

FORMACIÓN PROFESIONAL

ALEMANIA

SITUACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL ⁴³

Este informe recoge los principales resultados de varios estudios sobre la formación profesional en Alemania publicados recientemente. El informe anual sobre la educación de la Oficina Federal de Estadística refleja la importancia de la formación profesional en el sistema educativo alemán. Un estudio del Instituto para la investigación del mercado laboral y la formación de la Agencia Federal de Empleo analiza la transición de la formación al mercado de trabajo. Por último, un informe de la Fundación Bertelsmann y una nota del banco estatal KfW tratan la importancia de la PYME para la formación profesional dual.

La situación de la formación profesional

Según el informe anual sobre la educación de la Oficina Federal de Estadística Alemania en 2016 el 61% de los jóvenes de 18 a 24 años estaban realizando una formación (mujeres: 62%, hombres: 61%), nueve puntos más que la media de la OCDE (mujeres: 55%, hombres: 50%). El 38,6% de este colectivo no se encontraba una formación, el 28,6% por estar trabajando. El informe destaca que existen grandes diferencias regionales. En Mecklemburgo-Pomerania Occidental el 50% de los jóvenes entre 18 y 24 años no estaban en formación, en Sajonia-Anhalt el 39% mientras que en Bremen solamente fue el 32%, en Berlín y Hesse el 34%. En 11 de las 16 regiones alemanas el porcentaje de mujeres que realizan una formación es superior al de los hombres mientras que p. ej. en Bremen el 79,2% de los hombres jóvenes realizaban una formación pero solamente el 53,7% de las mujeres.

⁴³ Destatis, 2017: Internationale Bildungsindikatoren im Ländervergleich. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt

https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Internationale/Bildungsindikatoren1023017177004.pdf?__blob=publicationFile

Bertelsmann Stiftung, 2017: Entwicklung der Berufsausbildung in Klein- und Mittelbetrieben. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Entwicklung_Berufsausbildung_2017.pdf

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): Berufseinstieg nach der betrieblichen Ausbildung: Meist gelingt ein nahtloser Übergang. Nuremberg: IAB <http://doku.iab.de/kurzber/2017/kb2017.pdf>

KfW, 2017: Anzahl der Azubis weiter auf Tiefstand – Bundesländer mit grossen Unterschieden. KfW Research – Volkswirtschaft Kompakt, 143, 28.8.2017 <https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Volkswirtschaft-Kompakt/One-Pager-2017/VK-Nr.-143-August-2017-Azubis.pdf>

En Alemania el 15,8% de los jóvenes se encontraban realizando una formación profesional dual, un porcentaje superior en Brandemburgo (21,3%) y Mecklemburgo-Pomerania Occidental (19,5%). Mientras que el porcentaje de mujeres que realiza una formación es superior al de los hombres, la situación en la formación dual es diferentes: salvo en Hamburgo en todas las demás regiones el porcentaje de hombres que realizan una FP dual es superior al de las mujeres.

El porcentaje de jóvenes que no trabajan, no están realizando una formación o están desempleados es especialmente bajo en Baviera (6,3%) y Sajonia (6,8%) y muy elevado en Mecklemburgo-Pomerania Occidental (19,4%). También son considerables las diferencias en lo que se refiere a la participación de los jóvenes en el mercado laboral. En Baviera el 36,1% tiene un trabajo, en Berlín solamente el 19,5%. Diez de las regiones presentan una tasa de empleo masculino mucho mayor que el femenino, la diferencia alcanza 12,8 puntos en Hamburgo y 11,4 puntos en Mecklemburgo-Pomerania Occidental.

