

FORMACIÓN PROFESIONAL

ALEMANIA

SITUACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL³⁶

El 1 de septiembre de 2018 comenzó el curso en la formación profesional dual. El informe mensual sobre el mercado de trabajo de la Agencia Federal de Empleo señala que entre octubre 2017 a agosto 2018 fueron notificados un total de 548.100 puestos de formación profesional al servicio público de empleo, un incremento de 22.600 en comparación interanual (+4%). 538.100 de estos puestos notificados corresponden a la modalidad dual (+20.200, +4%), 10.000 a puestos no-empresariales (+2.300, +31%).

La agencia afirma que el incremento de puestos notificados responde a dos motivos: a la continuidad de la buena coyuntura de la economía alemana y a las crecientes dificultades de las empresas en encontrar candidatos para su oferta de FP por sus propios medios, por lo que recurren a los servicios de intermediación de las agencias de empleo.

Por otra parte el número de jóvenes interesados en iniciar una formación profesional e inscritos en los registros de las agencias de empleo se situó en 520.700, 11.400 menos que en el mismo período del año anterior.

³⁶ Bundesagentur für Arbeit (2018a): Monatsbericht zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt. August 2018.

<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201808/arbeitsmarktberichte/monatsbericht-monatsbericht/monatsbericht-d-0-201808-pdf.pdf>

Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK) (2018): Ausbildung 2018. Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung.

https://www.dihk.de/ressourcen/downloads/ausbildungsumfrage-2018.pdf/at_download/file?mdate=1531897730046

Bundesagentur für Arbeit (2018b): Arbeits- und Ausbildungsstellenmarkt für unter 25-Jährige (Monatszahlen).

<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201710/analyse/analyse-arbeits-ausbildungsstellenmarkt-juengere/analyse-arbeits-ausbildungsstellenmarkt-juengere-06-0-201710-pdf.pdf>

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2018a): Themenradar Duale Berufsausbildung – Herbst 2017. Ergebnisse aus dem BIBB-Expertenmonitor zur Relevanz ausgewählter Themen der dualen Berufsausbildung.

<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/8598>

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2018b): Berufswahlkompetenz und ihre Förderung. Evaluation des Berufsorientierungsprogramms BOP.

<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/9214>

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2018c): Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2017: Schwächerer Anstieg in West und Ostdeutschland

<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/8556>

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (2018): Ausbildungsreport 2018.

<http://www.dgb.de/+co++fc045b2a-ac4c-11e8-84bd-52540088cada/DGB-Jugend-Ausbildungsreport-2018.pdf>

184.900 de estos jóvenes interesados en iniciar una FP son antiguos candidatos, es decir, personas que han solicitado iniciar una formación pero que no consiguieron una plaza. Esto supone un incremento de 5.400 personas. 36.900 de los inscritos son refugiados, 11.900 más que el año anterior.

De ello resulta que el número de puestos de formación notificados es superior al de jóvenes interesados en 27.400, por primera vez desde la reunificación alemana el número de puestos de FP notificados en agosto supera al de jóvenes interesados. Sin embargo, las diferencias regionales son considerables. Mientras que en el sur de Alemania y en algunas regiones de Alemania oriental el número de puestos supera al de candidatos, en Berlín, Hesse y Renania del Norte Westfalia la oferta es inferior a la demanda.

Por profesiones, el número de puestos es insuficiente en los siguientes sectores: hostelería, gastronomía, muchas de las profesiones pertenecientes a los oficios, venta de alimentos, limpieza de edificios, fontanería, calefacciones y técnicas de climatización. En las profesiones relacionadas con la administración en oficinas, ayudantes de medicina y veterinaria, profesiones relacionadas con los medios de comunicación y en las profesiones artístico-creativas el número de puestos notificados es claramente insuficiente.

