svolto un ruolo molto attivo.

Si tratta di un programma alternativo di formazione per i giovani che consente, malgrado sia ai suoi esordi, di trarre conclusioni incoraggianti sul piano della collaborazione che le imprese, soprattutto le piccole e medie, potranno fornire in materia di formazione.

Al fine di incoraggiare la formazione nell'ambito aziendale, riteniamo fondamentale provvedere alla decentralizzazione delle strutture di promozione e coordinamento dei programmi formativi ed alla realizzazione di supporti tecnici, pedagogici e finanziari; gli incentivi concessi a gruppi di piccole e medie imprese di una stessa regione per facilitare la diffusione della formazione e il sostegno privilegiato ad alcune iniziative promosse da enti locali di occupazione (con il concorso delle autorità locali) potranno facilitare la creazione di posti di lavoro e la conseguente formazione professionale.

Per quanto riguarda la formazione continua, cosa fa il sindacato per stimolare i propri membri a prendervi parte (congedi di formazione retribuiti, riconoscimento dei titoli acquisiti, ecc.)?

La UGT ed i sindacati consociati attribuiscono molta importanza alla formazione continua. Da un lato la UGT insieme con alcuni sindacati – in particolare quelli dei

servizi — ha svolto e continua a svolgere, in questo senso, una azione tendente a promuovere corsi di formazione soprattutto dopo l'orario di lavoro. Dall'altro, nel decorso della negoziazione collettiva, ci siamo sempre battuti affinché fossero concesse ai lavoratori delle ore e dei permessi, pagati o senza assegno, per poter partecipare a corsi di formazione chiedendo inoltre che le aziende riconoscessero i titoli o i diplomi conseguiti a seguito di un corso di formazione.

La UGT attribuisce un valore fondamentale al compito che sarà svolto dai centri protocollari di formazione in cooperazione, a gestione tripartita; questi centri, con il controllo di tutte le parti in causa, potranno svolgere azioni di formazione in periodi di sottoutilizzazione della mano d'opera o nell'ambito di un processo di riconversione del lavoro.

L'entrata del Portogallo nella Comunità europea favorirà l'espansione di taluni settori rendendone tuttavia più vulnerabili altri.

Qual è la posizione del sindacato rispetto a talune iniziative di ristrutturazione?

Erano previste dagli accordi?

Le convenzioni sottoscritte fino ad ora, nulla prevedono in questo campo. Tuttavia la UGT ha già stabilito alcuni contatti con associazioni settoriali e ritiene che al momento di promuovere programmi di ristrutturazione e riconversione, dovranno essere anche considerati dei programmi di formazione, gestiti in comune, per facilitare l'adattamento alle nuove tecnologie e per effettuare il trasferimento della manodopera eccedente verso un altro tipo di lavoro alternativo, all'interno o all'esterno dell'azienda. Rientrano in questo caso alcuni settori tradizionali come quello dei tessili, veri e propri serbatoi di occupazione, i cui problemi sono molto gravi e particolarmente nelle regioni di Setubal, Tramagal, Agueda ed altre.

Il dialogo con i sindacati degli altri stati membri della Comunità europea offre la possibilità di scambiare idee e di confronta-

re le esperienze. Cosa ne pensa? Cosa si augura dal dialogo con questi nuovi interlocutori?

La UGT desidera valorizzare il dialogo e lo scambio di esperienze con i sindacati degli altri paesi della CEE allargata e di quelli degli altri paesi dell'Europa occidentale.

Sin dalla sua fondazione, la UGT si è sempre impegnata particolarmente in questo processo di scambi; le relazioni sono aumentate in maniera sensibile dopo la nostra adesione alla confederazione europea dei sindacati.

Riteniamo che la partecipazione al Comitato economico e sociale della CEE sarà di grande utilità non solo per i contatti che avverranno con gli altri sindacati ma anche con altre parti sociali.

Per quanto attiene al campo della formazione professionale ci auguriamo di poter ricevere dal Cedefop una ampia collaborazione.



La formazione professionale in Portogallo

Una dichiarazione di Rosa Maria Marques, membro del consiglio nazionale della CGTP-Intersindacale nazionale

I lavoratori qualificati svolgono un ruolo importante rispetto alla competitività e alla modernizzazione delle imprese portoghesi.

La formazione professionale svolge in questo caso un ruolo d'importanza determinante. Quali iniziative ha preso il suo sindacato per affrontare la situazione?

La formazione professionale (FP) può rivelarsi uno strumento fondamentale per la valorizzazione della forza di lavoro ed avere un riflesso positivo sulla modernizzazione delle aziende e, di conseguenza, sul rilancio economico. Onde poter concretizzare tale potenzialità occorre inserirla in una politica economica di sviluppo identificando con chiarezza quei settori che comportano delle priorità strategiche di espansione ed avendo per scopo principale la lotta contro la disoccupazione.

Partendo da questa premessa di base, necessaria per poter promuovere una valida politica di FP, altri requisiti dovranno, inoltre, essere considerati:

■ deve essere compatibile ed articolata ad un sistema e ad una politica dell'istruzione;

■ deve essere fondata su un sistema dettagliato di analisi statistica della occupazione, affinché siano messi in luce, sia la situazione presente, sia la tendenza

ROSA MARIA MARQUES
Ingegnere chimico, anni 39, membro della federazione dei sindacati della pubblica amministrazione.

dell'evoluzione spontanea nei diversi comparti del mercato del lavoro.

L'inquadramento coerente di questi elementi necessita dell'elaborazione e dell'attuazione di un piano nazionale di formazione professionale, come già era stato propugnato dalla CGTP (Confederazione generale del lavoro portoghese), in occasione del suo IV congresso (1983).

Qual è la posizione del suo sindacato rispetto ai problemi posti dall'introduzione generalizzata di nuove tecnologie che provoca una ristrutturazione del lavoro sia sotto il profilo della formazione che nei servizi?

Il suo sindacato ha preso posizione sulla questione della partecipazione dei lavoratori all'organizzazione del lavoro delle imprese?

In caso affermativo, qual è il suo atteggiamento rispetto ai problemi della formazione?

La fase attuale dell'evoluzione economica e sociale del nostro paese non prevede per ora l'introduzione generalizzata di nuove tecnologie. La modernizzazione dell'economia portoghese è associata, infatti, alla ristrutturazione e al rinnovamento dei settori produttivi; ciò non implica, tuttavia, che la sostituzione delle apparecchiature e dei procedimenti ormai invecchiati o obsoleti sia obbligatoriamente effettuata tramite l'introduzione generalizzata delle nuove tecnologie. Ciononostante in alcuni settori dell'economia (banche e assicurazioni, comunicazioni e telecomunicazioni, tra-

sporto e materiale elettrico) le nuove tecnologie assumono un ruolo della massima importanza. La loro introduzione comporta, in ogni caso, repercussions improrogabili, a livello occupazionale, nell'organizzazione del lavoro o nell'ambito dell'igiene e della sicurezza nel lavoro, campi in cui, stando alle esperienze fatte all'estero, si registrano impatti rilevanti.

Siamo dell'avviso che lo sviluppo del nostro paese dove, senza dubbio, sarà necessario procedere all'importazione di nuove tecniche e attrezzature, dovrà basarsi su due preoccupazioni:

■ motivare lo sviluppo della conoscenza scientifica e cercare di stabilire in Portogallo, almeno in parte, delle aree di progettazione e di sostegno per apparecchiature sofisticate;

■ seguire il processo di introduzione delle nuove tecnologie e della ristrutturazione dei processi produttivi mediante azioni di riconversione e di promozione professionale e stabilendo un dialogo costante con le organizzazioni rappresentative dei lavoratori.

Questo dialogo può e deve essere inserito nella contrattazione collettiva a tutti i livelli: di azienda, di settore e confederale. Se non si terrà conto di tali istanze, l'introduzione generalizzata di nuove tecnologie produrrà un tasso ancora più elevato di instabilità nel mondo del lavoro e potrà condurre il paese ad uno sviluppo fittizio.

Purtroppo il dialogo con le organizzazioni sindacali su tale problematica ha avuto

luogo molto di rado; recentemente il governo portoghese ha deciso di affidare la digitalizzazione della rete telefonica a due multinazionali (Alcatel e Siemens) senza che ci sia stato alcun contatto previo o successivo con le organizzazioni sindacali di quel settore. È stato così deciso di varare un progetto che implica costi finanziari molto elevati e, probabilmente, la riduzione sostanziale di posti di lavoro, senza che, pubblicamente, siano stati resi noti gli studi relativi al progetto in termini di redditività e di opportunità economica per il paese.

Quali settori sono considerati prioritari per lo sviluppo economico del suo paese?

Sono già state adottate misure per incentivare l'acquisizione di qualifiche adeguate per questi settori?

Quanto al primo punto del problema la CGTP è del parere che la strategia per lo sviluppo economico e nazionale debba obbedire contemporaneamente a tre parametri: I) consentire il pieno e razionale impiego delle risorse nazionali; II) far diminuire il nostro altissimo tenore di dipendenza dall'estero; III) promuovere la crescita dell'occupazione. In questi termini la CGTP ritiene che debbano essere considerati prioritari i seguenti settori.

■ **Agricoltura:** il processo di modernizzazione dovrà basarsi sugli orientamenti seguenti: sostegno dello stato al processo associativo degli agricoltori al fine di ridurre l'eccessiva frammentazione della proprietà rurale nel nord del paese; ritorno alla legalità nella zona di intervento della riforma agraria; l'esistenza di meccanismi al fine di incentivare la meccanizzazione; l'incremento sostanziale delle azioni di formazione professionale soprattutto per i giovani agricoltori.

■ **Pesca:** è evvertita la necessità di una nuova flotta peschereccia per poter utilizzare al meglio le risorse della nostra zona economica esclusiva; tuttavia si dovrà procedere, a monte, alla riconversione della nostra industria navale di costruzione e riparazione, gravemente scossa dalla crisi.

■ **Edilizia**

■ **Settori industriali:** i prodotti dovranno essere concorrenziali relativamente a quelli di importazione (metallurgia, siderurgia, fabbricazione di apparecchiature e attrezzature), indispensabili per colmare le insufficienze del nostro sistema industriale; dovranno essere poste in atto condizioni che ci affranchino dalla dipendenza mediante una

vera e propria autonomia nel campo delle relazioni estere.

Quanto al secondo punto in questione, occorre notare che l'attuazione della strategia sopra descritta dovrà basarsi su due condizioni fondamentali:

■ rinegoziare l'attuale contenuto normativo del trattato di adesione in considerazione dei molteplici e gravosi ostacoli che esso pone per il nostro sviluppo;

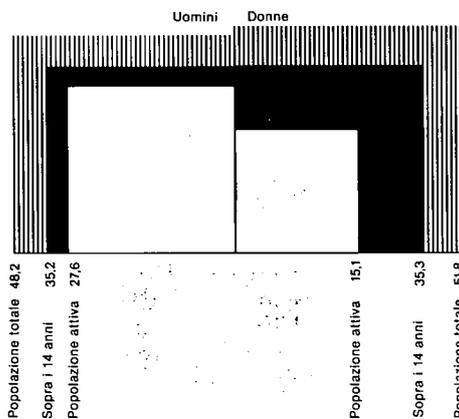
■ rendere operativo il progetto di programmazione stabilito dalla costituzione della Repubblica portoghese. Oltre a queste condizioni generali, la CGTP, come sopra già detto, reclama l'istituzione di un piano nazionale di formazione professionale (PNFP). Il decreto legge relativo alla formazione in cooperazione, pubblicato a metà di quest'anno e ai sensi del quale le aziende, le amministrazioni locali e i sindacati possono richiedere dei sussidi allo stato, non è sufficiente per soddisfare le necessità del PNFP. Questa legge, in effetti, ricalca gli schemi vigenti nella CEE per la promozione di azioni di FP in senso gerarchico e quindi non si inquadra nelle priorità strategiche da noi enunciate.

D'altro canto, l'istituto per l'occupazione e la formazione professionale continua a non utilizzare pienamente quelle potenzialità di formazione così importanti per il paese. La CGTP rivendica la propria partecipazione nella gestione di quell'istituto perché ritiene che solo una gestione tripartita possa corrispondere alle esigenze dello sviluppo della formazione professionale in accordo con l'occupazione e inserito nel contesto di un piano nazionale.

