



El sistema de formación sueco

Expectativas futuras de la integración

“Una educación sólida lleva en sí su propia recompensa”

(Ministerio de Trabajo de Estados Unidos, 1991)

El problema de aumentar las “cualificaciones” de la mano de obra es común a la mayoría de las economías industrializadas maduras y, paradójicamente, ha aparecido de forma simultánea al aumento en casi todo el mundo del porcentaje de jóvenes que prolongan su escolaridad. En el caso de determinados trabajos, la educación va incluso por delante del aumento de contenido del trabajo.

No obstante, el problema de capital humano no se reduce al aumento del nivel de la enseñanza y de las cualificaciones. En Suecia, la nueva situación del mercado de trabajo determina la transformación de todo el sistema de formación. Los individuos tienen que aprender en la escuela a ser capaces de aprender en el puesto de trabajo (Kazamaki Ottersten, 1994). La formación secundaria adquiere, por consiguiente, cada vez más importancia. Además, es necesario que los individuos se adapten a cambios frecuentes en el lugar de trabajo. Por lo tanto, el aprendizaje, la formación y la formación de reconversión serán una inversión y una experiencia de toda la vida, cuya duración excederá la de una carrera profesional completa. Para que esa inversión continua se lleve a cabo con eficacia, serán necesarios fuertes incentivos. Un incremento significativamente más amplio de los salarios en favor de aquellos que tienen una buena educación es un primer requisito. Las empresas, a su vez, se han vuelto mucho más selectivas en el proceso de contratación a fin de identificar a individuos que sean capaces de aprender y de reequiparse intelectualmente de forma constante en el lugar de trabajo. En la búsqueda de la “capacidad para aprender”, un nivel superior de educación será la primera señal cualitativa en el mercado de trabajo.

¿Será Suecia capaz de hacer frente a estos cambios, que se suman a los problemas vinculados a la integración en la Unión Europea? Suecia es famosa por sus muchas instituciones dedicadas al mercado de trabajo, las cuales, en la nueva situación europea, pueden tanto facilitar como obstaculizar los ajustes necesarios del sistema de enseñanza y de formación al mercado de trabajo. La integración en la Unión Europea añadirá una presión adicional al sistema de formación sueco. La cuestión es: ¿está dicho sistema equipado con los instrumentos adecuados y es lo bastante flexible para asimilar los cambios que se le requieren? Este artículo trata del sistema de formación sueco, de su integración con los sistemas de la Unión Europea y de las expectativas de futuro.

Información básica

El sistema escolar sueco establece nueve años de escolaridad obligatoria y unos años adicionales y voluntarios de enseñanza secundaria o de instituto, que incluyen tanto la educación general tradicional como la formación profesional. La mayoría de los países industrializados disponen de unos requisitos mínimos de educación formal, que suelen ser de 9 años. Algunos países europeos cuentan con un período de escolaridad obligatoria más largo, por ejemplo, de 10 años en Bélgica, Finlandia, Francia y Alemania, de 11 años en Holanda y de 12 años en el caso de algunos estudios concretos en Bélgica y Alemania. Una tendencia que se observa a escala internacional es que los niños empiezan a ir antes a la escuela y ha aumentado el número de individuos que prolongan sus estudios.



**Eugenia
Kazamaki
Ottersten**

Becaria de investigación en el IUI (Instituto Industrial de

Investigación Social y Económica), de Estocolmo.

Durante mucho tiempo y en muchos países europeos se ha considerado a Suecia un ejemplo en cuanto a sistemas de mercado de trabajo, mano de obra competente y formación profesional. La estabilización de la tasa de desempleo a un nivel bajo se ha interpretado como un éxito de la política sueca de mercado de trabajo. Sin embargo, la economía sueca comparte últimamente con otros países europeos problemas como son un elevado desempleo en aumento y un deterioro de la base de cualificaciones de la mano de obra. Para ser más específicos, las cualificaciones a las que se accede a través del sistema de enseñanza y de los programas de formación profesional no han bastado para satisfacer los requisitos de los empleadores. Si bien esto es en parte atribuible a los cambios registrados durante la pasada década en la producción industrial y en el mercado de trabajo, también es cierto que el sistema de enseñanza no se ha adaptado. Este fenómeno genera problemas de capital humano en la transición tecnológica de la industria sueca. A menos que haya mano de obra cualificada disponible, la transición tecnológica será lenta y trabajosa. En el futuro, la aptitud para acceder a un empleo requerirá que la educación y la formación sean experiencias que duren toda la vida.