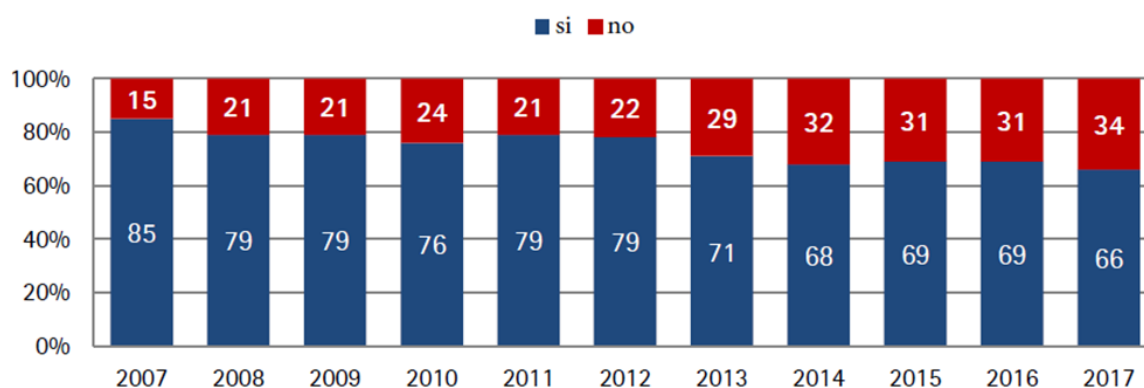
En agosto de 2018, un total de 148.500 puestos de FP seguían sin estar cubiertos, destacando los técnicos del comercio al por menor, las ventas al por menor y los cocineros. La agencia espera que hasta finales de septiembre puedan cubrirse estos puestos.

Dificultades para cubrir los puestos de FP

Una encuesta representativa a 10.335 empresas publicada en julio por la Federación de Cámaras de Industria y Comercio (DIHK 2018) refleja las dificultades que atraviesan para cubrir la oferta de puestos de FP.

El 34% de las empresas afirma que no consigue cubrir la oferta de puestos de FP. Aproximadamente el 25% de las empresas no recibe ni una solicitud para los puestos ofertados, el 70% de las empresas que mantiene vacantes sus puestos afirma no haber recibido solicitudes de personas con un perfil adecuado.

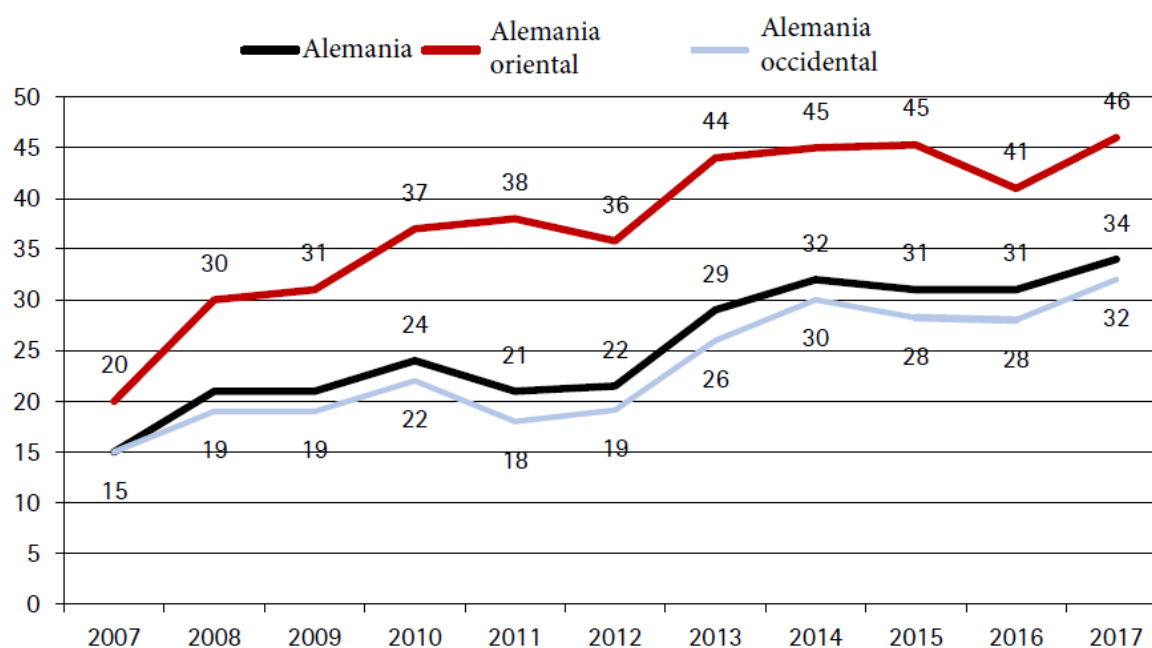
¿Ha podido cubrir todos los puestos de formación profesional?



La situación es especialmente preocupante en la parte oriental del país, donde el 46% de las empresas no puede cubrir todos los puestos de FP, mientras que en Alemania occidental este porcentaje se sitúa en el 32%.