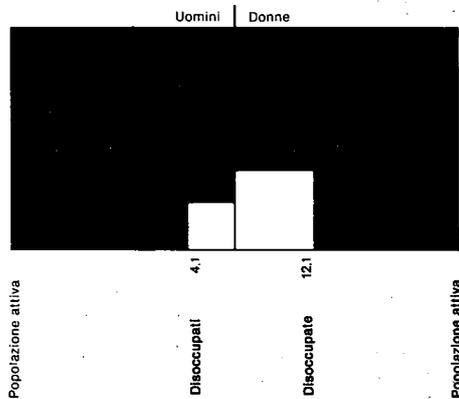
Come si potrebbe incentivare la formazione professionale non solo nelle grandi imprese ma anche, e soprattutto, nelle piccole e medie imprese, che caratterizzano il paesaggio industriale del Portogallo, e dove i sindacati sono tradizionalmente poco rappresentati?

La contrattazione collettiva può costituire uno spazio più idoneo per stabilire e per indurre le aziende a promuovere delle azioni di formazione all'interno. L'associazionismo costituisce, inoltre, l'unica forma possibile per coprire adeguatamente gli investimenti per attrezzature ed installazioni; il volume di tali costi comporterebbe altrimenti l'impossibilità di promuovere la formazione professionale nell'ambito ristretto della singola azienda. Questo associazionismo dovrà essere potenziato non solo sul piano settoriale ma anche su quello regionale e locale, in modo da coinvolgere, oltre al

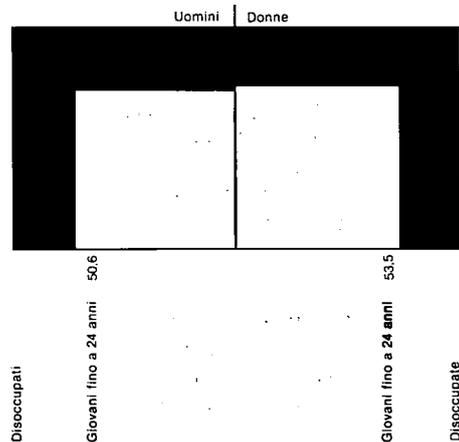
Popolazione totale suddivisa in uomini e donne con la percentuale rispetto alle persone sopra i 14 anni di età e alla popolazione attiva.



Percentuale dei disoccupati sulla popolazione attiva maschile e femminile.



Proporzione dei giovani fino a 24 anni sulla popolazione disoccupata maschile e femminile.



potere pubblico centrale, anche le autorità regionali e locali.

L'esistenza di incentivi per lo sviluppo dell'associazionismo tra le piccole aziende potrà articolarsi su schemi di varia natura: sostegno tecnico e pedagogico, premi da attribuire ad azioni di formazione professionale, autorizzazione per l'utilizzazione delle installazioni pubbliche (ad esempio



scuole e centri statali) disponibili, ecc. In ogni caso, tali incentivi dovranno essere subordinati alla logica del piano nazionale di formazione professionale che abbiamo suggerito.

Per quanto riguarda la formazione continua, cosa fa il sindacato per stimolare i propri membri a prendervi parte (congedi di formazione retribuiti, riconoscimento dei titoli acquisiti, ecc.)?

Di preferenza è proprio nell'ambito dei contratti collettivi di lavoro promossi con le organizzazioni imprenditoriali (associazioni o imprese) che cerchiamo di creare quelle condizioni che conducano i lavoratori a partecipare e a rivendicare delle azioni di formazione che possano valorizzare le loro attitudini professionali.

Soprattutto nella contrattazione collettiva con le grandi aziende, avviene di frequente che sia stabilito, nel rispetto delle regole dell'evoluzione e della promozione delle carriere professionali, l'obbligo che questo movimento in ascesa del lavoratore sia accompagnato da azioni di formazione e di informazione professionale in modo da poter svolgere funzioni progressivamente più qualificate. Il lavoratore avrà tutto l'interesse a partecipare attivamente a tali azioni: il suo interesse ad una riqualificazione professionale è condizionato anche da fattori di natura salariale.

Purtroppo spesso ci troviamo ad affrontare le obiezioni e l'opposizione delle organiz-

zazioni aziendali, anche degli enti pubblici, quando si tratta di sancire tali regole. Questo atteggiamento non è dovuto agli oneri connessi alla FP (tanto più che saranno compensati nel tempo dalla valorizzazione e dall'aumento di produttività nel lavoro) ma al fatto che queste organizzazioni pretendono di poter continuare ad esercitare una valutazione soggettiva in materia di mobilità interna dei lavoratori nell'azienda.

Oltre a suggerire la formazione continua all'interno delle aziende, abbiamo cercato di creare delle condizioni di studio e di lavoro per il lavoratore che vogliono seguire dei corsi di istruzione e di formazione legalmente riconosciuti. È ormai generalizzata in pratica, nei contratti collettivi di lavoro, l'esistenza di clausole specifiche per gli studenti lavoratori che aumentano i diritti già sanciti dalla legge. In molte aziende siamo riusciti ad ottenere, oltre alla riduzione dell'orario di lavoro, il rimborso, perlomeno parziale, dei costi di formazione.

Naturalmente i diplomi scolastici permettono di creare, per i lavoratori che li conseguono, una maggiore mobilità professionale (all'interno e al di fuori della loro azienda), perché tali diplomi costituiscono fattori di inquadramento e di accesso alla professione praticamente in tutti i contratti collettivi.

L'entrata del Portogallo nella Comunità europea favorirà l'espansione di taluni settori rendendone tuttavia più vulnerabili altri.

Qual è la posizione del sindacato rispetto a talune iniziative di ristrutturazione?

Erano previste dagli accordi?

La riconversione e la riqualificazione professionale diventano non solo importanti, ma addirittura indispensabili, in questo momento di profonde modifiche tecnologiche. Considerando inoltre il compito che la riconversione può svolgere per la stabilizzazione della occupazione, consacrare l'obbligo di promuovere e di ricevere tale tipo di formazione professionale, diventa un imperativo che dovrà avere una forma generalizzata e stabilita per legge.

È necessario valorizzare le risorse umane del Portogallo ed è inaccettabile il ruolo di fornitore di mano d'opera a poco prezzo all'Europa che molti ci vorrebbero attribuire. I sindacati appartenenti alla CGTP faranno tutto quanto sarà loro possibile per creare una strategia e una programmazione delle risorse umane in cui il binomio occupazione-formazione si affermi come inscindibile, ponendosi quale elemento propulsore del progresso nel paese.

Il dialogo con i sindacati degli altri Stati membri della Comunità europea offre la possibilità di scambiare idee e di confrontare le esperienze. Cosa ne pensa?

Cosa si augura dal dialogo con questi nuovi interlocutori?

Il dialogo con le altre organizzazioni sindacali europee, e in particolare con quelle degli Stati membri della CE, è stato sempre una preoccupazione della CGTP, anche indipendentemente dall'adesione del Portogallo alla CEE. Per questa ragione la CGTP aveva chiesto la sua adesione al CES, che gli venne negata per motivi puramente ideologici e non statutari. Tuttavia i gravi problemi in cui si dibattono i lavoratori di vari paesi della CEE — come disoccupazione, precarietà dell'impiego, squilibri regionali, ecc. — rinsalderanno inevitabilmente i legami tra i lavoratori e le loro organizzazioni.

La CGTP farà tutto il possibile per giungere, attraverso un dialogo aperto e costruttivo, ad una piattaforma di azioni comuni e solidali che consentano di migliorare le condizioni di vita e di lavoro in Europa, diminuendo lo sfruttamento ed avendo per scopo uno sviluppo più giusto.



Intervista con il sig. Luís Ferrero Morales

**Ex segretario di stato per l'occupazione
Ex ministro del lavoro**

La qualità della manodopera svolge un ruolo importante nella competitività e nella modernizzazione delle imprese portoghesi.

Può dirci come le associazioni di categoria portoghesi si preparano ad affrontare la modernizzazione e in particolare quali iniziative hanno preso le imprese portoghesi per affrontare le sfide poste dall'innovazione tecnologica?

Il quadro di riferimento indispensabile in un processo di modernizzazione dell'industria portoghese — che senza dubbio sarà costretta a prevedere l'introduzione delle nuove tecnologie — non è ancora abbastanza chiaro, in senso macro-economico e, per questa ragione, non trova una assunzione sufficiente e una diffusione generale a livello di gestione aziendale.

Si comprende tuttavia che le aziende, le loro associazioni e le loro amministrazioni comincino ad avvertire l'importanza di questo processo e in particolare della formazione professionale, poiché ci si rende conto dell'attuale carenza di manodopera qualificata; questa situazione è il risultato della soppressione dell'istruzione tecnico-professionale che fino al 1974 formava gli operai

LUÍS FERRERO MORALES
Laureato in legge
Ex direttore del servizio nazionale dell'occupazione e del fondo per la manodopera
È attualmente vicepresidente della confederazione industriale portoghese
Membro del consiglio nazionale della formazione

specializzati e i quadri intermedi nei settori dell'agricoltura, dell'industria e del commercio.

Le associazioni imprenditoriali e le stesse aziende hanno denunciato queste carenze dichiarandosi a disposizione delle amministrazioni competenti al fine di promuovere le correzioni necessarie, e già dal 1980, la stretta cooperazione realizzata, in maniera abbastanza efficace, ha consentito di:

- effettuare le prime esperienze nel campo dell'apprendistato attualmente istituzionalizzato dal decreto-legge 102/84 e in corso di applicazione nei settori prioritari;
- rilanciare l'istruzione tecnico-professionale invertendo la tendenza attuale dell'insegnamento esclusivamente liceale;
- sviluppare centri di formazione professionale, nei settori più dinamici dell'economia, con la collaborazione delle parti sociali;
- pianificare e iniziare la costruzione di una rete di centri di formazione professionale, decentralizzata, per soddisfare le esigenze locali e regionali in materia.

Desideriamo anche sottolineare che l'associazione degli industriali portoghesi sta svolgendo, dal 1960, attraverso la Coprai nel campo della formazione professionale, un'azione tendente a formare quadri intermedi e manodopera specializzata ed a stabilire legami tra le aziende associate e le amministrazioni competenti per redigere un elenco delle necessità di formazione professionale.

Quanto al centro di formazione tecnica del laboratorio nazionale di tecnologia industriale, c'è da rilevare che la sua funzione nel settore delle nuove tecnologie, è poco evidente, per ora, poiché la sua azione è rivolta soprattutto al settore della gestione. Sarebbe auspicabile che in un prossimo futuro possa riscoprire la sua vera vocazione e svolgere delle azioni specifiche, nella speranza che la professionalità dei suoi tecnici e dei suoi dirigenti possa corrispondere alle necessità future.

Come si potrebbe incoraggiare in Portogallo la formazione de parte delle imprese, non solo delle grandi imprese ma anche e soprattutto delle piccole e medie imprese che costituiscono la caratteristica principale del paesaggio industriale portoghese?

Qual è il ruolo degli imprenditori rispetto alla formazione? Quali responsabilità sono pronti ad assumersi e quali misure prevedono di prendere?

La dimensione di una determinata azienda è senza dubbio un fattore rilevante nella valutazione della formazione professionale.

Si verifica, quindi, che esistono grandi aziende dotate di strutture per la formazione professionale intese a soddisfare le loro proprie esigenze e talvolta anche con l'aiuto tecnico e finanziario della pubblica amministrazione.

Le difficoltà che sorgono in materia di formazione professionale per queste aziende, derivano soprattutto dalla mancanza di

un sistema globale, assunto, con coerenza, a tutti i livelli della responsabilità.

Nel campo delle piccole e medie imprese i problemi sono differenti e più rilevanti poichè tali aziende non sono ancora riuscite ad associarsi e ad organizzarsi per poter risolvere in modo unitario i loro problemi di formazione. A questo compito si farà fronte grazie al sostegno delle associazioni di categoria ed all'appoggio della pubblica amministrazione procedendo ad una migliore valorizzazione degli sforzi dei mezzi impiegati.