Situación de los jóvenes, 2016								
	En formación				No en formación			
	FP dual	Otra actividad laboral	Desempleado	Total	Empleado	Desempleado	No a disposición del mercado laboral	Total
Baden-Wurtemberg	14,9	15,1	31,1	61,1	30,5	3,7	4,7	38,9
Baviera	14,6	12,5	30,5	57,6	36,1	1,8	4,5	42,4
Berlín	12,3	14,4	39,5	66,2	19,5	6,2	8,1	33,8
Brandeburgo	21,3	9,4	30,5	61,2	26,2	6,3	6,4	38,8
Bremen	16,4	18,2	33,1	67,7	20,2		10,7	32,3
Hamburgo	11,4	13,3	32,6	57,3	26,6		12,2	42,7
Hesse	15,3	16,8	33,7	65,8	24,4	4,6	5,2	34,2
Mecklemburgo-Pom. Occ.	19,5	7,6	23,2	50,2	30,4		12,6	49,8
Baja-Sajonia	17,8	12,7	30,2	60,7	27,0	4,1	8,1	39,3
Renania del Norte – W.	16,7	13,8	32,6	63,2	25,5	3,8	7,6	36,8
Renania Palatinado	14,0	13,8	32,0	59,8	31,8	2,9	5,4	40,2
Sarre	17,3	12,1	31,7	61,1	29,9			38,9
Sajonia	14,8	12,6	38,4	65,8	27,4	3,4	3,3	34,2
Sajonia-Anhalt	15,8	9,9	27,9	53,6	34,0	7,1	5,3	46,4
Schleswig-H.	18,8	11,9	32,6	63,4	24,7	4,2	7,7	36,6
Turingia	17,6	14,1	28,7	60,4	28,7	5,7	5,1	39,6
Alemania	15,8	13,6	32,0	61,4	28,6	3,7	6,3	38,6
Media OCDE		14,6	36,0	52,5	32,2	6,8	8,5	47,5

Oficina Federal de Estadística, 2017

Según la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación buen parte de la formación profesional dual pertenece al segundo ciclo de la educación secundaria (ISCED 3), mientras que en otros países de la OCDE las titulaciones profesionales se obtienen en el sistema universitario. No extraña por lo tanto que en Alemania solamente el 39% de los jóvenes cuentan con una titulación del ámbito de la educación terciaria mientras que en la media de la OCDE este porcentaje asciende al 49%. Dado que

en el cálculo del coste del segundo ciclo de la educación secundaria se incluye el gasto de la formación dual resulta que el gasto medio por alumno asciende en Alemania a 9.000 euros, un importe superior a la media de la OCDE de 7.800 euros.

El acceso al empleo de los titulados en la formación profesional dual

El informe de la Oficina Federal de Estadística refleja que el sistema formación profesional alemana facilita el acceso al empleo. En la OCDE la tasa media de empleo de las personas que han cursado una formación profesional es del 76,5% mientras que en Alemania alcanza el 82,0%. También es llamativa la diferencia con la tasa de empleo con personas que solamente tienen una titulación escolar no profesional del segundo ciclo de la educación secundaria. Mientras que en la OCDE la tasa de empleo de las personas con una formación profesional es 4,8 puntos superior a la de las personas que solamente cuentan con una formación escolar, en Alemania esta diferencia es de 19,1 puntos. También aquí las disparidades regionales son considerables oscilando entre los 15,2 puntos en Berlín y los 28,3 puntos en Turingia.

La formación dual alemana es por lo tanto una de las vías principales de acceso al mercado laboral para los jóvenes. Un informe del Instituto de Investigaciones de la Agencia Federal de Empleo analiza la transición de la FP dual al mercado de trabajo.

A pesar de que en los últimos años ha aumentado el peso la formación académica, la FP dual sigue siendo una opción prioritaria para muchos jóvenes, el año pasado se firmaron 520.000 nuevos contratos de formación. Una de las grandes ventajas de este tipo de formación es que su anclaje en la realidad empresarial es un factor decisivo para que la transición al empleo sea directa y mucho más fácil que en la formación solamente teórica o los estudios universitarios.

En lo relativo a la distribución por género, las diferencias son llamativas. Los hombres suelen optar por una formación industrial, técnica y comercial, si bien las 10 profesiones más comunes solamente representan el 37,1% sobre el total mientras que las mujeres se centran en profesiones relacionadas con el comercio, tareas de oficina, sanidad y atención a la dependencia. Las 10 profesiones más usuales suman el 55% sobre el total.