“En Suecia, la nueva situación del mercado de trabajo determina la transformación de todo el sistema de formación”.

“Alrededor del 90 % de los individuos de todos los grupos de edad que acaban la enseñanza primaria en Suecia siguen estudiando en el nivel de enseñanza secundaria”.

“En una comparación internacional, la media de recursos que Suecia dedica a la educación es superior a la que dedican los países de la OCDE, en lo que se refiere al gasto público”.

“Hay estudios que ponen de manifiesto que, durante el decenio de 1980, Suecia mantuvo un sistema público de enseñanza primaria bastante caro”.

“La formación adicional en el trabajo empieza a ser característica de los lugares de trabajo modernos, y sólo los trabajadores con un nivel satisfactorio de conocimientos adquiridos son considerados para los puestos que requieren esa formación”.

“(…) las empresas más avanzadas del sector fabril buscan para sus fábricas trabajadores que tengan al menos un título de enseñanza secundaria (...)”.

Alrededor del 90 % de los individuos de todos los grupos de edad que acaban la enseñanza primaria en Suecia siguen estudiando en el nivel de enseñanza secundaria. Desde el decenio de 1980, el número de individuos que en sus estudios de enseñanza secundaria eligen materias orientadas a la universidad ha disminuido con respecto al de los que eligen materias orientadas a la adquisición de destrezas y conocimientos profesionales. Esta tendencia se corresponde con lo observado en muchos otros países, con excepción de Estados Unidos y Japón. Además, existe la formación a escala de empresa, gestionada tanto a través de las políticas del mercado de trabajo como a través de instituciones públicas y privadas.

En una comparación internacional, la media de recursos que Suecia dedica a la educación es superior a la que dedican los países de la OCDE, en lo que se refiere al gasto público (OCDE, 1992). Gasta más que Francia, que Alemania y que el Reino Unido, pero menos que Dinamarca, Noruega y Finlandia. La mayor parte de la educación formal se financia con fondos públicos. La formación en el puesto se financia lógicamente con fondos privados, pero muchas empresas reciben cuantiosas subvenciones públicas en concepto de ayuda para aplicar y mantener medidas de formación en el trabajo y de mejora de las competencias. A través del Working Life Fund se ha ofrecido a las empresas un generoso apoyo para realizar actividades de formación; la evaluación que está en curso dirá si este apoyo ha merecido la pena (Lindh, Mellander, Kazamaki Ottersen, 1994).

Por otra parte, hay estudios que ponen de manifiesto que, durante el decenio de 1980, Suecia mantuvo un sistema público de enseñanza primaria bastante caro. En comparación con el nivel internacional, el coste total por alumno era entre un 23 % y un 28 % superior al coste soportado por sus vecinos nórdicos por un concepto equivalente.

¿Garantiza esto la buena calidad? Dado que las escuelas suecas son más “intensivas en profesores” -tienen más profesores por “número de alumnos por aula”- que las de otros países, cabría esperar un mayor rendimiento. No hay investigaciones consistentes que demuestren que el

hecho de que haya más profesores por clase dé lugar a un mayor rendimiento de los alumnos. Las comparaciones internacionales ponen de manifiesto que los estudiantes suecos están bien capacitados para la lectura y las lenguas extranjeras, mientras que presentan una destreza bastante menos satisfactoria en escritura y una capacidad escasa para las matemáticas (Fägerlind, 1993). Los estudiantes suecos no muestran un rendimiento excepcional. Ésta no es una situación ideal para una economía que está en el umbral de una transformación tecnológica significativa. Al mismo tiempo, se observa que la generación más joven está mejor educada que la de más edad, al igual que sucede en toda la Comunidad Europea. La mano de obra de los países nórdicos, de Alemania, de Austria, de Inglaterra y de Suiza presenta una proporción muy elevada de individuos cualificados al nivel de enseñanza secundaria (diploma).