Tuttavia alcune misure significative sono state adottate ultimamente con l'obiettivo di incoraggiare la formazione professionale all'interno delle aziende, riconoscendo, così, l'importanza del ruolo che tale formazione può svolgere in ambito aziendale. Mi riferisco:

■ al decreto-legge 165/85 del 16 maggio, noto come legge per la formazione professionale in cooperazione, che attribuisce alle aziende notevoli risorse finanziarie da utilizzare nello sviluppo di sistemi propri di formazione professionale;

■ al sistema tripartito sancito dal decreto-legge 102/84 relativo alla gestione del sistema apprendistato, anch'esso largamente appoggiato finanziariamente;

■ al decreto-legge 247/85 del 12 luglio che sancisce finalmente, la gestione tripartita dell'istituto per l'occupazione e la formazione professionale.

Sembra, quindi, che sia stata riconosciuta infine, l'importanza delle aziende e delle loro organizzazioni nel campo della formazione professionale e non solo in qualità di utenti ma anche (e ciò è ancora più importante) come interlocutori nel processo di progettazione, di programmazione e messa in opera del sistema.

Sarà opportuno, tuttavia, potenziare la partecipazione delle parti sociali al fine di conseguire il loro contributo fattivo nella definizione di una politica globale per lo sviluppo delle risorse umane, politica che potrebbe avere un punto di riferimento nell'allargamento delle attribuzioni spettanti al consiglio permanente per la concertazione sociale (che successivamente dovrà essere trasformato in consiglio economico e

sociale) e nella partecipazione delle parti alla commissione interministeriale per l'occupazione; quest'ultimo organismo dovrebbe funzionare nell'ambito del consiglio economico e sociale svolgendo un compito specifico in materia di politica dell'occupazione e formazione professionale.

Cosa fanno le imprese per promuovere la formazione continua?

I dati disponibili relativi ai progetti di formazione professionale presentati sia all'istituto per l'occupazione e la formazione professionale (ai sensi del decreto-legge 165/85), sia al Fondo sociale europeo, sono molto significativi, non solo per l'ammontare finanziario di essi quanto per il numero di persone interessate e di professioni considerate.

Se il numero di progetti realizzati sarà, come si spera, rilevante, potremo dire che sarà stato individuato, mediante queste forme di aiuto finanziario, un modo valido per incoraggiare la formazione continua.

Quali sono i settori considerati prioritari per lo sviluppo dell'economia portoghese e qua-



li sono, di conseguenza, le principali qualifiche che dovranno essere acquisite dai lavoratori portoghesi?

Il Portogallo, come è noto, fa parte di quel complesso di paesi che hanno raggiunto un livello medio di sviluppo; recentemente è stata adottata una politica di restrizioni con l'obiettivo di far diminuire il deficit con l'estero.

Non vi sono state, quindi, le condizioni favorevoli che avrebbero permesso di prospettare uno sviluppo economico in un prossimo futuro, anche per l'onere che ciò comporterebbe sull'indebitamento con l'estero e non è stato nemmeno possibile promuovere le modifiche strutturali che erano considerate necessarie.

Ora la situazione finanziaria del paese è migliorata ed è quindi giunto il momento di definire una strategia di sviluppo che possa affrontare la sfida costituita dalla nostra adesione all'Europa comunitaria e dal sorgere di nuove tecnologie.

Nell'ottica di tale strategia, caratterizzata, come si conviene, dall'aumento della competitività del sistema produttivo, occorrerà valutare con cura le carenze della formazione professionale e stabilire i meccanismi più efficaci per colmare le lacune. Altrimenti potrà costituire un punto di grave fragilità nella prospettiva di sviluppo del nostro paese.

Esigenze specifiche e particolarmente sentite sorgeranno nel settore metalmeccanico, dell'edilizia, del turismo, dell'elettronica e delle telecomunicazioni.

Come propone di migliorare e rendere più efficace il collegamento fra istruzione, formazione professionale, mercato del lavoro ed economia?

Malgrado siano stati compiuti passi in avanti, come già detto, per l'inserimento delle attività economiche e dei loro rappresentanti nella gestione del sistema di formazione professionale (la cui responsabilità spetta al ministero del lavoro) vi sono ancora dei settori autonomi dove questa preoccupazione non viene recepita; tale osservazione vale, ancor più, per quanto concerne il settore dell'istruzione, dove sono stati compiuti solo dei timidi passi per reintrodurre l'istruzione tecnico-professionale.

Sono pertanto necessarie misure strutturali e globali che definiscano i parametri di sviluppo e che, partendo da questi, stabiliscano e sviluppino le iniziative più valide per poter adattare le risorse umane alle esigenze dello sviluppo.

L'ingresso del Portogallo nella Comunità europea costituisce indubbiamente una difficile sfida per tutte le imprese portoghesi: verrà certamente favorita l'espansione di taluni settori ma ci potranno anche essere problemi di concorrenza per altri. Lei cosa ne pensa?

Quale contributo può offrire alla formazione professionale? Quale ruolo può svolgere, a suo avviso, l'iniziativa privata? Come potranno le imprese portoghesi rispondere, nel settore della formazione, a questa sfida?

La formazione professionale può e deve assumere un ruolo decisivo per colmare il nostro ritardo.

In effetti, procedendo alle necessarie modifiche del tessuto industriale ed alla valorizzazione delle potenzialità della nostra mano d'opera a tutti i livelli nonché introducendo norme efficaci di gestione, sarà possibile raggiungere livelli più alti di produttività.

La formazione professionale avrà quindi un compito molto importante nel processo di ristrutturazione e riconversione del sistema produttivo – miglioramento dei prodotti, nuove forme ed esigenze produttive, introduzione di nuove tecnologie – per cui le soluzioni adottate renderanno possibile, da un lato, il soddisfacimento dei maggiori bisogni di qualificazione professionale, e dall'altro metteranno in evidenza l'esigenza di riqualificazione di un numero elevato di lavoratori. Solo così riusciremo ad essere competitivi, risultato questo che desideriamo raggiungere.

L'iniziativa privata desidera essere presente per svolgere un compito significativo in questa materia sia al livello individuale, sia attraverso le associazioni interessate. Deve essere in grado di approfondire la conoscenza dei dossiers discussi con la Comunità europea ed avere un quadro normativo e giuridico uguale a quello dei paesi dell'Europa comunitaria in modo da promuovere iniziative più efficaci di gestione delle risorse umane.

Detto questo, siamo sicuri che l'iniziativa privata saprà superare e con successo le sfide che si troverà ad affrontare.



La formazione in Portogallo di fronte alla sfida europea

Artur Mota

Le politiche di valorizzazione delle risorse umane e dell'occupazione assumono una importanza sempre maggiore nel quadro delle politiche di sviluppo e quindi è logico che la politica di formazione abbia un ruolo rilevante. Se così avviene nella grande maggioranza dei paesi, queste politiche assumeranno una rilevanza ancora più alta in quei paesi, come il Portogallo, che possiede risorse minori e un grado più basso di sviluppo.

Prima di tutto sarà utile ricordare che il Portogallo, un piccolo paese del continente europeo (92 000 km²) ha contribuito per secoli allo sviluppo e all'arricchimento di altre nazioni mediante una notevole emigrazione di suoi cittadini.

Il fatto che nella maggioranza dei paesi membri della CEE si sia verificata una

buona integrazione per centinaia di migliaia di lavoratori portoghesi, prova, a mio avviso, che tali paesi hanno riconosciuto il valore del contributo dato da quei lavoratori anche per le attitudini professionali da essi dimostrate.

Questo riferimento mi sembra necessario prima di cominciare un articolo nel quale mi propongo di fare un'analisi delle condizioni della formazione in Portogallo nel momento dell'entrata del mio paese nell'Europa comunitaria.

Sarà quindi utile descrivere brevemente la struttura demografica del Portogallo e le condizioni attuali dell'occupazione; esaminando questi dati potremo estrapolare, con maggiore chiarezza, una larga parte delle necessità di formazione.

nell'età compresa tra 0 e 9 anni (1960 - 19,8%; 1981 - 16,8%).

L'aumento della popolazione registrato tra il 1970 e il 1981 è dovuto soprattutto alla diminuzione dei flussi migratori registrati nel decennio successivo al 1970 e al ritorno in patria di portoghesi che vivevano nelle ex colonie. La distribuzione della popolazione residente presenta una densità estremamente differenziata secondo le regioni del paese, oscillando il numero degli abitanti per chilometro quadrato tra 14 nell'Alentejo e 319 nella regione autonoma di Madeira, su una media nazionale di 107 abitanti.

Occupazione e disoccupazione

La popolazione attiva risultava essere nell'anno 1981 il 42,5% della popolazione residente; ciò significa un aumento considerevole rispetto ai valori registrati nel 1960 (37,7%) e nel 1970 (38,8%). Questo aumento è dovuto al crescente accesso della popolazione giovanile e femminile nel mercato del lavoro. Va tenuto presente, tra l'altro, che nel Portogallo continentale il tasso di attività raggiunge il 48,7% alla fine dell'anno 1983, per poi discendere al 47,6% alla fine del 1984; tale diminuzione deriva dal progressivo invecchiamento della popolazione portoghese, malgrado sia aumentata nello stesso periodo la popolazione residente.

Il concorso dell'attività femminile nel Portogallo è salito, a sua volta, dal 12,8% nel

La ricerca di lavoro e le necessità di formazione

La popolazione

La popolazione residente in Portogallo nell'anno 1985 è leggermente superiore a 10 milioni (¹). Secondo il censimento del 1981 la popolazione era allora di 9 818 000 che

ARTUR MOTA

Presidente della commissione internazionale per l'occupazione

Laureato in legge

Ex segretario di stato per l'occupazione

Curatore e coautore della monografia sul sistema di istruzione e formazione professionale del Portogallo

rappresenta un aumento di circa 800 000 abitanti in relazione ai dati emersi dal precedente censimento generale della popolazione del 1970. Durante il decennio successivo al 1960 era stata registrata una lieve diminuzione della popolazione residente dovuta senza dubbio ai notevoli flussi migratori di quel periodo. L'analisi comparativa per gruppi di età della popolazione residente negli anni '60, '70 e '81, rivela che si è verificato un invecchiamento della popolazione che si traduce in un aumento percentuale dei cittadini con oltre 50 anni (1960 - 21,2%; 1981 - 27,1%) e allo stesso tempo in una diminuzione inversa

1960 al 38,6% alla fine del 1984, registrando il 18,9% e il 29% rispettivamente nel 1970 e nel 1981.

Quanto all'occupazione, alla fine del 1984, la popolazione attiva è così ripartita nei diversi settori dell'economia: 24,5% nel settore primario, 34,6% nel settore secondario e 40,9% nel terziario. Si verifica inoltre nell'anno considerato una contrazione dell'occupazione di circa 1,1%, pur con un aumento della popolazione impiegata nell'agricoltura, che deriva dalla naturale permanenza nel settore oppure dalla disoccupazione occulta. Riferendosi ai dati del 1970, quelli del censimento del 1981 (19,8%) rivelano una diminuzione percentuale della popolazione impiegata nel settore primario. Dobbiamo tuttavia sottolineare il rilevante peso della popolazione impiegata nel settore primario in relazione alla media dei paesi della CEE.

Alla fine del 1984 in Portogallo la popolazione occupata era di 4 079 000, di cui 3 milioni di lavoratori dipendenti.

È interessante notare che la struttura imprenditoriale portoghese è costituita nella stragrande maggioranza da aziende che occupano meno di 100 lavoratori (97,3%), mentre solamente il 2,7% impiega oltre 100 dipendenti. Ma questo secondo gruppo assorbe il 45,4% dell'attività produttiva totale.

Altro punto da sottolineare è il basso livello di istruzione della popolazione occupata. In effetti (²), solo il 72% della popolazione aveva frequentato la scuola preparatoria d'obbligo e l'11% risultava analfabeta. Solo il 3% della popolazione occupata aveva conseguito un diploma di scuola superiore.

Per quanto concerne la disoccupazione, alla fine del 1984, 493 000 persone erano disoccupate, il che corrisponde a una percentuale del 10,8%. Questa percentuale è aumentata gradualmente negli ultimi anni, toccando quindi livelli sostanzialmente omologhi alle medie europee.

La disoccupazione femminile è molto superiore a quella maschile e, rispetto al valore precedentemente considerato, risulta di 300 000 persone. Da aggiungere inoltre che alla fine del 1982 la percentuale della disoccupazione femminile era di circa cinque volte superiore a quella maschile.