10 principales profesiones de la formación profesional, hombre y mujeres			
Hombres		Mujeres	
Profesión	% sobre el total	Profesión	% sobre el total
Técnico automóviles	6,5	Secretariado y oficinas	10,4
Técnico maquinaria y equipos	5,2	Enfermería	9,0
Venta	4,0	Economía comercial o técnica	6,1
Secretariado y oficinas	3,3	Venta	6,0
Economía comercial o técnica	3,2	Asistente médica	6,0
Almacenes	3,2	Asistente odontológica	4,2
Construcción metal	3,0	Atención a la dependencia	3,9
Calor, frío	2,9	Comercial banca	3,4
Eléctrica construcción	2,9	Peluquería	3,2
Comercio al por mayor/externo	2,8	Hostelería	3,0
Total	37,1	Total	55,2
Oficina Federal de Estadística, 2017			

El informe del IAB concluye que el 97% de los jóvenes que habían finalizado su formación en el año 2013 y el 95% de los que lo habían hecho en 2014 habían encontrado un empleo en 2015. Aproximadamente el 60% fue contratado directamente por la empresa en la que había realizado su formación, si se incluye no solo la empresa sino también las sucursales de la misma, este porcentaje incluso aumenta al 68%. El 21% de los jóvenes que han realizado una formación cambió de empresa sin pasar por una situación de desempleo, el 14% estuvo en desempleo entre uno y tres meses entre la finalización de la formación y el inicio de una relación laboral y el 6% por un período de cuatro meses y superior. En la parte oriental del país, solamente el 55% de los jóvenes encuentra empleo en la empresa en la que fueron formados (Alemania occidental: 60%), el 25% está en desempleo antes de encontrar su primer empleo (18%).

El cambio de empresa aumenta la probabilidad de que el primer empleo pertenezca a un grupo profesional del que se ha obtenido la titulación lo que afecta al 27% del conjunto de los jóvenes que han realizado su formación profesional. Solamente el 11% de los jóvenes contratados por la empresa en la que se formaron cambio de tarea profesional, mientras que esto afecta al 42% de aquellos que cambian de empresa sin estar en desempleo, al 52% de los que están en desempleo hasta tres meses y al 71% de los que están en desempleo por un período de cuatro meses y superior.

Sin embargo, el cambio de perfil profesional no conlleva automáticamente una reducción salarial. El 53% de los jóvenes encuentran su primer empleo sin cambiar de empresa y mantienen el mismo perfil profesional obtienen un salario mensual íntegro de 2.070 euros, aquellos que

permanecen en la misma empresa pero cambian de perfil reciben un salario de 2.577 euros. El 12% que cambia de empresa sin modificar su perfil y que además no pasan por una situación de desempleo obtienen un salario mensual medio de 2.278 euros, mientras que el 9% que cambia de empresa y modifican su perfil reciben una media de 2.121 euros. Las situaciones de desempleo antes de que encontrar el primer empleo tienen un efecto negativo sobre los salarios. Si la duración de la situación de desempleo es corta, el salario medio se sitúa en 1.726 euros, si es de cuatro meses o incluso superior es de 1.622 euros.

El riesgo de caer en situación de desempleo después de finalizar la formación profesional dual varía considerablemente en función de las profesiones. En el caso de las mujeres es especialmente elevado en el sector de la hostelería y la peluquería, en el de los hombres en de los pintores y laquistas, técnicos de automóviles, logística, gastronomía y ventas. Esto se debe a que estos jóvenes suelen realizar la formación en una PYME que a menudo ofrece un número de puestos formación superior al de sus vacantes. Llama la atención que los sectores en los que el riesgo de desempleo después de finalizar la formación dual es especialmente elevado, son aquellos que pagan las retribuciones más bajas a sus aprendices. Así p.ej. un aprendiz de cocinero recibe una retribución media de 737 euros y un primer salario medio de 1.562 euros, mientras que la retribución para la FP en las AAPP es de 949 euros y el primer salario de 2.348 euros. Una vez finalizada la formación solamente el 44% de los cocineros es contratado por la misma empresa y el 34% pasa a una situación de desempleo, mientras que el 74% de los técnicos de la administración es contratado por el mismo organismo y solamente el 12% pasa al desempleo. El riesgo de desempleo es menor en sectores con una alta demanda de trabajadores como la atención a la dependencia, la banca y parte de la industria. Por sectores destacan las AAPP, que contratan al 74% de sus aprendices, la construcción de maquinaria (75%) y la construcción de metal (81%).