La formación como experiencia durante toda la vida

La antigua organización “taylorista” de la producción está siendo gradualmente sustituida por formas de organización del trabajo que priman el elevado rendimiento. Nuevas empresas e industrias marcan la pauta de esta tendencia. En consecuencia, los cambios en el rendimiento del mercado de trabajo y en el entorno de trabajo *“implican que el rendimiento de la enseñanza y del mercado de trabajo tendrán que ser abordados dentro de un mismo contexto”* (Eliasson 1994). Además, las escuelas tienen que preparar a las personas para el mercado de trabajo, tarea prioritaria con respecto a otras (Eliasson, 1992).

La formación adicional en el trabajo empieza a ser característica de los lugares de trabajo modernos, y sólo los trabajadores con un nivel satisfactorio de conocimientos adquiridos son considerados para los puestos que requieren esa formación. Las empresas son cada vez más selectivas en el proceso de contratación y se están estableciendo gradualmente prácticas más rigurosas. Datos empíricos basados en entrevistas con una serie de empresas revelan que las empresas más avanzadas del sector fabril buscan para sus fábricas trabajadores que tengan al menos un título de enseñanza secundaria



(Kazamaki Ottersten, 1994). A éste, se añade a menudo como requisito mínimo tener cualificaciones de comunicación en sueco, en otras lenguas y en matemáticas. Los empleados con "capacidad de aprendizaje", con una amplia capacidad para resolver problemas y capaces de trabajar en equipo (capacidad social) ocupan los primeros puestos en las listas de prioridad de los empleadores. Esta tendencia implica asimismo que, para que un individuo sea considerado apto para un puesto de trabajo, aunque sea de taller, debe tener por lo menos el nivel de enseñanza secundaria. Para ser contratado, en el futuro, se requerirá educación.

En resumen, la formación se está convirtiendo en una experiencia que dura toda la vida. La formación y la reconversión tienen lugar en diferentes etapas y lugares durante toda la vida. En este aspecto, la integración europea añade una nueva dimensión a la formación en la escuela al aumentar las exigencias en términos de conocimientos lingüísticos y de capacidad para cooperar dentro de la empresa en equipos de trabajo culturalmente mixtos, y al ampliar los planteamientos y las perspectivas tanto de los individuos como del sistema de enseñanza. Los trabajadores procedentes de países cuya mano de obra tiene un alto nivel educativo y de cualificaciones serán objeto de mayor demanda. Por consiguiente, la competencia forzará una mejora del nivel educativo de todos los países. La competencia, sin embargo, (Eliasson 1994), es algo que plantea dificultades al mercado de trabajo. Los trabajadores más competitivos suelen estar mal pagados con respecto al valor de su aportación al empleador, y a la inversa en el caso de los trabajadores sin cualificar (Eliasson 1992). Esto afecta negativamente a los incentivos para aprender tanto en la escuela como en el puesto. Dado que el desarrollo de la competencia es acumulativo y que la escuela constituye la plataforma para que los individuos sigan aprendiendo en el lugar de trabajo, la expectativa de una baja rentabilidad a largo plazo en el lugar de trabajo puede ser causa de un mal comienzo en una etapa temprana de la vida del individuo. En una Europa integrada, esto perjudicará también al individuo en lo que se refiere a su capacidad para trabajar en un entorno internacional y a su flexibilidad para ajustarse a él.

¿Es rentable la educación?

El sentido común dice que el aprendizaje debe tener una recompensa (Kazamaki Ottersten, Mellander, Meyerson, Nilsson, 1994). En Suecia, sin embargo, la recompensa del aprendizaje ha sido baja en comparación con los niveles internacionales.

Desde los primeros trabajos de Becker (1962), Mincer (1958, 1962, 1974) y Schultz (1960, 1961), la función de los ingresos y los cálculos de capital humano han sido objeto de intensos debates. Las ecuaciones de salario son ya un "clásico" de la economía y han sido con frecuencia objeto de estudios empíricos. Además, se han realizado un buen número de trabajos para identificar las insuficiencias de esas primeras ecuaciones de salario (Kazamaki Ottersten, Mellander, Meyersson y Nilsson, 1994).