¿Ha podido cubrir todos los puestos de formación profesional?

Respuestas negativas en porcentaje sobre el total



Al igual que la Agencia Federal de Empleo, también la Federación de Cámaras de Industria y Comercio concluye que el grado de dificultad para cubrir los puestos de FP varía en función del sector. Destacan la gastronomía y la hostelería con un 56% de las empresas con dificultades para ocupar los puestos, reto que este sector intenta afrontar mejorando las condiciones de la formación sobre todo en lo que respecta a los horarios y dando mayor entrada a la FP a los refugiados.

¿Ha podido cubrir todos los puestos de formación profesional? Por sectores		
Sector	No (2017)	No (2016)
Gastronomía / hostelería	57 %	58 %
Construcción	45 %	42 %
Transportes / logística	40 %	35 %
Industria (sin construcción)	35 %	28 %
Media	34 %	31 %
Comercio	33 %	31 %
Banca / seguros	32 %	29 %
Servicios empresariales	31 %	19 %
Resto servicios	28 %	28 %
Sanidad / atención a la dependencia	27 %	25 %
Tecnología / informática	27 %	24 %
Medios de comunicación	22 %	21 %
Inmuebles	9 %	8 %

Las dificultades para cubrir vacantes benefician a jóvenes con mayores dificultades. Así por ejemplo, el 80% de las empresas afirma estar dispuestas a dar oportunidades a jóvenes con dificultades de aprendizaje, el 14% ya cuenta con un refugiado en la FP y el 16% dice ofrecer prácticas y participar en programas de cualificación previos al inicio de una FP. Además, las empresas crean incentivos para lograr contratar a nuevos aprendices como p.ej. aumentar el número de días de vacaciones, incrementar las retribuciones o dar mayores facilidades para poder cursar parte de la FP en el extranjero.

Según las empresas encuestadas, el mayor reto a la hora de iniciar una FP son las expectativas erróneas de los jóvenes y la falta de información sobre los perfiles y los requisitos de las respectivas profesiones. Abogan por mejorar los programas de orientación profesional, acercarlos a la realidad de los diferentes sectores y profesiones y facilitar mayor información sobre los niveles retributivos y las oportunidades de movilidad profesional.

Cambio demográfico y academización

Un reciente informe de la Agencia Federal de Empleo sobre la situación laboral y formativa de los jóvenes detalla los dos principales motivos de las dificultades que atraviesa la formación profesional: el cambio demográfico y el creciente atractivo de los estudios universitarios. El número de jóvenes con edades comprendidas entre 15 y 20 años ha

pasado de 4.162.432 en el año 2000 a 4.172.869 en 2016. A su vez, las dos modalidades de la formación profesional (dual y solamente escolar) sumaron en 2000 el 23,6% de los jóvenes entre 15 y 25 años y en 2016 el 27,6%, mientras que los estudiantes universitarios pasaron en ese