Secondo l'età, alla fine del 1984, circa 272 000 disoccupati avevano meno di 25 anni e 221 000 erano di età superiore. Nel complesso della popolazione disoccupata, 183 500 erano in attesa del primo impiego e

309 000 attendevano un nuovo lavoro. *Il livello di formazione della popolazione disoccupata è ugualmente molto basso, ma tuttavia si registra un miglior livello di preparazione in coloro che cercano lavoro per la prima volta.*

La disoccupazione in Portogallo rivela una preoccupante tendenza a prolungarsi nel tempo considerando l'aumento dei lavoratori disoccupati da più di 12 mesi (19,44% alla fine del 1984 rispetto al 16,6% dell'anno precedente). Quanto riferito indica la gravità che assume in Portogallo il problema della disoccupazione e rivela in maniera inequivocabile le carenze della formazione nel paese.

Squilibri regionali

Malgrado la sua dimensione, il Portogallo soffre di accentuate differenziazioni a livello regionale. In primo luogo si può constatare una densità di popolazione estremamente bassa nelle regioni centrali e nell'Alentejo, legata al grande invecchiamento, fenomeno che si verifica anche nelle regioni interne settentrionali. Di contro l'aumento della popolazione è evidente nelle regioni di Lisbona, Oporto e Algarve. Identica tendenza si verifica nelle percentuali di attività.

Quanto alla popolazione occupata, il 65% di essa si concentra nelle regioni settentrionali e di Lisbona. Sul piano strutturale



occorre dire che in queste regioni predomina l'occupazione nei settori secondario e terziario, mentre nelle regioni interne settentrionali e nell'Alentejo prevale l'attività primaria. Quanto alle regioni autonome di Madeira e Azzorre, è preminente l'attività nel settore terziario, seguita a Madeira da quella del settore secondario e nelle Azzorre del settore primario.

Nell'ultimo decennio, la struttura lavorativa ha registrato una evoluzione, poiché le regioni dell'Alentejo, delle Azzorre centrali e interne del nord, hanno subito le maggiori modificazioni. Nell'Alentejo il settore primario è sceso dal 57,3% al 24,9%, mentre i settori secondario e terziario sono passati rispettivamente dal 15,7% e 27% al 27,6% e 47,5%. Nelle Azzorre il settore primario ha avuto una diminuzione dal 49,8% al 31,7%, mentre sono aumentati gli altri settori, particolarmente quello terziario. Nella regione centrale di quelle isole il settore primario ha registrato una contrazione dal 44% al 30,6% e i settori secondario e terziario un incremento rispettivamente dal 30,4% e 25,6% al 39% e 30,4%. Infine nelle regioni interne settentrionali si è avuta una diminuzione del 15% nel settore primario, cui ha fatto riscontro un aumento del 7,9% nel settore secondario e del 7,1% in quello terziario.

Si ritiene utile rilevare che le regioni del centro, costiere del nord e di Lisbona producono la maggior parte dei prodotti agricoli e quest'ultima, in particolare, ha la più alta produttività. La qualità dei terreni, una migliore irrigazione, una maggiore razionalizzazione delle culture e una più avanzata modernizzazione giustificano tale risultato, ma occorre anche dire che in queste regioni si ha una diminuzione più accentuata e rapida della popolazione attiva di questo settore. La modernizzazione dell'agricoltura diviene così un problema essenziale per le rimanenti regioni.

Il tasso di disoccupazione, alla fine del 1981, risultava il più alto nell'Algarve e il più basso nelle Azzorre. Le percentuali più elevate di disoccupazione dei giovani e delle donne si registravano nell'Alentejo e le più basse nelle Azzorre.

Per quanto riguarda la domanda e l'offerta di lavoro nei vari settori di attività, si rileva che la domanda più sostenuta tocca il settore terziario, mentre l'offerta è particolarmente viva nei settori dell'edilizia, del legno, della metalmeccanica e dei tessuti (orientata però a manodopera specializzata). Si verifica quindi una chiara difficoltà di inserimento della popolazione femminile e la conseguente necessità di promuovere

iniziative di formazione professionale in grado di annullare gli squilibri esistenti nel mercato del lavoro.

Quanto al grado di istruzione della popolazione attiva la percentuale degli analfabeti (3) è più elevata nelle regioni interne settentrionali, interne centrali, dello Alentejo e di Madeira, che nelle altre. Il tasso di scolarizzazione è aumentato sensibilmente dopo il 1970 in tutte le regioni; tuttavia ancora nel 1981 gli allievi che terminavano il ciclo dell'istruzione dell'obbligo rappresentavano il 70 % nelle regioni settentrionali, centrali e dell'Alentejo, e solo il 50 % nelle altre regioni.

La formazione in Portogallo

In forma sommaria sono state illustrate le principali difficoltà qualitative e quantitative che il Portogallo deve affrontare in materia di occupazione e che rivelano evidenti carenze per quanto attiene alle necessità di formazione. La capacità di formazione esistente nel paese sarà in grado di corrispondere alle reali necessità? Non si può dare una risposta esauriente a questa domanda senza una preliminare descrizione, anche sintetica, della situazione della formazione in Portogallo.

Anzitutto bisogna riconoscere che *non esiste un sistema di istruzione e formazione integrato a livello nazionale, e che non esistono nemmeno sistemi distinti e articolati.*

Questa precisazione è necessaria in quanto non corrisponde solamente alla preoccupazione di sistematizzare gli argomenti in questione, ma all'opportunità di trattare separatamente l'istruzione e la formazione professionale. Occorre aggiungere che *i temi della formazione in Portogallo hanno suscitato notevole interesse negli ultimi anni; tale interesse si è tradotto in uno sforzo significativo di innovazione o di riformulazione legislativa e di promozione di iniziative di formazione.*

Il sistema portoghese di istruzione e di formazione professionale

Il sistema di istruzione in Portogallo comprende i seguenti livelli:

Istruzione di base:

comprende la scuola elementare (4 anni) e l'istruzione preparatoria (2 anni). La frequenza è obbligatoria.

Istruzione secondaria:

è costituito da un corso generale di 3 anni (7°, 8°, 9° di scolarità) e da un corso complementare di 2 anni più 1 (10°, 11° e 12° anno).

Le scuole serali conservano l'istruzione tradizionale e parallela (il liceo e la scuola tecnica). A partire dall'83/84 è stata ripristinata l'istruzione tecnico-professionale orientata all'inserimento dei giovani al di sotto dei 25 anni e che abbiano conseguito il diploma del 9° anno di scolarità nella vita attiva.

Istruzione superiore:

comprende l'istruzione superiore universitaria della durata da 4 a 6 anni (conferisce il diploma di laurea) e l'istruzione superiore non universitaria (della durata da 2 a 4 anni) che conferisce il titolo di «baccelliere».

Sul totale della popolazione scolastica (dati dell'82/83) la scuola d'obbligo rappresentava il 67 %, quella secondaria unificata (7°, 8° e 9° anno) il 18,1 % e la secondaria complementare il 10,6 %. L'istruzione superiore corrispondeva al 4,7 %.

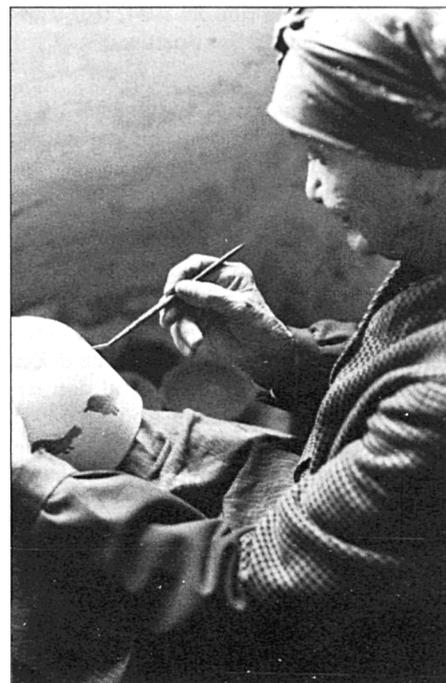
Ove si analizzi l'efficacia del sistema, si riscontrano preoccupanti indici relativi alla *ripetizione* degli anni e all'*abbandono* del ciclo d'istruzione dell'obbligo, che copre circa il 93 % del sistema di istruzione.

Quanto all'istruzione elementare la percentuale di ripetenti ha raggiunto il 41 % e il 27 % rispettivamente per i primi due e per gli ultimi due anni. Per quanto concerne l'istruzione preparatoria, tale percentuale si attestava nel 1982 tra il 15 % e il 18 %, mentre i valori erano ancora più elevati nell'istruzione superiore.

Per quanto concerne l'abbandono della scuola, la percentuale ha raggiunto il 9 % nel 4° e nel 5° anno e il 7 % nel 6° anno scolastico (il che significa in una percentuale elevata di interruzione del ciclo d'istruzione dell'obbligo). Occorre aggiungere che giunto al 6° anno (termine della scuola dell'obbligo) il 17 % degli allievi nel 1981, ha richiesto il diploma di fine studio (il che significa che non avrebbe proseguito gli studi).

L'insegnamento secondario registra percentuali di abbandono al 7°, 8° e 9° anno rispettivamente di 14 %, 11 % e 9 %.

Questi elementi rilevano la necessità di migliorare la qualità dell'insegnamento in modo da poter far aumentare rapidamente il compimento della scuola dell'obbligo e la successiva continuazione degli studi.



In questo campo l'esperienza iniziata nell'83/84 (e poi sviluppata ancor di più negli anni successivi) sembra avere la possibilità di corrispondere meglio alle aspettative dei giovani e del mondo economico, malgrado non possa ancora soddisfare pienamente le esigenze reali. In effetti, la stragrande maggioranza degli alunni lascia il sistema di studio dopo il 9° anno di scolarità (120 000 alunni circa nel 1983) e sappiamo che il 76 % di questo numero ha abbandonato gli studi dopo il 6° anno.

Il numero di giovani che lascia il sistema scolastico per intraprendere studi diversi di formazione iniziale è molto limitato. Nel 1983 il numero totale di coloro i quali hanno conseguito un diploma nei settori sanitario, del turismo, dell'agricoltura e della marina è stato di 1760.

Sul piano nazionale si valuta che il numero totale di giovani che abbiano conseguito un diploma a seguito di un corso di formazione sia di circa 11 000 mentre si registra annualmente una richiesta, sul mercato del lavoro, di 40 000 diplomi di qualifica professionale (4).

In questo ambito e riconoscendo quanto siano insufficienti e inadeguati gli attuali schemi di formazione per poter soddisfare le necessità del paese, è stato pubblicato, nel marzo del 1984, il decreto legge n. 102/84 per sancire il regime di apprendistato, basato sul sistema di formazione in alternativa e che è destinato ai giovani che escono dal sistema scolastico, avendo lo scopo di offri-

re loro l'opportunità di acquisire le tecniche e le conoscenze indispensabili all'esercizio di una professione qualificata. È dotato di una struttura organizzativa tripartita, è inserito nell'ambito dell'istituto per l'occupazione e la formazione professionale ed in esso sono stati considerati cinque settori prioritari di attività: agroalimentare, elettronica, informatica, metalmeccanica e servizi. Nel quadro di ognuno di questi settori sono stati preparati i programmi di formazione attinenti alle varie professioni scelte ed è stato previsto che inizialmente il programma di formazione riguardi 20 000 giovani. Tuttavia, alla fine del 1985, si poteva prevedere una partecipazione di 3 000 giovani, che pur essendo un obiettivo più realistico, è difficilmente raggiungibile. Tale errore di previsione e di programmazione deriva anche da alcune altre iniziative governative riguardanti la formazione professionale che sono state favorevolmente accolte dal sistema imprenditoriale provocando una minore adesione alle nuove forme di apprendimento.

Diremo poi che la capacità di risposta dei sistemi di formazione di base si rivela francamente deficitaria. Essa pone in evidenza gravi problemi e l'urgenza di risolverli. Tale situazione comporta un miglioramento qualitativo del sistema di istruzione, che dovrà corrispondere alle esigenze della realtà socioeconomica, e un aumento quantitativo delle strutture di formazione.

Non sono in discussione i vantaggi apportati recentemente dall'attuazione di progetti come l'introduzione dell'istruzione tecnico-professionale e la promozione di un sistema di apprendistato.

Ma tali iniziative di segno positivo saranno compromesse se non saranno sostenute da

condizioni di base atte a produrre uno sviluppo equilibrato.