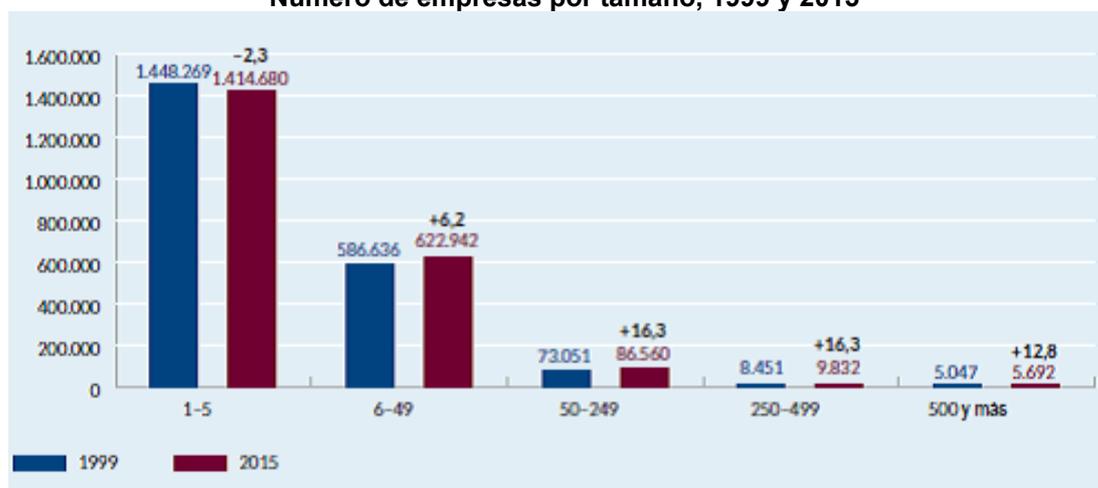
Hemos visto que el hecho de no encontrar empleo inmediatamente después de finalizar la formación profesional se traduce en salarios inferiores a la media. Otros factores que potencian estas diferencias salariales son tamaño de la empresa ya que la PYME paga salarios sensiblemente inferiores a las grandes empresas. El nivel educativo alcanzado antes de iniciar la formación dual, el sexo y la nacionalidad son otros factores que explican estas diferencias.

La formación profesional dual y la PYME

La PYME representa entre el 97% y el 99,5% de las empresas alemanas, las empresas con un máximo de 250 trabajadores generan aproximadamente 2/5 partes de la facturación del conjunto de las

empresas. Dos tercios de las empresas tienen entre 1 y 5 trabajadores, el 30% tiene entre 6 y 49 trabajadores, el 4% entre 50 y 249 trabajadores y, finalmente el 0,7% más de 250 trabajadores. La empresa muy pequeña da trabajo a aproximadamente 12 millones de trabajadores, las empresas medianas (50 a 249) 8,7 millones, las empresas grandes 3,4 millones (50-249), las empresas muy grandes (250-459) un total de 3,4 millones y las empresas muy grandes 7 millones. Las empresas con 6 a 249 trabajadores suman el 57% de los trabajadores. El 70% de los jóvenes que realizan una formación profesional dual lo hacen en una PYME con una plantilla entre 6 y 500 trabajadores, el 10% en empresas de 1 a 5 trabajadores y el 20% en la gran empresa con más de 500 trabajadores.