Año	Población a 31.12			Alumnos en el sistema escolar regular (entre 15 y menos de 20 años)		Alumnos en la formación profesional no dual		Estudiantes universitarios		Aprendices en la formación profesional dual	
	15 a menos de 20 años	15 a menos de 25 años	20 a menos de 30 años	Total	% sobre el total de la población entre 15 y menos de 20 años	Total	% sobre el total de la población entre 15 y menos de 25 años	Total	% sobre el total de la población entre 20 y menos de 30 años	Total	% sobre el total de la población entre 15 y menos de 25 años
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Datos de población basados en censos anteriores											
2000	4.612.432	9.256.689	9.577.516	2.244.323	48,7	884.934	9,6	1.799.338	18,8	1.297.655	14,0
2001	4.640.627	9.394.744	9.501.764	2.282.247	49,2	909.807	9,7	1.868.666	19,7	1.334.905	14,2
2002	4.673.436	9.514.459	9.520.428	2.319.108	49,6	966.436	10,2	1.939.233	20,4	1.448.668	15,2
2003	4.742.205	9.621.676	9.583.408	2.376.812	50,1	1.040.245	10,8	2.019.831	21,1	1.462.921	15,2
2004	4.787.864	9.678.080	9.635.464	2.396.645	50,1	1.090.599	11,3	1.963.598	20,4	1.430.219	14,8
2005	4.835.789	9.689.597	9.705.885	2.428.106	50,2	1.114.470	11,5	1.986.106	20,5	1.428.074	14,7
2006	4.762.364	9.610.634	9.767.398	2.363.339	49,6	1.112.513	11,6	1.979.445	20,3	1.431.583	14,9
2007	4.642.964	9.498.464	9.832.230	2.279.695	49,1	1.092.840	11,5	1.941.763	19,7	1.450.744	15,3
2008	4.479.630	9.379.469	9.884.031	2.214.291	49,4	1.079.237	11,5	2.025.742	20,5	1.494.037	15,9
2009	4.317.072	9.251.529	9.912.877	2.163.877	50,1	1.087.130	11,8	2.121.190	21,4	1.521.748	16,4
2010	4.140.394	9.136.385	9.946.577	2.186.794	52,8	1.074.395	11,8	2.217.604	22,3	1.469.652	16,1
2011	4.080.462	9.040.382	9.950.522	2.138.044	52,4	1.053.519	11,7	2.380.974	23,9	1.381.377	15,3
Datos de población en base al censo de 2011											
2011	4.027.946	8.850.023	9.677.484	2.138.044	53,1	1.053.519	11,9	2.380.974	24,6	1.381.377	15,6
2012	4.038.105	8.792.786	9.678.560	2.086.190	51,7	1.038.154	11,8	2.499.409	25,8	1.369.207	15,6
2013	4.040.497	8.702.528	9.708.457	2.048.753	50,7	1.048.564	12,0	2.616.881	27,0	1.356.350	15,6
2014	4.066.788	8.653.116	9.753.154	2.023.226	49,7	1.061.953	12,3	2.698.910	27,7	1.369.511	15,8
2015	4.189.964	8.777.842	9.975.559	2.012.204	48,0	1.073.056	12,2	2.757.799	27,6	1.329.119	15,1
2016	4.172.869	8.746.900	9.940.787	1.979.479	47,4	1.099.742	12,6	2.807.010	28,2	1.312.456	15,0

mismo período del 18,8% al 28,2% de los jóvenes entre 20 y 30 años.

Evaluación del programa de orientación profesional

A comienzos de siglo diversos informes y estudios concluyeron que el sistema de orientación profesional en las escuelas era claramente insuficiente. Muchos jóvenes en el sistema escolar no tenían una idea siquiera aproximada de la profesión por la que deseaban optar, las mujeres jóvenes elegían de forma casi automática profesiones con una sobrerrepresentación femenina y las empresas tenían que soportar el coste de una elevada tasa de abandono. Por ello el Ministerio alemán de Educación e Investigación puso en marcha en 2008 el proyecto piloto Programa de Orientación Profesional (*Berufsorientierungsprogramm* - BOP) que, una vez evaluado, pasó a su fase regular a partir del año 2010.

El Instituto Federal para la Formación Profesional (BIBB 2018b) publicó recientemente el informe de evaluación de este programa, que consta de dos elementos:

- en el 7º u 8º curso de EGB se realiza **un análisis de potencial** que identifica los intereses, competencias y potenciales de los jóvenes. Este módulo no tiene como objetivo determinar el nivel de conocimientos sino motivar a los jóvenes a reflexionar acerca de sus planes y objetivos individuales y apoyarles en el desarrollo de sus capacidades y

- en el 8º curso de EGB los jóvenes participan en un módulo práctico denominado "días de taller". Este módulo se realiza en las propias empresas y el objetivo es que los jóvenes conozcan tres campos profesionales, debiendo poder elegir al menos entre cinco. El objetivo es que los participantes puedan conocer la realidad profesional, perfilar sus preferencias personales y comprobar en la práctica estas preferencias y capacidades.

La evaluación señala que, si bien este programa es de una duración total muy corta y no es más que uno de los varios elementos del itinerario de orientación profesional, es sumamente intenso y muy práctico. Cabe señalar, que el conjunto de los alumnos realiza unas prácticas empresariales que suelen estar programadas para el 9º año escolar.

El Gobierno destinó 480 millones de euros hasta comienzos de 2017 a este programa. El objetivo es que participe un total de 1,2 millones de jóvenes. Cooperan más de 300 empresas y 3.000 escuelas.