La formazione continua

In primo luogo dobbiamo considerare la scarsità di informazioni disponibili a livello nazionale sulla formazione professionale realizzata esclusivamente dalle aziende o da enti non pubblici. La dimensione e l'importanza relativa di questa formazione saranno probabilmente conosciute maggiormente dopo l'adesione del Portogallo alla CEE: la presentazione di progetti validi al Fondo sociale europeo consentirà di avere un quadro più chiaro del valore di tale formazione, la cui importanza è innegabile.

I dati disponibili riflettono solamente le attività svolte a livello statale e la formazione realizzata mediante operazioni concordate tra lo stato e le aziende o altri enti. Uno studio pubblicato di recente (5) riferisce che l'insieme delle azioni realizzate dallo stato (o con il suo appoggio) ha riguardato, nel 1983, 65 000 lavoratori (cioè meno del 2 % della popolazione attiva).

Il previsto potenziamento della rete di centri professionali (e tra questi dobbiamo sottolineare la creazione di 25 nuovi centri di formazione professionale progettati dall'istituto per l'occupazione e la formazione professionale, tra i quali 10 sono cofinanziati dalla Comunità economica europea) favorirà un aumento notevole della capacità di formazione a medio termine.

La pubblicazione del decreto legge n. 165/85 del 16 maggio scorso, che ha regolato la formazione promossa dalle aziende o da altri enti consente di definire delle aree di

priorità, in cui è prevista l'attuazione di progetti pilota. *L'attuazione della legge potrà servire da stimolo per la formazione professionale e nel contempo potrà contribuire a svilupparla in Portogallo: inoltre fornirà una idea più chiara e precisa della formazione professionale svolta dalle aziende o da altri enti.*

Identico effetto di sviluppo e chiarificazione avranno i progetti e la realizzazione di iniziative realizzate con il contributo del Fondo sociale europeo; sarà ugualmente positiva la partecipazione delle parti sociali nella gestione dell'istituto per l'occupazione e la formazione professionale.

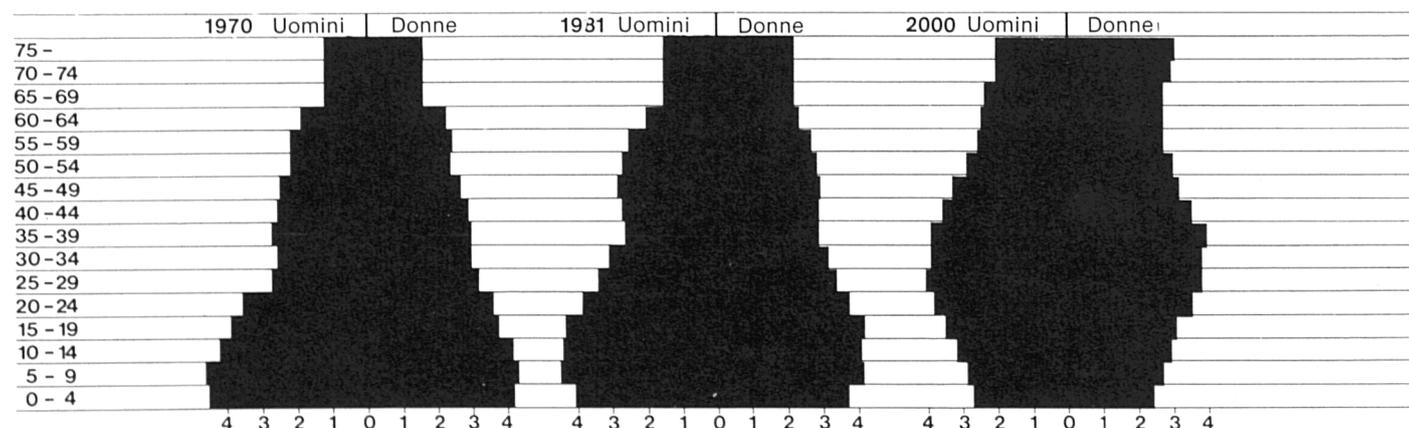
Malgrado quanto detto, va sottolineata l'assenza di programmi specifici di formazione per quei settori della manodopera che solo difficilmente trovano accesso al mercato del lavoro. Sarà sufficiente ricordare la mancanza di azioni specifiche per i disoccupati di lungo periodo o per quei lavoratori la cui riqualificazione o riconversione diviene necessaria nel quadro della ristrutturazione di alcuni settori di attività.

Lo stato attuale e la sfida europea

Da quanto sopra detto si evince, senza dubbio, che attualmente i problemi della formazione professionale in Portogallo non sono certo di facile soluzione.

Abbiamo cercato di illustrare, in questo articolo, le caratteristiche del paese in questo campo e ne abbiamo sottolineato più le difficoltà che gli aspetti positivi, malgrado questi esistano e ci consentono di affrontare il futuro con un maggiore ottimismo.

E lo abbiamo fatto di proposito perché riteniamo che *anche nel campo della forma-*



Profili per età per gli anni 1971 e 1981 e una proiezione per l'anno 2000. (Le persone al di sopra dei 75 anni sono incluse in un solo gruppo.)

zione professionale, l'entrata del Portogallo nella CEE costituisce una sfida per il paese: essa impone una valutazione obiettiva dello stato attuale di tutta la struttura di formazione nazionale, come un punto di partenza necessario per lo sviluppo di strategie ponderate ed efficaci negli anni futuri.

Il problema della valorizzazione delle risorse umane ha suscitato fin dall'inizio il maggior interesse da parte della Comunità europea e dei responsabili nazionali nel quadro degli aiuti per la preadesione, tanto che tali aiuti sono stati orientati come segue:

■ al sostegno per la creazione di dieci nuovi centri di formazione professionale, per conto dell'istituto dell'occupazione e la formazione professionale che è un organo del ministero del lavoro;

■ al programma di sostegno per lo sviluppo regionale agrario (Padar) nel campo della formazione professionale in agricoltura;

■ all'istituto di sostegno per le piccole e medie imprese (Iapmei) nel campo della formazione professionale destinata alle piccole e medie imprese.

L'attenzione che la Comunità europea ha portato, su questo piano, al Portogallo risulta evidente; costituisce un ulteriore segno di interesse il fatto che tutto il territorio del paese venga considerato area di assoluta priorità nel quadro del Fondo sociale europeo: tale atteggiamento renderà possibile ottenere, a condizioni più favorevoli, gli aiuti comunitari per la formazione professionale.

A questo proposito è opportuno sottolineare che *la risposta positiva data dal sistema imprenditoriale e da altri enti nazionali al programma di aiuti in materia di formazione professionale promosso dal Fondo sociale costituisce un prova estremamente favorevole dell'interesse crescente, a livello nazionale, per il problema della formazione.*

Il riconoscimento della necessità di migliorare e modernizzare tutta l'attività di formazione in Portogallo, come già dimostrato dagli aiuti offerti dalla Comunità negli anni precedenti all'adesione, indica e lascia prevedere un seguito della cooperazione in questo settore.

Tale cooperazione e assistenza sono essenziali, sia sul piano del sostegno da parte delle istanze e delle istituzioni della Comunità, sia nel quadro della cooperazione

bilaterale, per cui l'esperienza acquisita da altri paesi costituisce un punto di riferimento di indiscusso valore.

In Portogallo, il miglioramento complessivo del settore della formazione professionale dovrà però venir inserito e promosso nell'ambito di un piano nazionale di sviluppo socioeconomico, adeguato alla situazione attuale.

La realizzazione di un piano nazionale di formazione dovrà costituire un obiettivo di immediata attuazione: tutti gli interessati dovranno contribuire a definirne gli obiettivi di breve e medio termine, individuando le priorità e stabilendo le azioni più convenienti per promuovere l'esecuzione.

L'attuazione di tale obiettivo necessita naturalmente di un grande sforzo di partecipazione delle parti sociali ed economiche, partecipazione che costituisce uno dei fattori del suo successo. L'esperienza recente di partecipazione delle parti sociali alle iniziative di formazione dovrà servire come esempio da seguire in questo settore.

Assume ugualmente una importanza determinante per il conseguimento di questo obiettivo, il coordinamento e l'articolazione dei diversi uffici ministeriali a livello centrale e regionale.

Una delle prime azioni da compiere sarà quella di definire con chiarezza le competenze e le attribuzioni. E sarebbe opportuno colmare con urgenza la lacuna di *una legge quadro per la formazione professionale.* Inoltre è urgente razionalizzare le strutture e i mezzi umani e materiali esistenti poiché in un paese come il Portogallo, con risorse limitate, va attribuito un rilievo particolare a questo aspetto del problema.

Da tutto quanto detto fin'ora, è chiaramente deducibile che sussistono — in materia di formazione — situazioni tali da comportare interventi di carattere prioritario. Tra questi settori di intervento vanno ricordati in particolare:

■ il basso grado di istruzione della popolazione attiva e l'esistenza ancora oggi di un tasso di analfabetismo abbastanza elevato;

■ la debole capacità di incidenza dei sistemi di istruzione e di formazione e la relativa mancanza di soluzioni adeguate alle situazioni in atto;

■ le difficoltà esistenti in materia di coordinamento e articolazione delle iniziative promosse a livello di programmazione, di

razionalizzazione dei mezzi e di valutazione.

■ la scarsa esperienza partecipativa delle parti sociali o economiche nella progettazione e realizzazione delle azioni di istruzione e formazione.

Non pretendiamo con questa enumerazione affermare che questi sono i problemi principali che il Portogallo deve affrontare nel campo dell'istruzione e della formazione. Le conseguenze dell'introduzione di nuove tecnologie nella formazione professionale, la prevedibile necessità di azioni di riqualificazione e riconversione di lavoratori inseriti in settori di attività soggetti a processi di ristrutturazione, la mancanza di quadri intermedi professionalmente qualificati, o l'attuale mancanza di istruttori e formatori potrebbero ugualmente essere indicate come aree prioritarie di interesse quando si desidera sottolineare gli aspetti o i maggiori problemi nel campo della formazione in Portogallo.

Ci è sembrato tuttavia necessario porre in evidenza che la soluzione delle difficoltà avvertite a livello nazionale in materia di istruzione e di formazione, dovrà essere trovata individuando misure e programmi adeguati.

L'impatto positivo che il Portogallo spera di poter ottenere con la sua entrata nella Comunità europea renderà ovviamente necessario un notevole sforzo nazionale a tutti i livelli. La valorizzazione delle risorse umane dovrà costituire uno dei cardini di tale sforzo poiché, come abbiamo detto, vi è ancora molto da fare in questo campo e nessuno può oggi ignorare l'importanza che la formazione assume per la modernizzazione e lo sviluppo di tutti i settori socioeconomici.

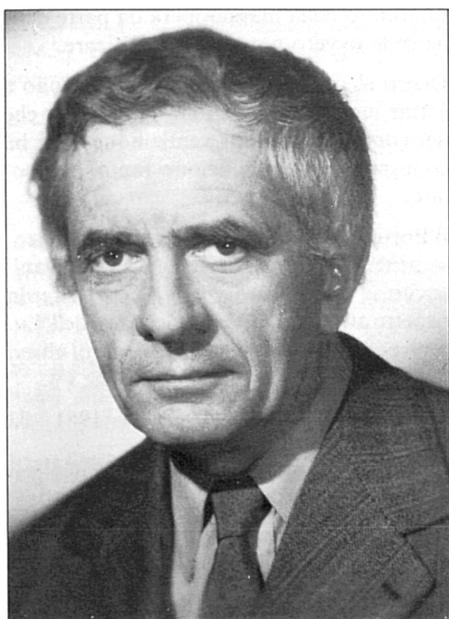
(1) 10 173 700 dei quali 4 882 200 di sesso maschile e 5 291 500 di sesso femminile secondo l'annuario statistico dell'istituto nazionale di statistica relativo all'anno 1983.

(2) 2° semestre del 1982, Inchiesta permanente sull'impiego, INE.

(3) Il tasso di analfabetismo è di circa 18 % della popolazione con età superiore ai 10 anni, (in «Programma di modernizzazione dell'economia portoghese: insegnamento e formazione professionale», agosto 1985).

(4) SOARES, M. CÂNDIDA e ABECASSIS, M. MARGARIDA
Strategia per lo sviluppo delle risorse umane in Portogallo (riflessi sull'occupazione). Serie di studi del MTSS.

(5) Programma di modernizzazione dell'economia portoghese: insegnamento e formazione professionale (1ª edizione), dipartimento centrale per la programmazione, agosto 1985.