Número de empresas por tamaño, 1999 y 2015

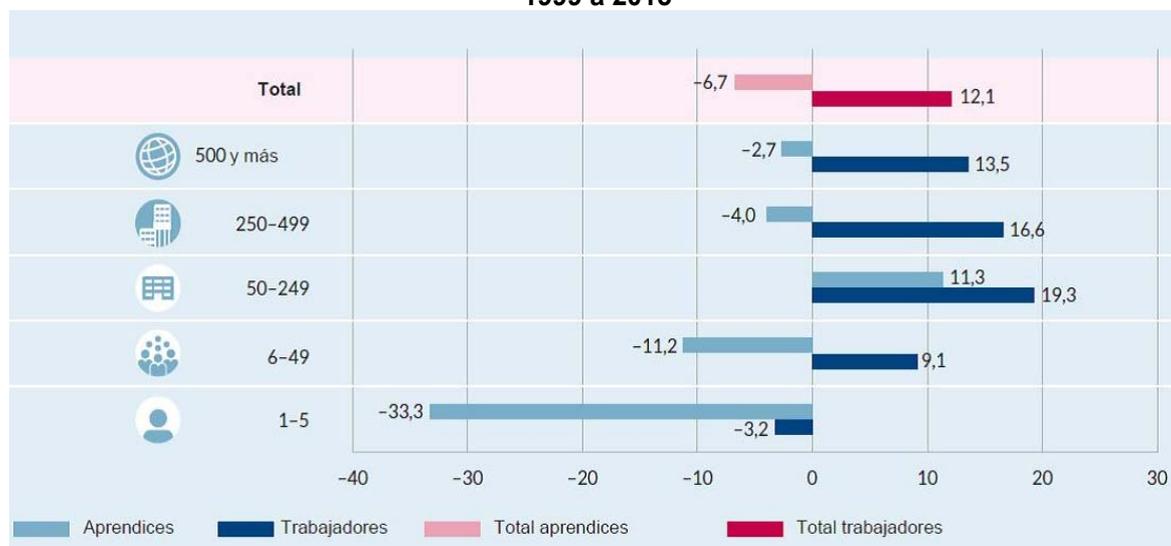


Fundación Bertelsmann, 2017

La Fundación Bertelsmann analiza lo que considera uno de los principales retos de la formación profesional dual: el desacoplamiento de la evolución del empleo, que sigue creciendo, de la de la FP dual.

El número de trabajadores ha crecido el 12,1% entre 1999 y 2015, mientras que el número de aprendices cayó el 6,7% en ese mismo período. Este proceso de desacoplamiento es especialmente llamativo en la PYME. Las empresas con hasta 5 trabajadores perdieron el 3,2% de los trabajadores y el 33,3% de los aprendices. Las empresas de 6 a 49 empresas aumentaron sus plantillas un 9,1%, el número de aprendices se contrajo un 11,2%. Solamente las empresas con 50 a 249 aprendices aumentó un 11,3%, el de trabajadores un 19,3%.

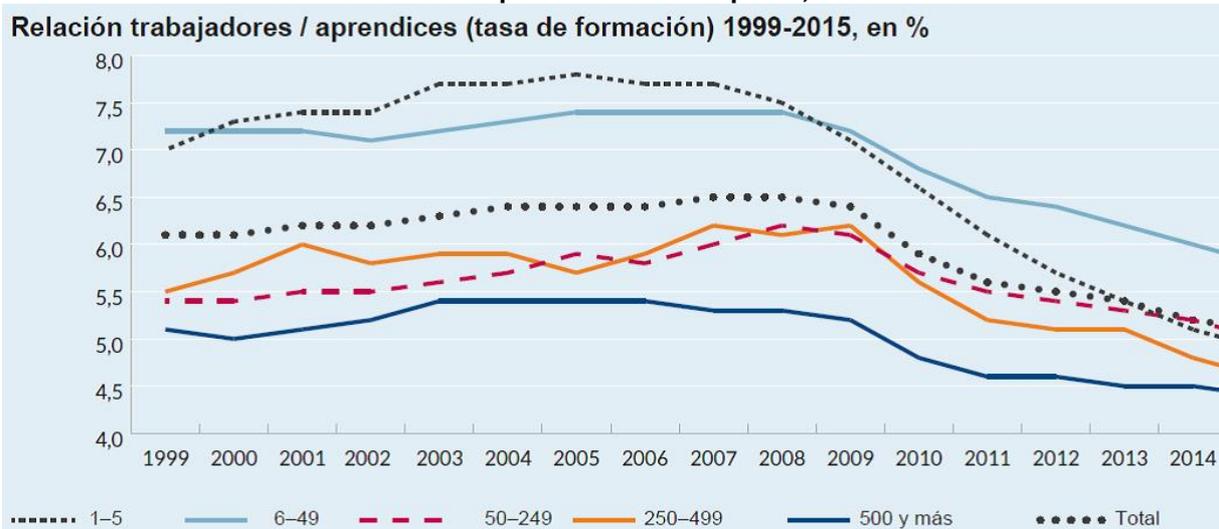
Variación del empleo y de los puestos de formación por tamaño de la empresa, 1999 a 2015



Fundación Bertelsmann, 2017

La tasa de formación refleja el número de aprendices por cada 100 trabajadores. Entre 1999 y 2015 la tasa ha caído del 6% al 5% mientras que en el mismo período el empleo ha crecido un 12%. La caída ha sido especialmente fuerte en las empresas muy pequeñas, pasando del 7,2% al 5,8%, es decir, 1,4 puntos menos mientras que en las empresas con 50 a 249 trabajadores la tasa de formación aumentó en 0,4 puntos y en las de 250 a 499 cayó 1 punto.