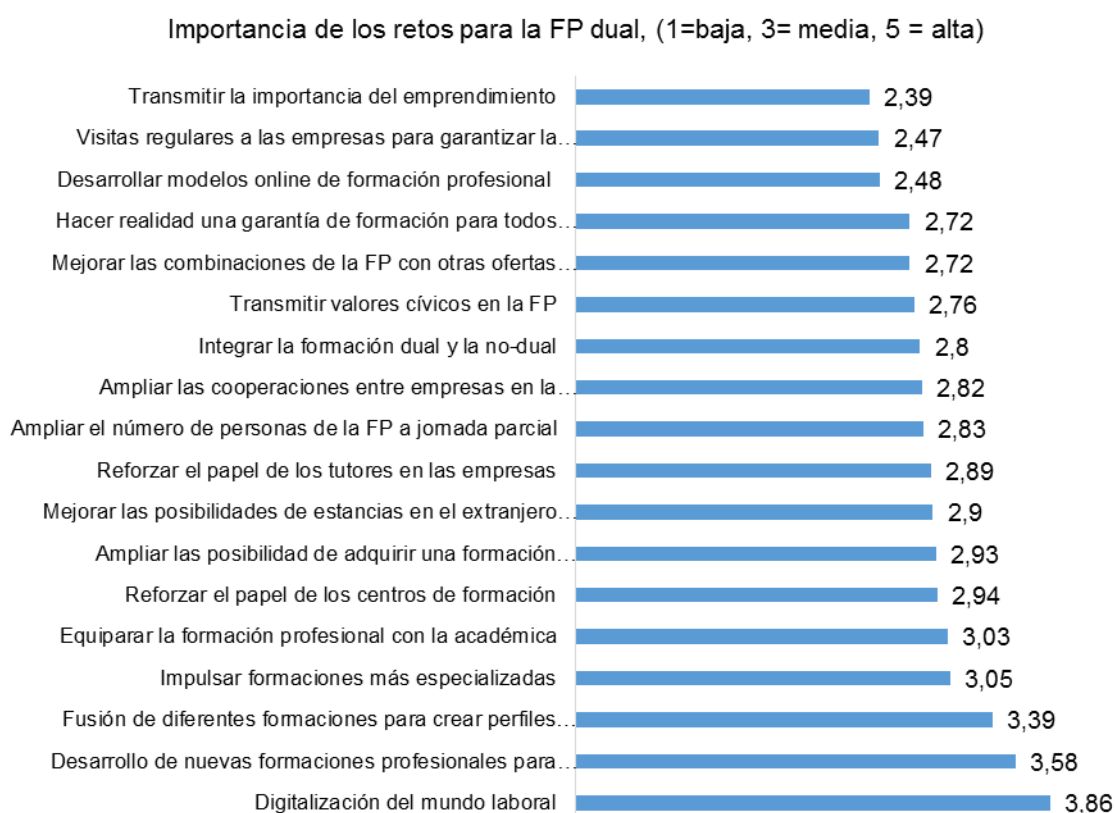
La evaluación señala que el programa tiene un efecto positivo sobre todo para aquellos jóvenes que optan por iniciar una formación profesional. La capacidad de los participantes para optar por una profesión se ve reforzada. Los profesores encuestados confirman estos resultados y señalan que la experiencia y los resultados tanto del análisis de potenciales como de la fase práctica son elementos centrales para ayudar a los jóvenes a la hora de elegir una profesión. Los participantes en el programa se plantean su futuro profesional de forma temprana. Las escuelas que participan en el programa han incluido ambos módulos en sus itinerarios de orientación profesional, destinando personal docente a la implementación del programa. De esta manera, el programa ha servido para profesionalizar la orientación profesional, mientras que antes se realizaba de forma voluntaria. El programa consta además de unos estándares de calidad y proceso así como de control de calidad que se aplican de forma generalizada y han sido adaptados.

Futuros retos de la FP dual

Una reciente publicación del Instituto Federal para la Formación Profesional (BIBB 2018a) recoge los principales resultados de una encuesta sobre los principales retos que ha de afrontar la formación profesional dual a cerca de 400 expertos en la materia.

El principal reto es el de la digitalización del trabajo y de la adecuación en todos los sentidos de la formación a los cambios que está experimentando el mundo del trabajo y las profesiones. Por otra parte, la mayoría de los expertos encuestados abogan por continuar por la senda de la introducción de unos perfiles más amplios y generalistas en la formación y renunciar a un grado de especialización excesivo. Uno de los temas emergentes es el de la necesidad de que la FP dual sirva también para transmitir valores cívicos, nueve de cada diez de los expertos da gran importancia a este aspecto.

Por último, los expertos señalan la necesidad de reforzar las competencias y habilidades de los tutores en las empresas y proseguir las iniciativas de flexibilización de la FP dual, para incluir tanto a las empresas como a los jóvenes que no logran acceder al sistema.