Formazione e occupazione dei giovani in Portogallo

Jean Vincens

A partire dal 1960 nei paesi dell'Europa l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro avviene seguendo un andamento di cui nella parte iniziale viene ritracciato lo schema. Il Portogallo segue questo andamento con un certo ritardo. A partire dal 1974 la crisi economica mondiale e gli avvenimenti specifici del Portogallo hanno modificato i dati di questo fenomeno di inserimento. La politica di formazione professionale inaugurata di recente sta andando nella direzione giusta, ma le condizioni per un suo successo hanno carattere imperativo.

In tutti i Paesi, a far data dal 1950, «l'esplosione della scolarizzazione» ha ridotto sensibilmente i tassi di attività dei giovani fino ai 17 - 18 anni e, per contro, ha contribuito a far salire i tassi d'attività delle donne maggiorenni. Lo spostamento nel tempo dell'ingresso nella vita lavorativa, accompagnato dall'anticipazione dei pensionamenti, ha trasformato in profondità le strutture della popolazione attiva. Il lavoro tende ad essere appannaggio esclusivo degli adulti fra i 20 e i 60 anni circa. Siffatto andamento rappresenta insieme la causa e l'effetto dei cambiamenti nell'organizzazione del lavoro e delle relazioni intergenerazionali esistenti nelle aziende di tipo tradi-

zionale. Lo sviluppo economico comporta anche alcune profonde modifiche nel contenuto e nella struttura dell'impiego e crea nuovi rapporti fra le funzioni legate alla competenza e quelle legate alla gerarchia. La moltiplicazione degli specialisti si è verificata contemporaneamente nei campi dell'istruzione, della sanità e della ricerca senza però escludere le numerose funzioni tecniche soprattutto riferite allo sviluppo delle nuove tecnologie.

Affinché questo modello di sviluppo acquisti di coerenza si tratta di adempiere ad alcune condizioni. Bisogna che i nessi fra formazione acquisita e prospettive professionali siano abbastanza stretti e le modalità di passaggio dalla scuola al mondo del lavoro siano adeguate alla situazione venutasi a creare col prolungamento della scolarità. Ogni paese industrializzato ha costruito un particolare modello di relazioni fra formazione e occupazione a seconda delle proprie caratteristiche economiche e culturali. La Germania, il Giappone, la Francia o l'Inghilterra hanno risolto, ciascuno in modo diverso, i problemi che avevano di fronte. Eppure si ritrova dappertutto l'importanza del momento competitivo fra i giovani inseriti nel sistema scolastico e del legame tra gerarchia delle formazioni professionali o delle scuole professionali e accesso alle professioni aperte ai principianti. Il sistema educativo ha quindi un doppio ruolo di formazione e di differenziazione (ovvero di selezione). Esso interpreta i due ruoli in collegamento più o meno stretto con le aziende e le organizzazioni di mestiere che

possono svolgere una funzione importante e immediata nell'attività di formazione.

La crisi economica ha scombinato questo modello. La diminuzione dei mezzi di finanziamento e l'assottigliamento delle prospettive occupazionali certe volte (vedi il caso eviente degli Stati Uniti) hanno comportato una diminuzione della domanda di formazione. Al contrario, in altri paesi la paura dello sciopero ha rafforzato la tendenza all'allungamento della scolarità.

Inoltre i mutamenti tecnologici in corso hanno spinto certi paesi ad accentuare i propri sforzi in direzione della formazione considerata come uno dei rimedi alla crisi e soprattutto come la condizione necessaria per una ulteriore ripresa della crescita. Nell'immediato, tuttavia, l'aumento della disoccupazione giovanile ha attratto l'attenzione sui modi di accesso all'attività professionale, sulla funzione selettiva dei diplomi e sul problema delle dequalificazioni!

L'analisi della situazione occupazionale dei giovani non si riduce quindi al momento dell'ingresso nell'attività professionale, momento di passaggio da una situazione in cui predomina la condizione di studente, medio o universitario, a una situazione in cui predomina la condizione di lavoratore (con eventuale periodo di ricerca d'impiego), ma si estende anche ai primi anni di vita lavorativa, fino al momento in cui il lavoratore non cessa di venir considerato come principiante da parte dell'imprenditore. I modelli occupazionali per i giovani saranno

PROF. JEAN VINCENS
Professore all'università delle scienze di Tolosa.
Direttore del centro di studi giuridici ed economici dell'occupazione.

diversi da paese a paese e da periodo a periodo. Saranno caratterizzati dalla ripartizione del flusso annuale in entrata differenziato per livelli e genere di formazione di base, per caratteristiche proprie agli impieghi cui i principianti possano accedere, per eventuali forme di concorrenza con gli altri lavoratori più anziani. L'analisi dei criteri di assunzione della manodopera per professioni o per settore produttivo rivela chiaramente quali siano i canali d'inserimento e di successiva mobilità. La disoccupazione giovanile così rappresenta la risultante della situazione economica generale e del suo impatto con la popolazione specifica costituita dai giovani lavoratori (1). Durante gli anni della crescita economica un debole tasso di disoccupazione generale (dal 2 al 4% a seconda dei paesi) era accompagnata dalle più varie combinazioni di disoccupazione a seconda dell'età. Il tasso di disoccupazione dei minori di 25 anni si trovava, così, press'a poco allo stesso livello di quello degli adulti in Germania e superiore di due o tre volte negli Stati Uniti e in Francia. Questa differenza era dovuta a due fenomeni: innanzitutto al fatto che la maggior parte delle entrate sul mercato del lavoro avvengono prima dei 25 anni e che spesso esiste un periodo di disoccupazione precedente al primo impiego. Successivamente i cambiamenti di azienda, volontari o meno, sono molto più frequenti nel corso dei primi anni di vita attiva e si accompagnano spesso alla condizione di disoccupato. Queste costatazioni richiedono una spiegazione che deve essere cercata precisamente sia nelle relazioni tra il sistema formativo e il sistema occupazionale nei paesi dove la formazione di base è sviluppata, sia nella divisione del lavoro e la gestione della manodopera (2).

Gli alti tassi di disoccupazione osservabili oggi nella maggior parte dei paesi europei non hanno ridotto lo scarto tra i tassi di disoccupazione per età, anzi, in questo contesto di disoccupazione diffusa le caratteristiche della crisi esercitano un'influenza evidente: se la maggior parte dei lavoratori occupati conserva il proprio impiego e se la popolazione attiva cresce per dinamiche demografiche, la mancata creazione di posti di lavoro comporta una lista d'attesa di giovani senza lavoro. Se, invece, la soppressione di posti di lavoro è massiccia, ma compensata da creazione di posti su altri settori, aumentano le opportunità occupazionali dei giovani, mentre la manodopera adulta viene maggiormente esposta al rischio della disoccupazione. Inoltre è probabile che, se la crescita globale dell'occupazione è uguale a zero, un numero mag-

giore di aziende cercherà i mezzi per aumentare la flessibilità del volume di ore lavorate, soprattutto ricorrendo a delle assunzioni a termine. Se questo tipo di assunzioni verranno proposte più frequentemente ai principianti, il periodo di precarietà caratterizzato da disoccupazione ricorrente si allungherà e una maggiore percentuale di giovani si troverà in questa situazione.

Queste analisi suggeriscono come fenomeni apparentemente simili (3) possano ricevere spiegazioni diverse a seconda dell'importanza della disoccupazione generale. Ne consegue che le iniziative politiche di lotta contro la disoccupazione giovanile devono basarsi su di una sufficiente comprensione dei meccanismi che vengono toccati caso per caso. Per converso le politiche di formazione di base, soprattutto relative alla formazione professionale, non possono avere efficacia (4) che accordandosi ai modi

di utilizzo della manodopera da parte delle aziende ovvero potendoli modificare.

Questi elementi di analisi contribuiscono a gettar luce sulla situazione portoghese che nel corso degli ultimi venticinque anni ha conosciuto una evoluzione tanto particolare.

Il Portogallo non si è sottratto al movimento generale di scolarizzazione dei giovani, anche se lo ha fatto con un certo ritardo rispetto alla maggior parte dei paesi dell'Europa occidentale. L'effettivo totale di allievi è stato stimato nel modo che segue (5).

1960 - 61 1970 - 71 1977 - 78 1981 - 82
1 147 200 1 503 300 1 905 200 1 950 000

I tassi di scolarizzazione sono aumentati, soprattutto quelli concernenti le donne (6).

Tassi di scolarizzazione									
Età	1960			1970			1980		
	10 - 14	15 - 19	20 - 24	10 - 14	15 - 19	20 - 24	10 - 14	15 - 19	20 - 24
Totale	47,8	11,4	3,4	80,4	18,0	5,7	82,0	31,2	10,0
M	51,1	13,0	4,3	82,3	16,6	5,6	83,3	29,1	7,5
F	44,4	9,9	2,6	78,5	17,3	5,7	80,4	33,4	12,6

Malgrado questa crescita il tasso di scolarizzazione a tempo pieno nelle scuole secondarie

resta abbastanza debole rispetto a quello di altri paesi (7).

	Portogallo (1977)	Italia (1980)	Grecia (1980)	Regno Unito (1979)	Francia (1980)	Spagna (1979)
Tasso lordo d'iscrizione alle scuole secondarie (in % della classe d'età)	55	73	81	82	85	87

Per motivi attinenti alla situazione economica del paese dopo la seconda guerra mondiale, al tipo di crescita che ha avuto e alla politica dell'istruzione, il Portogallo non ha ancora terminato l'edificazione di un sistema di formazione di base capace di rispondere ai bisogni di domani e specialmente alle possibilità che gli si offrono con l'ingresso nella Comunità europea. Inoltre i rapporti fra il sistema di formazione e il sistema occupazionale sembrano trovarsi in

una fase di mutamento inevitabile, che è importante analizzare.

Nel 1960 il Portogallo occupava dal 40 al 45 % della sua popolazione attiva nel settore agricolo.

Il reddito pro capite era basso, il settore industriale era composto soprattutto di piccole aziende con forte predominanza di attività produttive tradizionali (8). I tassi di attività economica, suddivisi per classi di età, riflettevano questa struttura.

Età	10-14	15-19	20-24	25-29	30-34	55-59	60-64	65 e oltre
M + F	22,7	55,9	56,7	53,0	51,8	47,2	42,1	30,2
M	35,1	83,7	88,1	90,3	90,1	90,0	82,1	65,2
F	8,8	27,8	26,2	18,2	15,6	13,0	11,9	7,9

Si può constatare come i tassi di attività dei giovani e dei lavoratori con più di 60 anni fossero alti e come fosse scarsa l'occupazione femminile per ogni classe d'età.

In un siffatto tipo di economia la maggior parte dei giovani inizia precocemente la propria vita lavorativa.

L'apprendistato più o meno informale è diffuso ed esistono molte «occupazioni giovanili» — spesso «giovanilissime» — che riempiono uno spazio ben preciso nella divisione del lavoro. La maggior parte delle qualifiche operaie o impiegatizie si possono ottenere sul posto di lavoro: all'insegnamento secondario superiore non resta che la funzione di formazione della manodopera specializzata e in parte dei quadri dirigenti. A tal fine non si richiede un sistema di istruzione di massa. Basta poter formare una élite di qualità perché il sistema si possa riprodurre ovvero si possano soddisfare i bisogni di una crescita economica che nei primi tempi non sconvolge gli schemi delle qualifiche, né l'organizzazione dell'impresa. La disoccupazione appariscente può risultare minima. Nel 1960 i tassi di disoccupazione per sesso e per età erano i seguenti (2).

Età	MF	M	F
10-24	5,8	7,3	1,0
25 e +	0,9	1,1	0,3
Totale	2,4	2,8	0,6

Il tasso di disoccupazione femminile è basso, probabilmente perché le donne preferiscono dichiararsi inattive piuttosto che alla ricerca di impiego. La disoccupazione degli adulti è anch'essa poco significativa, molto più elevata appare quella dei giovani di sesso maschile, certamente perché i meccanismi di integrazione nel mondo del lavoro non sono efficaci. La disoccupazione mascherata è alta nel settore agricolo. Questo modello ha funzionato perlomeno fino al 1974, sostanzialmente grazie a due meccanismi regolatori: la crescita economica e l'emigrazione. Fra il 1960 e il 1974 più di 1 400 000 persone emigrano, di modo che la

globale e attiva non varia quasi minimamente. L'occupazione nel settore agricolo subisce un calo notevole, l'occupazione nel secondario conosce un aumento, ma la sua struttura non subisce cambiamenti di rilievo, almeno fino al 1970. I tassi di attività delle donne crescono parallelamente alla disoccupazione giovanile, per le classi di età da 10 a 14 anni (6,5 % nel 1970).