En Suecia, la recompensa salarial medida como el aumento de salario proporcional a un año adicional de escolaridad es de aproximadamente un 3 % ó un 4 %. La recompensa de la educación se ha mantenido bastante constante a este nivel durante el periodo comprendido entre 1984 y 1991. Esta recompensa debe compararse con la media de la OCDE, que oscila entre un 10 % y un 12 %. Sin embargo, debe añadirse que, a pesar del nivel relativamente bajo que se observa en una comparación internacional, algunos trabajadores, por ejemplo los ingenieros, se han beneficiado de aumentos en forma de bonificaciones salariales. Con todo, estos aumentos tan sólo significan que este grupo está alcanzando por fin el nivel medio de recompensa en Suecia (Mellander 1994).

La baja recompensa salarial plantea la cuestión de una eventual fuga de cerebros, o una redistribución de las competencias, en el contexto de mercado más amplio que constituye una Europa integrada. Sin duda, esa "fuga de cerebros" ya se ha producido en parte. Los individuos con un alto nivel de educación serán por supuesto los primeros en marcharse y, aunque lo hagan en pequeño número, ello puede generar considerables efectos negativos sobre la competitividad de la economía sueca (Braunerhjelm y Eliasson, 1994). Con el desarrollo de mercados de trabajo avanzados, aumentará la demanda de personas muy cualificadas, a las que se brinda-

"En Suecia, (...), la recompensa del aprendizaje ha sido baja en comparación con los niveles internacionales".

"La baja recompensa salarial plantea la cuestión de una eventual fuga de cerebros, o una redistribución de las competencias, en el contexto de mercado más amplio que constituye una Europa integrada".

"Muchas de estas instituciones, sobre todo las asociadas con la cartelización sindical de los mercados, han reducido la flexibilidad del mercado de trabajo".

" (...) la media de edad de las plantillas de las empresas suecas del sector fabril es muy alta. (...) En cambio, sabemos que el nivel de educación es superior en la generación más joven, aunque la generación de más edad presenta una ventaja en forma de mayor experiencia en el mercado de trabajo".



“(...) las empresas pueden verse inducidas a reducir sus inversiones en capital humano por el hecho de tener plantillas de más edad cuya formación de reconversión es poco rentable”.

“Aunque la generación más joven está mejor informada y mejor educada en lo que se refiere a nuevas cualificaciones, a los jóvenes les resultará difícil incorporarse al mercado de trabajo”.

“(...) las barreras institucionales y las prácticas del mercado de trabajo ya están planteando problemas en la Comunidad Europea”.

“Las matemáticas están adquiriendo creciente importancia a todos los niveles, y no son los talleres el menos importante. Sin embargo, son menos los alumnos que estudian matemáticas y ciencias naturales en el nivel de enseñanza secundaria”.

rá la posibilidad de migrar. Sin embargo, para abordar la cuestión de la fuga de cerebros hay que saber hasta qué punto la educación y las migraciones son sensibles a la variación de los ingresos (Lundborg, 1991). En este caso, puede haber también diferencias específicas por países. ¿Favorecerá en parte la integración un cambio de sensibilidad en el futuro? ¿Qué factores influyen en la migración de los individuos con estudios de enseñanza superior? Estas cuestiones deben ser minuciosamente investigadas.

Barreras institucionales

La flexibilidad del mercado de trabajo depende de manera decisiva del nivel de educación de los individuos y de las instituciones del mercado de trabajo. Muchas de estas instituciones, sobre todo las asociadas con la cartelización sindical de los mercados, han reducido la flexibilidad del mercado de trabajo. Además, las leyes que lo regulan y las prácticas sindicales suecas pueden entorpecer los procesos de distribución en dicho mercado. Por ejemplo, las encuestas realizadas en empresas muestran que la media de edad de las plantillas de las empresas suecas del sector fabril es muy alta. Esta tendencia se debe en parte a la legislación sueca del mercado de trabajo. En cambio, sabemos que el nivel de educación es superior en la generación más joven, aunque la generación de más edad presenta una ventaja en forma de mayor experiencia en el mercado de trabajo.