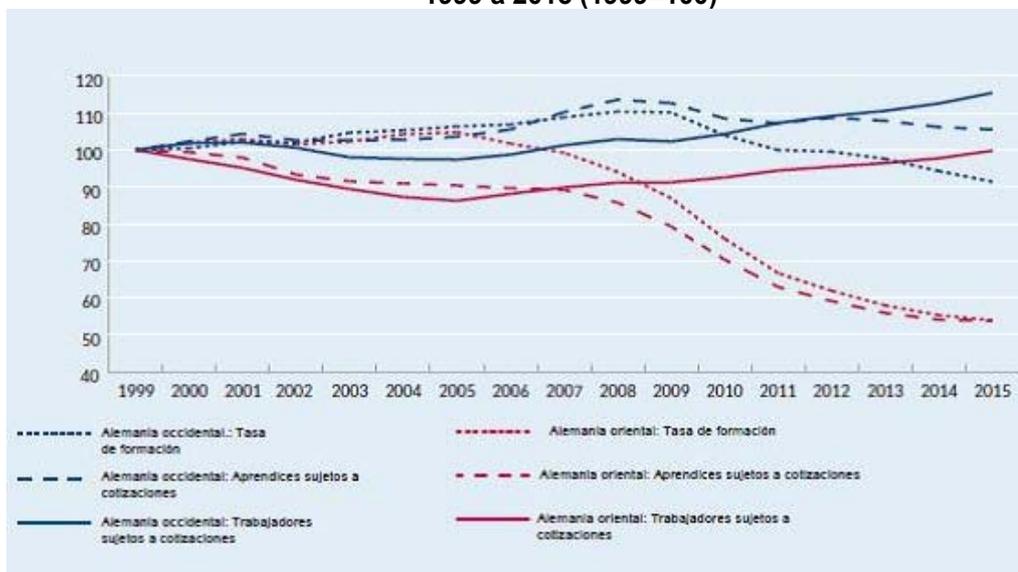
Tasa de formación por tamaño de empresa, 1999 a 2015



Fundación Bertelsmann, 2017

Además del tamaño de la empresa y el sector, el factor regional influye en la evolución de la formación profesional. Entre 1999 y 2015 la tasa de formación cayó aproximadamente un 50 puntos, mientras que en la parte occidental del país el número de aprendices cae 10 puntos y la tasa de formación 20 puntos.

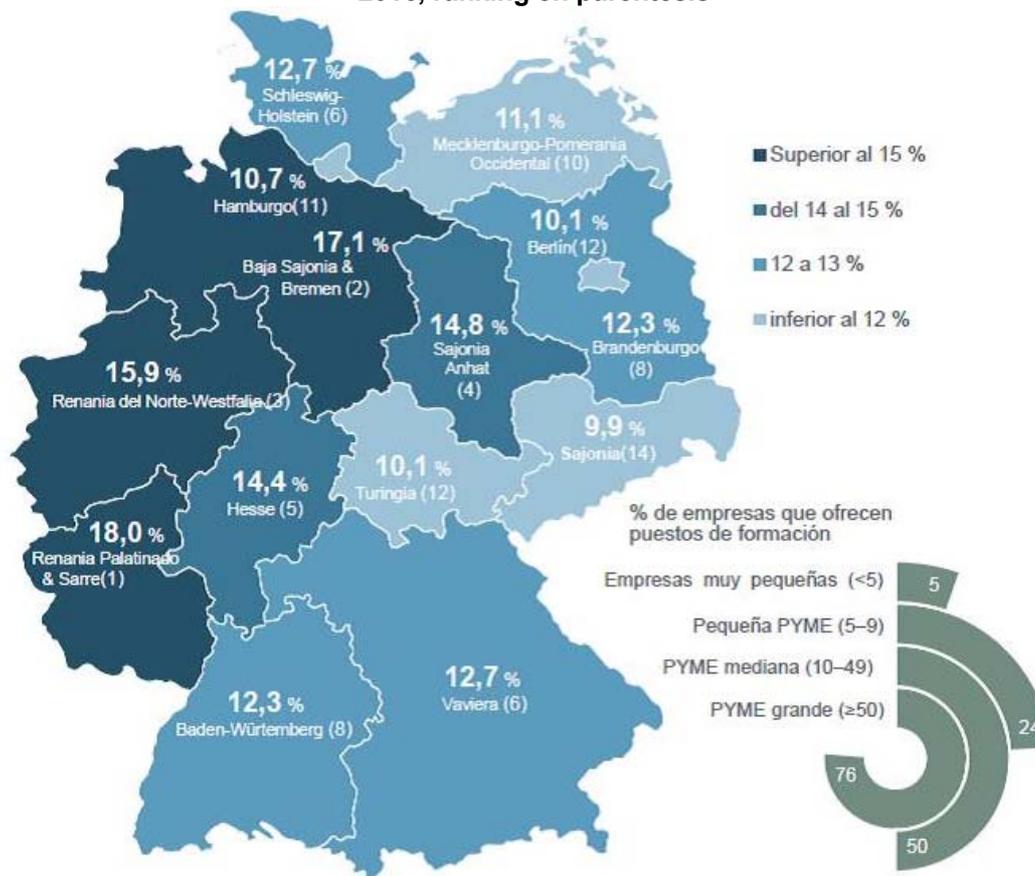
Tasa de formación, número de aprendices y de trabajadores sujetos a cotizaciones, 1999 a 2015 (1999=100)