I meccanismi di integrazione nel mondo del lavoro, anche se imperfetti, hanno continuato a funzionare senza lacerazioni insopportabili sul piano sociale. L'esodo rurale interno ha rappresentato un' «offerta illimitata di manodopera» per le zone urbane e la trasformazione degli impieghi e delle qualifiche è avvenuta abbastanza lentamente, di modo che il sistema scolastico è stato in grado ancora per un certo tempo di rispondere alle esigenze.

Gli avvenimenti del 1974, crisi economica mondiale e cambiamenti politici in Portogallo, hanno provocato l'istaurazione di un altro sistema. L'emigrazione si è molto ridotta, ciò che fa aumentare la popolazione attiva di circa il 20 % fra il 1970 e il 1981. L'esodo rurale continua, gli squilibri regionali si acutizzano, il tasso di occupazione femminile cresce e raggiunge il 39 % nel 1984. Si modifica la struttura dell'attività economica: cresce il settore meccanico e chimico assieme all'occupazione nel pubblico impiego, nel settore delle banche e delle assicurazioni. La disoccupazione globale aumenta e supera il 10 % nel 1984. Nel frattempo essa subisce delle modifiche. La disoccupazione femminile raggiunge il 15 %.

La disoccupazione giovanile è sempre molto superiore a quella della popolazione adulta.

Siccome a partire dal 1974 è stata creata una legislazione di garanzia occupazionale, la disoccupazione dei giovani diventa ogni giorno di più un fenomeno di liste di attesa con una notevole quantità di ricerche di prime occupazioni. Nel secondo semestre del 1981 il 65 % dei disoccupati aveva meno di 24 anni e i due terzi di essi erano alla ricerca di un primo impiego (10). L'andamento recente mostra tuttavia come il

numero in cifra assoluta delle domande di primo impiego non vari quasi affatto e come tutto l'aumento della disoccupazione globale sia dovuto ai disoccupati in cerca di nuovo impiego. Tutto ciò riflette contemporaneamente il movimento di ristrutturazione dell'economia portoghese e una certa elasticizzazione degli obblighi giuridici concernenti la stabilità occupazionale.

È così che si profila il modello di inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, ormai predominante in Portogallo.

L'inserimento progressivo che iniziava in età giovanissima e abbracciava spesso «occupazioni giovanili» diventa sempre meno frequente per diverse ragioni: riduzione dell'occupazione agricola — e della disoccupazione mascherata in agricoltura — cambiamento dell'organizzazione del lavoro nelle aziende, rifiuto da parte dei giovani di certi lavori (in particolare nei servizi domestici), aumento del tasso globale di disoccupazione. Per il momento si assiste ad una coesistenza del vecchio col nuovo modello. Si continua a constatare un rifiuto della scuola e un alto tasso di uscite premature, motivate dal desiderio di lavorare, cioè di contribuire alla crescita del reddito familiare, nonché dall'idea che la prosecuzione degli studi non porti nessun vantaggio. Comunque si può osservare anche l'atteggiamento molto realista delle donne nei confronti delle prospettive professionali aperte dalla formazione (11). La richiesta di manodopera da parte delle aziende cambia progressivamente. Nell'industria il settore delle attività tradizionali si restringe a vantaggio dei settori dove si riscontra una più alta percentuale di quadri dirigenti e di personale altamente specializzato (12). L'aumento della produttività rappresenta una delle condizioni per il mantenimento o per il ripristino del vantaggio competitivo derivante dalle differenze del costo del lavoro rispetto agli altri paesi europei. Tutto ciò si traduce in una più consistente domanda di manodopera qualificata che, dato il contenuto delle qualifiche richieste, non potrà essere formata sul posto di lavoro.

In siffatto contesto le autorità portoghesi cercano di portare avanti una politica formativa e occupazionale dei giovani con tre obiettivi: contenere e ridurre la disoccupazione, elevare il livello generale di istruzione, favorendo così la parità di opportunità, formare la manodopera necessaria alla ripresa e all'accelerazione della crescita economica, in vista dell'ingresso nella Comunità europea. La disoccupazione generale rischia di aumentare in quanto la popolazio-

ne attiva tenderà a crescere, mentre l'esodo dalle campagne non accenna a diminuire. La politica destinata a circoscrivere la disoccupazione consiste nell'arginare questo esito, nell'aumentare l'occupazione nei rami tradizionali dell'industria favorendo comunque una loro modernizzazione, e infine nel rilancio del settore dell'edilizia ⁽¹³⁾.

Quali sono i possibili effetti sulla disoccupazione giovanile? Il successo di questa politica implica probabilmente il mantenimento di una disoccupazione mascherata nel settore agricolo e l'utilizzazione di una manodopera a basso costo nei rami tradizionali dell'industria. Vi si possono scorgere alcuni fattori favorevoli all'occupazione giovanile, però bisogna anche che la dinamica delle aspirazioni non contrasti con questa politica. Un altro modo per ridurre la disoccupazione giovanile consiste nel diminuire i tassi di attività, soprattutto quelli relativi alle classi di età da 10 a 14 e da 15 a 19 anni, ricorrendo all'aumento dei tassi di scolarizzazione. Questa politica non è necessariamente incompatibile con quella precedente, vista l'eterogeneità della popolazione interessata.

L'elevazione del livello generale di istruzione e il miglioramento della formazione professionale richiesta ai fini della crescita economica sono due obiettivi inseparabili. Nel caso del Portogallo di oggi l'innalzamento del livello di istruzione non si riduce al prolungamento del periodo di scolarità, esige anche uno sforzo considerevole per migliorare ciò che esiste anche nell'insegnamento primario (i primi quattro anni di scuola) e in quello preparatorio (il 5° e 6° anno di studi). Come innestarsi la formazione professionale? Dopo il 1974 ci siamo sforzati di unificare i primi tre anni dell'insegnamento secondario (dal 7° al 9° anno scolastico) per evitare specializzazioni premature e favorire la parità di opportunità, abbattendo la distinzione fra la cosiddetta istruzione generale e l'istruzione tecnica, specialmente manuale. Da qualche anno a questa parte ci si sforza di rivitalizzare l'insegnamento professionale e in particolare l'apprendistato (legge del 1984).

Questa politica sembra andare nella buona direzione. Comunque si deve insistere sulle condizioni necessarie per il suo successo, sottolineando i punti seguenti:

■ La preoccupazione di garantire la parità di opportunità professionali non deve portare ad un ritardo eccessivo nella differenziazione dei tipi di insegnamento. Nella situazione in cui si trova il Portogallo



l'apparente unificazione contribuisce in realtà a perpetuare l'ineguaglianza, scoraggiando gli allievi che non riescono e non vedono a cosa possa portare un prolungamento dell'obbligo scolastico.

■ Per lunghi anni ancora si tratterà di formare una percentuale sempre più consistente per ogni nuova classe di età che arrivi alla fine dell'obbligo scolastico e, contestualmente, di dare una nuova opportunità a una parte dei giovani, fra 14 e 24 anni che abbiano abbandonato gli studi prima del tempo. Tenuto conto della scarsità dei mezzi a disposizione, questi due obiettivi risultano in parte contraddittori.

■ L'economia avrà sempre più bisogno di lavoratori con una formazione professionale molto solida. Di conseguenza, se si tratta di scegliere (per motivi finanziari) fra quantità e qualità, dovrà essere probabilmente la qualità ad imporsi.

■ La qualità di chi riceve una formazione professionale dipende sia dal livello della formazione stessa che dalla selezione iniziale. È essenziale che il Portogallo eviti il pericolo che lo sviluppo generale della scolarizzazione dei giovani si accompagni ad una tale gerarchizzazione dei percorsi formativi che l'insegnamento professionale, specialmente nelle sue specializzazioni industriali, riceva esclusivamente degli allievi che non hanno avuto la possibilità di accedere all'insegnamento secondario di istruzione generale.

■ La coesistenza di queste diverse condizioni esige uno stretto coordinamento fra la politica formativa, la politica occupazionale e i comportamenti degli imprenditori. I corsi di formazione professionale attireranno giovani capaci se le prospettive di impiego saranno allettanti, cioè se le retribuzioni offerte saranno abbastanza alte, se le prospettive di carriera saranno aperte e se il collocamento alla fine degli studi potrà avvenire senza difficoltà. Una siffatta coerenza deve essere verificata sul terreno ed esige un atteggiamento pragmatico da parte dei vari protagonisti.

■ Questo tipo di politica presuppone l'accettazione del seguente ragionamento: la parità di opportunità professionali è irrealizzabile se la disoccupazione giovanile aumenta. Per lottare contro questa disoccupazione bisogna favorire la crescita. Quest'ultima richiede tendenzialmente dei lavoratori altamente qualificati. Per raggiungere questo obiettivo bisogna accettare che durante tutto il periodo di transizione i giovani si trovino in clima di competizione per poter accedere ai percorsi formativi più interessanti, che offrono un numero di posti in formazione inferiore alla richiesta giovanile.

Queste osservazioni sono valide sia per l'apprendistato che per la formazione scolastica propriamente detta. È normale che il contratto di apprendistato resti distinto da un contratto di lavoro, come prevede la legge del 1984. Sarebbe comunque grave che nelle specializzazioni più importanti del settore industriale gli imprenditori non arrivassero a riconoscere la qualità della formazione professionale impartita con questo sistema e non garantissero complessivamente delle assunzioni agli apprendisti, a prezzo di inevitabili mobilità.

In tema di formazione e di occupazione dei giovani il Portogallo deve fare tutto in una volta, in una congiuntura in cui la tendenza all'aumento della disoccupazione confonde le prospettive. Ragione di più per definire gli obiettivi essenziali e ravvisare senza incertezze le condizioni necessarie al loro conseguimento.

Nel 1981 i tassi di attività dei giovani erano i seguenti:

10 - 14 anni	15 - 19 anni	20 - 24 anni
10,0	54,7	74,7

È probabile che nel 1990 il tasso di occupazione dei giovani fra i 10 e i 14 anni subisca una caduta vertiginosa, mentre quello dei

15 – 19enni debba ancora aggirarsi intorno al 45 – 50 %. Quello dei 20 – 24enni potrà mantenersi stabile o aumentare se l'aumento della scolarizzazione sarà più che compensato dall'entrata del mondo del lavoro di ragazze che, al momento attuale, non sono né occupate né scolarizzate. Se ne ricava quindi un'impressione di continuità, per cui la politica della formazione professionale si sarebbe limitata ad accelerare l'evoluzione degli ultimi 20 anni. Si tratta di un'impressione tanto più sbagliata in quanto assistiamo a dei cambiamenti qualitativi importanti. La funzione della formazione di base si trasforma parallelamente ai mutamenti della società portoghese specialmente alla concentrazione della popolazione nelle zone litoranee e al fenomeno dell'urbanizzazione.

Negli anni a venire si potrà distinguere probabilmente sempre meglio fra quattro categorie di giovani che escono dalla scuola.

■ Quelli che escono dopo la scuola dell'obbligo o che abbandonano gli studi poco dopo. Resteranno la categoria più numerosa anche se diminuiranno in percentuale. La loro situazione sul mercato del

lavoro si farà senz'altro sempre più difficile, in quanto i mutamenti economici eliminano una parte degli impieghi ai quali potrebbero eccedere. Ma non si può escludere completamente l'emergere di altri tipi di attività legati ad un «settore informale» oppure al lavoro nero.

■ La seconda categoria comprenderà coloro che avranno ricevuto, a scuola o in un corso di apprendistato una formazione professionale solida e rispondente ai bisogni dell'economia. Una parte sempre più consistente di giovani dovrebbe rientrare in questa categoria. Il loro ingresso nella vita attiva dovrebbe avvenire senza grossi problemi, ammesso che si realizzino le condizioni sopra indicate.

■ Un altro gruppo comprenderà quei giovani che riescono a terminare gli studi secondari ovvero che iniziano gli studi superiori e li abbandonano poco dopo. Questi giovani entrano nella vita attiva verso i 18 – 20 anni e probabilmente alcuni di loro rischiano di non trovare un'occupazione che risponda alle loro aspettative. Forse è per loro che le differenze per sesso dovrebbero risultare più marcate.