La Ley de empleo, en la que el despido está regulado según el principio de “el primero en entrar es el último en salir”, perjudicará a largo plazo a la productividad de las empresas más veteranas, sobre todo aquellas que operan en mercados en declive, que no crecen (Kazamaki Ottersten, 1993). El hecho de que disminuyan además los incentivos para que los empleados aprendan mediante la movilidad, tanto dentro de la propia empresa como entre empresas, no hace sino agravar este efecto negativo sobre la productividad. Como consecuencia, las empresas pueden verse inducidas a reducir sus inversiones en capital humano por el hecho de tener plantillas de más edad cuya formación de reconversión es poco rentable. Aunque la generación más joven está mejor informada y mejor educada en

lo que se refiere a nuevas cualificaciones, a los jóvenes les resultará difícil incorporarse al mercado de trabajo. Una vez más, este efecto negativo indirecto sobre el empleo de los jóvenes se agrava si los salarios iniciales establecidos en los contratos negociados con los sindicatos son demasiado elevados.

En un mundo integrado, muchas de estas barreras institucionales tendrán que eliminarse. Es posible que algunas desaparezcan en virtud de un arbitraje más eficaz del mercado de trabajo. Hasta cierto punto, en una Europa integrada podrá desarrollarse un mercado de trabajo mejor y más liberalizado (véase Eliasson, 1994). Si sucede así, una mejora de la enseñanza secundaria y de los incentivos para “aprender” serán posibles consecuencias. Sin embargo, las barreras institucionales y las prácticas del mercado de trabajo ya están planteando problemas en la Comunidad Europea. Cabe prever, por consiguiente, un futuro caracterizado por una tendencia a la liberalización general de los mercados de trabajo europeos, a fin de lograr que Europa sea competitiva frente a los nuevos desafíos procedentes de Occidente y del Este.

El sistema de formación sueco desde una perspectiva europea

¿Cómo debe organizarse la formación? ¿Quién debe pagarla? Se trata de cuestiones que deben considerarse en el contexto de un Sistema Europeo de Formación. ¿Qué estará permitido y cuáles serán las limitaciones? ¿Cómo se garantizará un buen sistema de enseñanza? ¿Quién asumirá la responsabilidad? ¿Cuánta educación hace falta? ¿Es necesario que todos tengamos un título de enseñanza secundaria sólo para que se considere nuestra candidatura a un puesto de trabajo? ¿Habrá un mercado de trabajo y una Europa divididos en personas con un nivel educativo muy bajo y personas con un nivel educativo muy alto, que participarán en mercados de trabajo diferentes?

La rápida transformación de la tecnología industrial plantea un desafío tanto a los sistemas de enseñanza como a los mercados de trabajo europeos (Eliasson



y Kazamaki Ottersten, 1994). La integración sueca ya ha empezado y éste es el mercado en el que esa integración prospera ya a través del programa ERASMUS y de la interacción entre la enseñanza superior y la investigación. El sistema de formación sueco reúne las condiciones para llevar a cabo con éxito la integración europea, dado el gran interés que muestran los estudiantes suecos por estudiar en el extranjero. La integración ensancha las perspectivas y abre nuevos entornos de formación.

Deben señalarse algunos problemas adicionales:

❑ Las empresas parecen valorar especialmente las cualificaciones de comunicación, en concreto verbal y matemática. Las matemáticas están adquiriendo creciente importancia a todos los niveles, y no son los talleres el menos importante. Sin embargo, son menos los alumnos que estudian matemáticas y ciencias naturales en el nivel de enseñanza secundaria. Aunque esta tendencia es común a todos los países industrializados maduros, anuncia graves problemas para el futuro. Las nuevas prácticas de contratación obligarán también al sistema de enseñanza a reorganizarse para ajustarse a estas pautas, si se espera que los estudiantes ocupen en el futuro puestos de trabajo bien remunerados.