Fundación Bertelsmann, 2017

También el informe de la KfW ve con preocupación la caída del número de puestos de formación. El número de jóvenes que cursan una FP en 2016 se situó en 1.320.000, la cifra más baja desde la reunificación. Esto se debe, según los autores de este documento a la caída del número de jóvenes y al incremento de la cifra de estudiantes universitarios. Es especialmente preocupante la contracción del número de pequeñas y medianas empresas en la parte oriental del país que ofrecen un puesto de FP, apenas el 10% comparado con el 17% en la parte occidental.

Porcentaje de la PYME que ofrece al menos un puesto de formación profesional, media 2012 a 2016, ranking en paréntesis



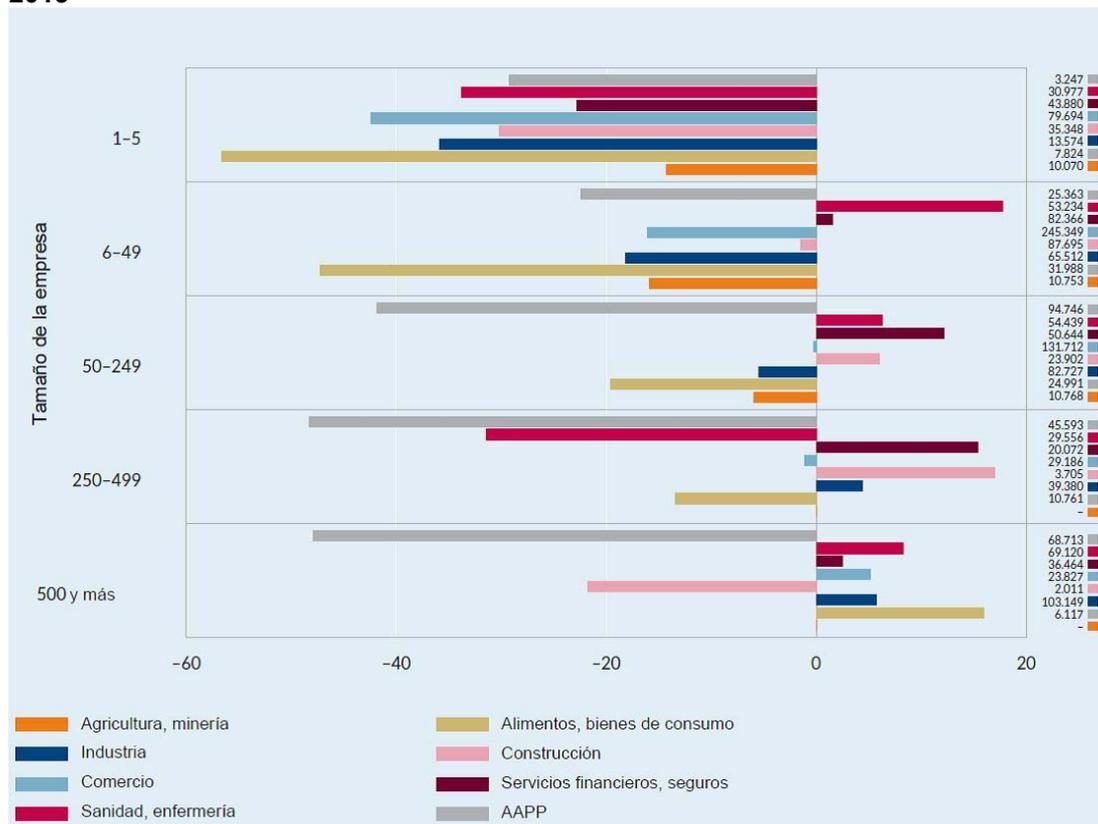
KfW, 2017

Según esta entidad, que basa sus datos en una encuesta representativa a 46.000 pequeñas y medianas empresas, un total de 1,2 millones de jóvenes, aproximadamente el 90% del total, realiza su formación profesional en una PYME. Solamente el 11,7% de la PYME ofrece puestos de formación, oscilando entre el 5% de las empresas con 1 a 5 trabajadores y el 76% de las empresas con una plantilla superior a los 50 trabajadores. Además, también estos autores constatan una considerable variación en el porcentaje de pequeñas y medianas empresas implicadas en la formación profesional.

El informe de la Fundación Bertelsmann ofrece un desglose de la evolución de los puestos de formación profesional por tamaño de la empresa y sector. En el período 2008 a 2015 desapareció el 13% de los puestos de formación dual, el 34% de los puestos en la empresa muy pequeña, el 8,2% de las empresas con 50 a 249 trabajadores, el 15,2% de las empresas con 250 a 499 trabajadores. Las empresas de 6 a 49 trabajadores perdieron el 11% de los puestos de formación profesional, pero dado que tiene un enorme peso en la FP dual solamente en este sector fueron eliminados 65.000 puestos de formación. Por sectores llama

la atención de la contracción del número de puestos de FP en las administraciones públicas. Por otra parte, el sector de la alimentación y los bienes de consumo destruye puestos de formación en la PYME pero los crea en las grandes empresas, mientras que la sanidad y la atención a la dependencia elimina puestos de formación en las empresas muy pequeñas mientras que el resto de las empresas crea puestos adicionales. El comercio destruye el 16,1% de los puestos en la PYME pero aumenta en 5,2% el número de puestos en la gran empresa.