■ In fine troveremo quei giovani che hanno acquisito una formazione tecnica approfondita o una formazione universitaria richiesta dal mondo economico. Il loro ingresso nel mondo del lavoro dovrebbe avvenire senza difficoltà.

L'innalzamento generale dei tassi di scolarizzazione si tradurrà in una crescente differenziazione fra i giovani se la politica che mira a sviluppare la formazione professionale raggiunge i suoi obiettivi, tenderà a crescere lo scarto fra chi abbandona la scuola dopo il periodo dell'obbligo o poco oltre e chi acquisisce una formazione professionale completa. Analoghi fenomeni potrebbero verificarsi a livello degli studi superiori.

Una siffatta differenziazione appare inevitabile. Però bisogna controllarne gli effetti, passo passo, in quanto essa potrebbe ostacolare il successo della formazione professionale e creare sul mercato del lavoro un dualismo basato sulla differenza fra il genere degli studi e la formazione professionale realmente acquisita. Ma forse certi squilibri di medio periodo rappresentano il pedaggio da pagare per garantire meglio uno sviluppo duraturo.



Note:

- (¹) Specificità dovuta essenzialmente al fatto che entrano per la prima volta nel mondo del lavoro.
- (²) L'eventuale influenza dei prezzi relativi del lavoro dei debuttanti e dei lavoratori con esperienza professionale si svolge precisamente attraverso questa divisione del lavoro e la gestione della manodopera, in particolare attraverso aumenti di salario in funzione dell'anzianità.
- (³) Le differenze o la mancanza di differenze tra il tasso di disoccupazione dei giovani è quello degli adulti.
- (⁴) Sia per aiutare la riduzione diretta della disoccupazione, sia per contribuire ad un migliore funzionamento dell'economia.
- (⁵) Ocse, «Esame delle politiche nazionali dell'istruzione: il Portogallo», Parigi 1984, pag. 14.
- (⁶) Ocse, «Facilitare l'occupazione giovanile: politiche per l'Irlanda e il Portogallo», Parigi 1984, pag. 140.
- (⁷) Ocse, «Studi economici 1983-84: Portogallo», Parigi, giugno 1984.
- (⁸) Cedefop: «Descrizione del sistema di formazione professionale portoghese», a cura di A. Mota, E. M. Grilo e M. C. Soares. Berlino, maggio 1985, a pag. 134 della traduzione francese.
- (⁹) Idem, nota 8, pag. 139.
- (¹⁰) Ocse: «Rapporto sull'istruzione». Op. cit., 44.
- (¹¹) Ocse: «Facilitare il collocamento dei giovani», op. cit.
- (¹²) Cedefop: «Descrizione ...», op. cit.
- (¹³) Cedefop: «Descrizione ...», op. dit.

Venta y suscripciones · Salg og abonnement · Verkauf und Abonnement · Πωλήσεις και συνδρομές
Sales and subscriptions · Vente et abonnements · Vendita e abbonamenti
Verkoop en abonnementen · Venda e assinaturas

BELGIOUE/BELGIË

Moniteur belge/Belgisch Staatsblad
Rue de Louvain 40-42/Leuvensestraat 40-42
1000 Bruxelles/1000 Brussel
Tél. 512 00 26
CCP/Postrekening 000-2005502-27

Sous-dépôts/Agentschappen:

**Librairie européenne/
Europese Boekhandel**

Rue de la Loi 244/Wetstraat 244
1040 Bruxelles/1040 Brussel

CREDOC

Rue de la Montagne 34/Bergstraat 34
Bte 11/Bus 11
1000 Bruxelles/1000 Brussel

DANMARK

Schultz EF-publikationer

Møntergade 19
1116 København K
Tlf: (01) 14 11 95
Girokonto 200 11 95

BR DEUTSCHLAND

Bundesanzeiger Verlag

Breite Straße
Postfach 10 80 06
5000 Köln 1
Tel. (02 21) 20 29-0
Fernschreiber:
ANZEIGER BONN 8 882 595
Telecopierer:
20 29 278

GREECE

G.C. Eleftheroudakis SA

International Bookstore
4 Nikis Street
105 63 Athens
Tel. 322 22 55
Telex 219410 ELEF

Sub-agent for Northern Greece:

Molho's Bookstore

The Business Bookshop
10 Tsimiski Street
Thessaloniki
Tel. 275 271
Telex 412885 LIMO

ESPAÑA

Boletín Oficial del Estado

Trafalgar 27
E-28010 Madrid
Tel. (91) 446 60 00

Mundi-Prensa Libros, S.A.

Castelló 37
E-28001 Madrid
Tel. (91) 431 33 99 (Libros)
431 32 22 (Suscripciones)
435 36 37 (Dirección)
Télex 49370-MPLI-E

FRANCE

**Service de vente en France des publications
des Communautés européennes**

Journal officiel
26, rue Desaix
75732 Paris Cedex 15
Tél. (1) 45 78 61 39

IRELAND

Government Publications Sales Office

Sun Alliance House
Molesworth Street
Dublin 2
Tel. 71 03 09

or by post

Stationery Office

St Martin's House
Waterloo Road
Dublin 4
Tel. 68 90 66

ITALIA

Licosa Spa

Via Lamarmora, 45
Casella postale 552
50 121 Firenze
Tel. 57 97 51
Telex 570466 LICOSA I
CCP 343 509

Subagenti:

Libreria scientifica Lucio de Biasio - AEIOU

Via Meravigli, 16
20 123 Milano
Tel. 80 76 79

Libreria Tassi

Via A. Farnese, 28
00 192 Roma
Tel. 31 05 90

Libreria giuridica

Via 12 Ottobre 172/R
16 121 Genova
Tel. 59 56 93

GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

**Office des publications officielles
des Communautés européennes**

2, rue Mercier
L-2985 Luxembourg
Tél. 49 92 81
Télex PUBOF LU 1324 b
CCP 19190-81
CC bancaire BIL 8-109/6003/200

Messageries Paul Kraus

11, rue Christophe Plantin
L-2339 Luxembourg
Tél. 48 21 31
Télex 2515
CCP 49242-63

NEDERLAND

Staatsdrukkerij- en uitgeverijbedrijf

Christoffel Plantijnstraat
Postbus 20014
2500 EA 's-Gravenhage
Tel. (070) 78 99 11

PORTUGAL

Imprensa Nacional

Av. Francisco Manuel de Melo, 5
P-1000 Lisboa
Tel. 65 39 96

Distribuidora Livros Bertrand Lda.

Grupo Bertrand, SARL
Rua das Terras dos Vales, 4-A
Apart. 37
P-2700 Amadora CODEX
Tel. 493 90 50 - 494 87 88
Telex 15798 BERDIS

UNITED KINGDOM

HM Stationery Office

HMSO Publications Centre
51 Nine Elms Lane
London SW8 5DR
Tel. (01) 211 56 56

Sub-agent:

Alan Armstrong & Associates Ltd

72 Park Road
London NW1 4SH
Tel. (01) 723 39 02
Telex 297635 AAALTD G

SCHWEIZ/SUISSE/SVIZZERA

Librairie Payot

6, rue Grenus
1211 Genève
Tél. 31 89 50
CCP 12-236

UNITED STATES OF AMERICA

**European Community Information
Service**

2100 M Street, NW
Suite 707
Washington, DC 20037
Tel. (202) 862 9500

CANADA

Renouf Publishing Co., Ltd

61 Sparks Street
Ottawa
Ontario K1P 5R1
Tel. Toll Free 1 (800) 267 4164
Ottawa Region (613) 238 8985-6
Telex 053-4936

JAPAN

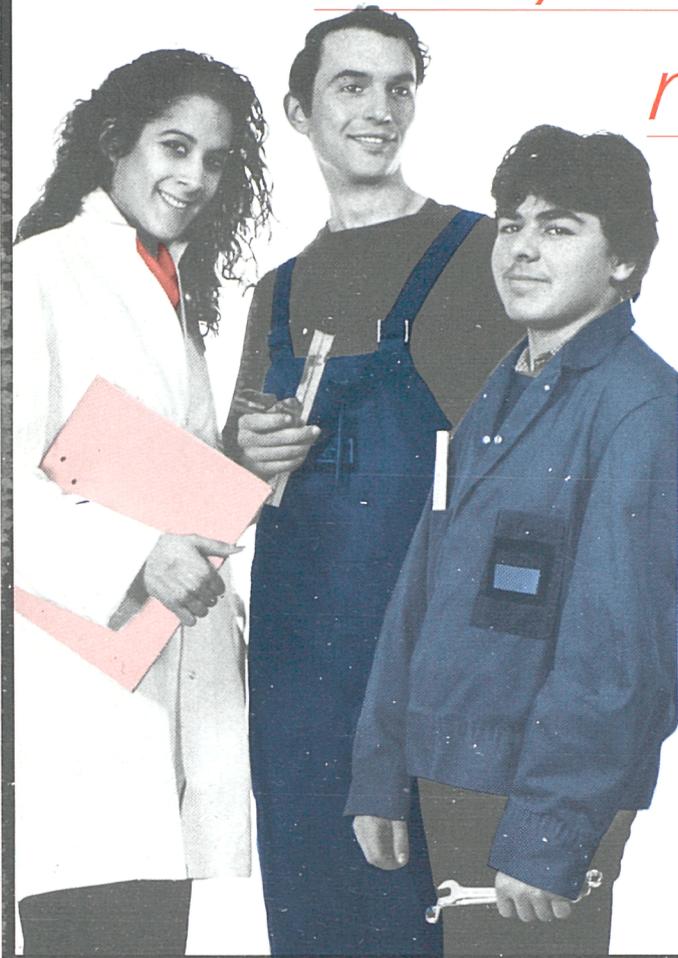
Kinokuniya Company Ltd

17-7 Shinjuku 3-Chome
Shinjuku-ku
Tokyo 160-91
Tel. (03) 354 0131

Journal Department

PO Box 55 Chitose
Tokyo 156
Tel. (03) 439 0124

Qual è la formazione di Maria, Petros e Miguel nei loro paesi?



Un'analisi dettagliata del sistema di formazione professionale della Spagna, della Grecia e del Portogallo

Per facilitare l'informazione sui sistemi della formazione professionale dei nuovi Stati membri della CE e per consentire un raffronto le tre monografie:

«Il sistema della formazione professionale in Spagna»

«Il sistema della formazione professionale in Grecia»

«Il sistema della formazione professionale in Portogallo»

costituiscono un testo di base particolarmente importante.

Ogni monografia (150 pp. circa) presenta per esteso la legislazione, le competenze, il sistema di finanziamento e le tendenze della formazione di base e continua; tabelle e grafici consentono una più facile lettura del testo.

Prezzo di ciascuna monografia: Lit 5 900
(IVA esclusa)

Il CEDEFOP promuove da dieci anni, in collaborazione con gli Stati membri della CE e con la Commissione CE, la ricerca l'informazione e la documentazione nei settori: giovani e professione, formazione degli adulti, confronto di qualifiche e sistemi di formazione professionale, formazione di gruppi in situazione di svantaggio, ecc.

CEDEFOP
Centro europeo
per lo sviluppo della
formazione professionale
D-1000 Berlin 15
Bundesallee 22
Tel. (0 30) 88 41 20
Telex 1 84 163

Le monografie possono essere richieste presso il CEDEFOP. Sono attualmente disponibili le seguenti edizioni:

Il sistema di formazione professionale in Spagna in lingua spagnola e francese

Il sistema di formazione professionale in Grecia in lingua greca e tedesca

Il sistema di formazione professionale in Portogallo in lingua portoghese e francese

Sono previste traduzioni in altre lingue comunitarie.

La preghiamo inoltre di comunicarci se le interessa ricevere informazioni sul lavoro del CEDEFOP.

Prezzi al pubblico nel Lussemburgo, IVA esclusa

Copia singola	ECU 2,90	BFR 130	LIT 4 400
Abbonamento annuale	ECU 7,05	BFR 320	LIT 9 800



UFFICIO DELLE PUBBLICAZIONI UFFICIALI
DELLE COMUNITÀ EUROPEE

ISSN 0378-5076

L - 2985 Luxembourg

N. di catalogo: HX-AA-86-001-IT-C