❑ Otra cuestión que requiere ser minuciosamente examinada y que ya ha sido objeto de atención es la relativa a si la integración dará lugar en algunos países a una fuga de cerebros que repercutirá en otros en forma de abastecimiento de capital humano. Los países con una política marcadamente igualitaria procederán a una revisión política. De esta cuestión se ocupa en parte el artículo de Per Lundborg publicado en este número.

❑ Debemos tener presente que los acuerdos multilaterales no siempre son fáciles de aplicar en la práctica, sobre todo si se celebran a un nivel demasiado alto. Añadir más burocracia a la economía sueca no es lo más conveniente. La flexibilidad, tanto en la aplicación práctica de acuerdos multilaterales como en las modalidades de celebración de los mismos, es necesaria para lograr una integración fluida. Es preferible situar parte de las decisiones en niveles políticos inferiores.

A la vista de estos problemas, ¿qué cabe esperar de la integración? En una situación ideal,

1) es previsible un aumento del ritmo de adaptación del mercado de la enseñanza a los requisitos y los objetivos comunes en el ámbito de la educación, así como una ampliación de la gama de opciones. Además, cabe esperar que progrese el ámbito de la investigación;

2) al aumentar la interacción y la competencia en el mercado de trabajo a escala europea, es de esperar que aumente el nivel educativo. Un mayor nivel educativo favorecerá previsiblemente una mejora de la enseñanza tanto en la escuela como en el trabajo. Toda Europa compartirá este efecto. Es probable que aumente la recompensa obtenida por una enseñanza superior;

3) la intensificación de la competencia influirá asimismo en los costes y determinará una mejora de la calidad, lo cual puede ser especialmente importante en el caso de Suecia, donde los costes de la enseñanza superior son relativamente elevados.

A pesar de los inconvenientes señalados, los efectos generales sobre el sistema de formación sueco serán previsiblemente positivos.