Evolución de los puestos de formación por sectores y tamaño de la empresa, 1999 a 2015



En sus conclusiones, el informe de la Fundación Bertelsmann destaca cuatro puntos:

Las empresas se están retirando paulatinamente de la formación profesional, lo que afecta especialmente a las empresas muy pequeñas y a las pequeñas. Entre los motivos destacan menos necesidad de contar con especialistas formados en las propias empresas, la falta de candidatos adecuados así como problemas para garantizar con personal formado para asumir las tutorías en las propias empresas. Esto viene acompañado con una eliminación gradual de las estructuras empresariales para la formación.

Queda por ver si el desacoplamiento entre la evolución del empleo y la formación profesional se estabiliza, pero en caso de cronificarse podría poner en peligro el sistema alemán de formación dual, que precisamente apuesta por anclar la formación en el ámbito profesional.

Todo ello podría llevar a problemas de desajuste entre la demanda y la oferta en el ámbito de la formación profesional, cuestionar la calidad de la formación dual sobre todo en la pequeña empresa.

Las disparidades regionales acentuarán todos estos riesgos, los problemas en la parte oriental del país y, en general, de las PYMES. Esto conlleva un reto adicional: la PYME es la que por regla general ofrece puestos de formación en sectores menos atractivos y tiene mayor disposición a aceptar jóvenes con un nivel de formación más bajo. La Fundación cree que será imprescindible dedicar mayores esfuerzos a este colectivo y ofrecer apoyo a la PYME para que mantenga su compromiso con la inserción laboral de estos jóvenes.

La KfW afirma que – dado que en la parte oriental del país el peso de la PYME es especialmente elevado – habría reforzar la modalidad de la formación compartida, en la que varias empresas asumen la formación de un aprendiz. No obstante, reconocen que el principal reto reside en el cambio demográfico y la espectacular caída de la población joven en Alemania oriental.