Conclusiones

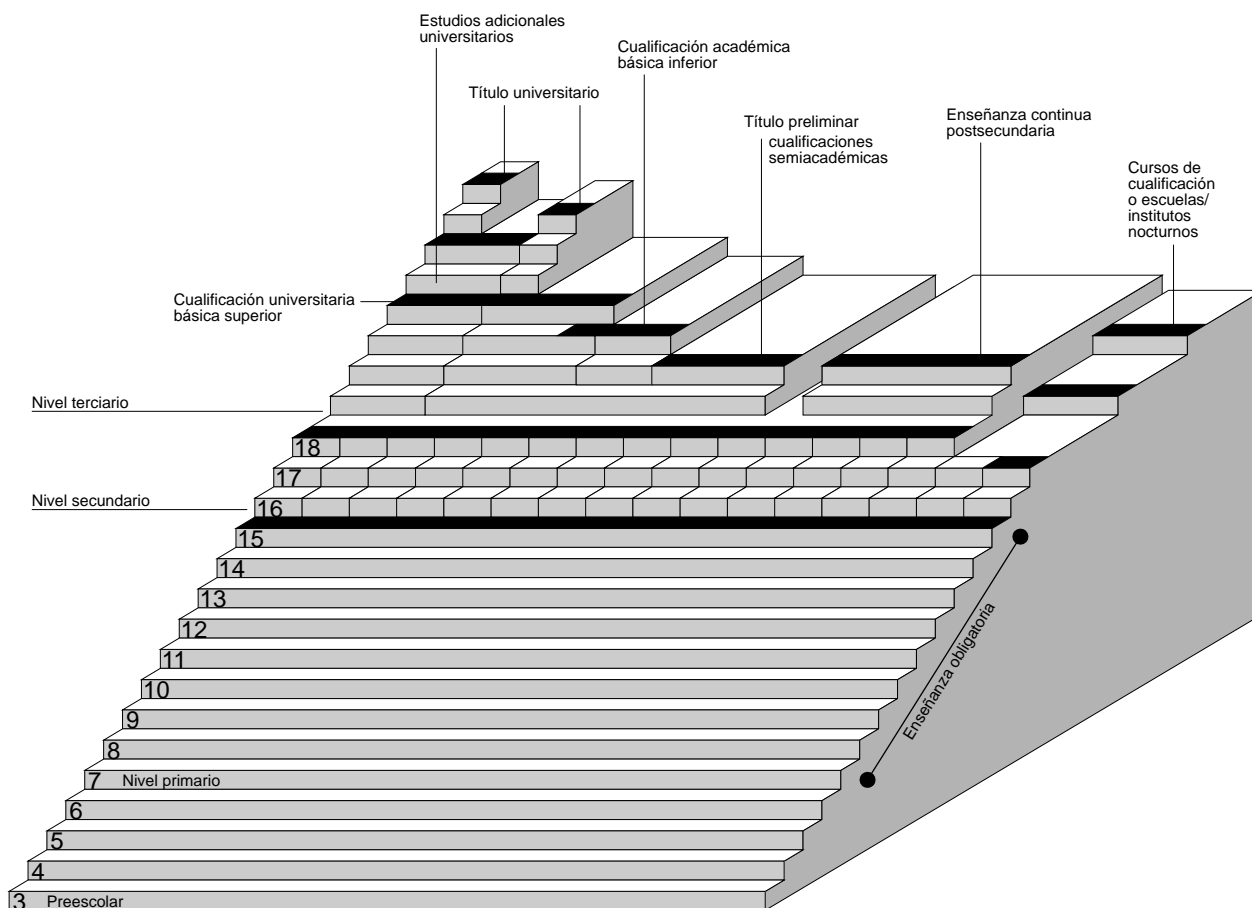
La integración europea propiciará un sistema de enseñanza más estimulante, al favorecer la investigación conjunta y la expansión de interesantes ámbitos de desarrollo. Para que la integración se lleve a cabo con éxito, los mercados nacionales de trabajo y de formación deben ser operativos y flexibles. La integración siempre empieza a escala nacional. El problema de lograr mercados de trabajo y de enseñanza satisfactorios no es exclusivo de Suecia y se preve, por otra parte, que una estrecha integración con Europa repercutirá muy positivamente en el nivel educativo sueco, por ejemplo al mejorar su calidad y potenciar la rentabilidad de la educación. No obstante, deben señalarse también posibles desventajas como, por ejemplo, que los problemas relativos a los acuerdos multilaterales celebrados a alto nivel pueden acrecentarse con la integración.

“(...) los acuerdos multilaterales no siempre son fáciles de aplicar en la práctica, sobre todo si se celebran a un nivel demasiado alto”.

“Para que la integración se lleve a cabo con éxito, los mercados nacionales de trabajo y de formación deben ser operativos y flexibles. La integración siempre empieza a escala nacional”.



El sistema de educación formal en Suecia



- ❑ En el ámbito de la educación preescolar, varias instituciones atienden al grupo de edad comprendido entre los 0 y los 6/7 años: centros de atención familiar externa, grupos a tiempo parcial y centros abiertos de preescolar.
- ❑ Desde 1991, los niños tienen derecho a empezar la escuela a la edad de seis años, si sus padres así lo desean y si el municipio dispone de los medios necesarios para ofrecer esta posibilidad, que debe estar disponible en todos los municipios antes del curso académico 1997/98.
- ❑ La escolaridad obligatoria abarca a los niños de 6/7 a 16 años. Es una escuela global y coeducativa pensada para dar cabida a todos los miembros de la generación emergente. Desde que en 1962 se introdujo la escolaridad obligatoria de nueve años, ésta se divide en niveles de tres años: inferior, intermedio y superior. A partir del curso académico 1995/96, se pondrá en práctica en todo el país un nuevo plan de estudios para los siete primeros cursos, que en 1996/97 se extenderá también al octavo curso y en 1997/98 abarcará los nueve cursos.
- ❑ En el nuevo sistema global de enseñanza secundaria superior introducido en 1992, y que será plenamente operativo a partir del curso académico 1995/96, toda la enseñanza se estructura en programas de estudios de tres años de duración. Existen 16 programas determinados a escala nacional, 14 de los cuales tienen una orientación prioritariamente profesional y dos preparan para la realización de estudios universitarios. Sin embargo, todos los programas comparten las ocho asignaturas comunes, que son sueco, inglés, educación cívica, estudios religiosos, matemáticas, ciencias de la naturaleza, deportes y estudios sanitarios y actividades estéticas. Además, los alumnos eligen asignaturas específicas de sus respectivos programas.
- ❑ Los títulos profesionales que conceden las universidades y escuelas universitarias se obtienen una vez completados unos programas cuya duración es variable (entre 2 y 2,5 años). Los programas están orientados a profesiones concretas, por ejemplo, licenciatura en Medicina o en Pedagogía de la Enseñanza Secundaria.

Gráfico: Rudolf J. Schmitt, Berlín; Producción técnica: Axel Hunstock, Berlín; Consultas por encargo del CEDEFOP: Pekka Kämäräinen



Bibliografía

- Becker, G.S.**, 1962, Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis, *Journal of Political Economy*, Vol. 70, suplemento, segunda parte, págs. S9-549.
- Braunerhjelm, P., Eliasson, G.**, 1994, *Finans-tidningen*.
- Departamento de Trabajo de Estados Unidos** 1991, What Work Requires of Schools. Informe SCANS para America 2000.
- Eliasson, G.**, 1992, *Arbetet - dess betydelse, dess innehåll, dess kvalitet och dess ersättning* (Trabajo - su importancia, su contenido, su calidad y su recompensa), IUI, Estocolmo.
- Eliasson, G.**, 1994, Educational Efficiency and the Markets for Competence, *Journal of Vocational Training*, 2/94.
- Eliasson, G., Kazamaki Ottersten, E.**, 1994, *Om förlängd skolgång* (Prolongación de la escolaridad), IUI, Almqvist och Wiksell International, Estocolmo.
- Fagerlind, I.** (1993), *Utbilningen i Sverige och det mänskliga kapitalet. Nya villkor för ekonomin och politiken*. (Educación en Suecia y capital humano. Nuevas condiciones económicas y políticas). Informe para Ekonomikommisionen.
- Kazamaki Ottersten, E.**, 1993, *Produktivitet och Anställningsskydd* (Productividad y legislación del mercado de trabajo), Documento de trabajo IUI nº 399.
- Kazamaki Ottersten** 1994, Trends in Worker Recruitment Practices in Swedish Companies, Vocational Training 1.
- Kazamaki Ottersten, E., Mellander, E., Meyerson, E., Nilsson, J.**, 1994, *Pitfalls in the Measurement of the Return to Education: An Assessment Using Swedish Data*, Documento de trabajo IUI nº 414.
- Lindh, T., Mellander, E., Kazamaki Ottersten, E.**, 1994, *Productivity and Cost Effects of Firm Sponsored Training: Evidence from Publicly Supported Training in Sweden 1989-1991*, Documento de trabajo IUI, próxima publicación.
- Lundborg, P.**, 1991, Determinants of Migration in the Nordic Labor Market. *The Scandinavian Journal of Economics*, Vol. 93, No. 3.
- Mellander, E.**, 1994, *Avkastningen på utbildning i Sverige 1984-91: En känslighetsanalys*, IUI mimeografiado.
- Mincer, J.**, 1958, Investment in Human Capital and Personal Income Distribution, *Journal of Political Economy*, Vol. 66, págs. 281-302.
- Mincer, J.**, 1962, On-the-job training: Costs, Returns, and Some Implications, *Journal of Political Economy*, Vol. 70, segunda parte, páginas S50-579.
- Mincer, J.**, 1974, *Schooling, Experience and Earnings*. Nueva York: Columbia University Press para el National Bureau of Economic Research.
- OCDE**, 1992, Education at a Glance, OECD Indicators.
- OCDE**, 1993, Industry Training in Australia, Sweden and the United States.
- Schultz, T.W.**, 1960, Capital Formation by Education, *Journal of Political Economy*, Vol. 68, págs. 571-583.
- Schultz, T.W.**, 1961, Investment in Human Capital, *American Economic Review*, Vol. 51, págs. 1-17.