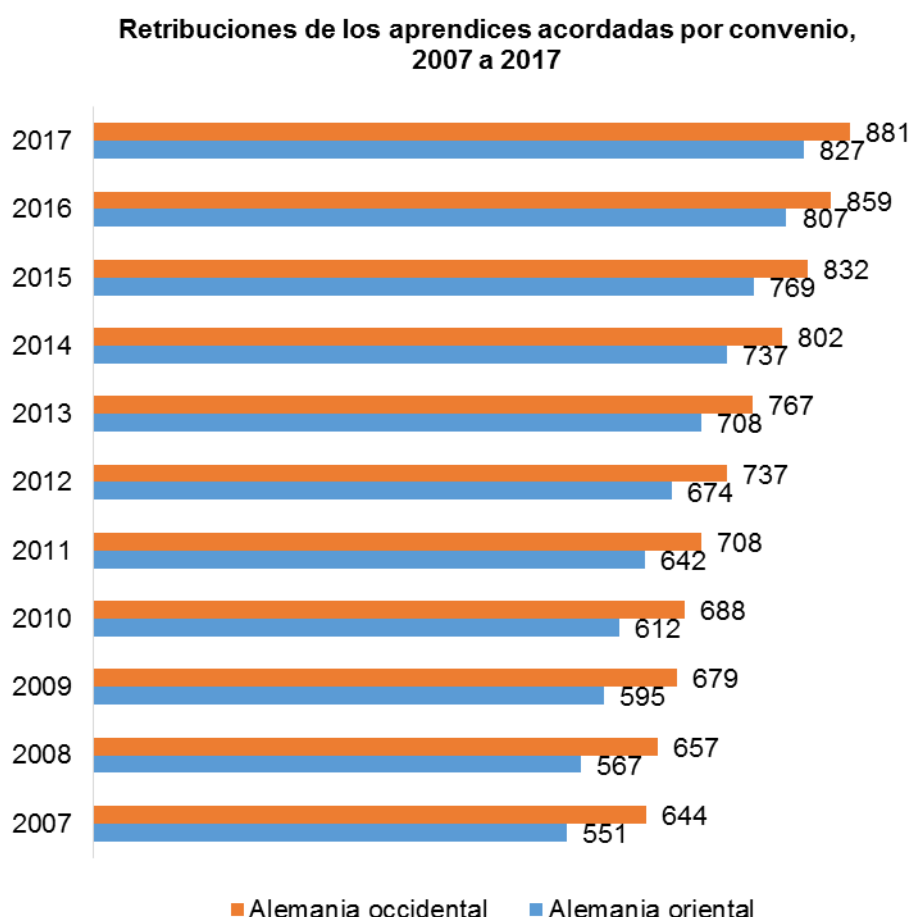
Las retribuciones de los aprendices

Un informe del Instituto Federal para la Formación Profesional (BIBB 2018a) analiza la estructura retributiva de los aprendices acordada en la negociación colectiva. El artículo 17 de la Ley para la formación profesional obliga a las empresas a pagar a sus aprendices una retribución adecuada. En la mayoría de los sectores, los agentes sociales determinan estas retribuciones en la negociación colectiva, aplicando además el incremento gradual de las mismas previsto por la ley. Estas retribuciones varían considerablemente en función de la región, de los sectores y de las profesiones.

Las empresas acogidas a lo regulado por la negociación colectiva por estar afiliadas a una patronal deben pagar al menos las retribuciones acordadas por los agentes sociales. El resto de las empresas pueden pagar retribuciones inferiores hasta en un 20% de las retribuciones acordadas para sus regiones y sectores aunque el informe señala que muchas empresas no vinculadas por la negociación pagan de forma voluntaria las retribuciones ahí acordadas. En líneas generales, la negociación colectiva tiene mayor impacto en Alemania occidental que en la parte oriental del país.

Hasta el umbral de los 325 euros mensuales las retribuciones son íntegras. Si superan este importe, los aprendices deben pagar la parte correspondiente de las cotizaciones a la Seguridad Social, de las retribuciones muy elevadas también hay que restar el IRPF.

La retribución mensual media de los aprendices acordada por la negociación fue de 876 euros mensuales en 2017, un incremento del 2,6% en comparación interanual. En Alemania occidental la retribución media fue de 881 euros, en Alemania oriental de 827 euros.

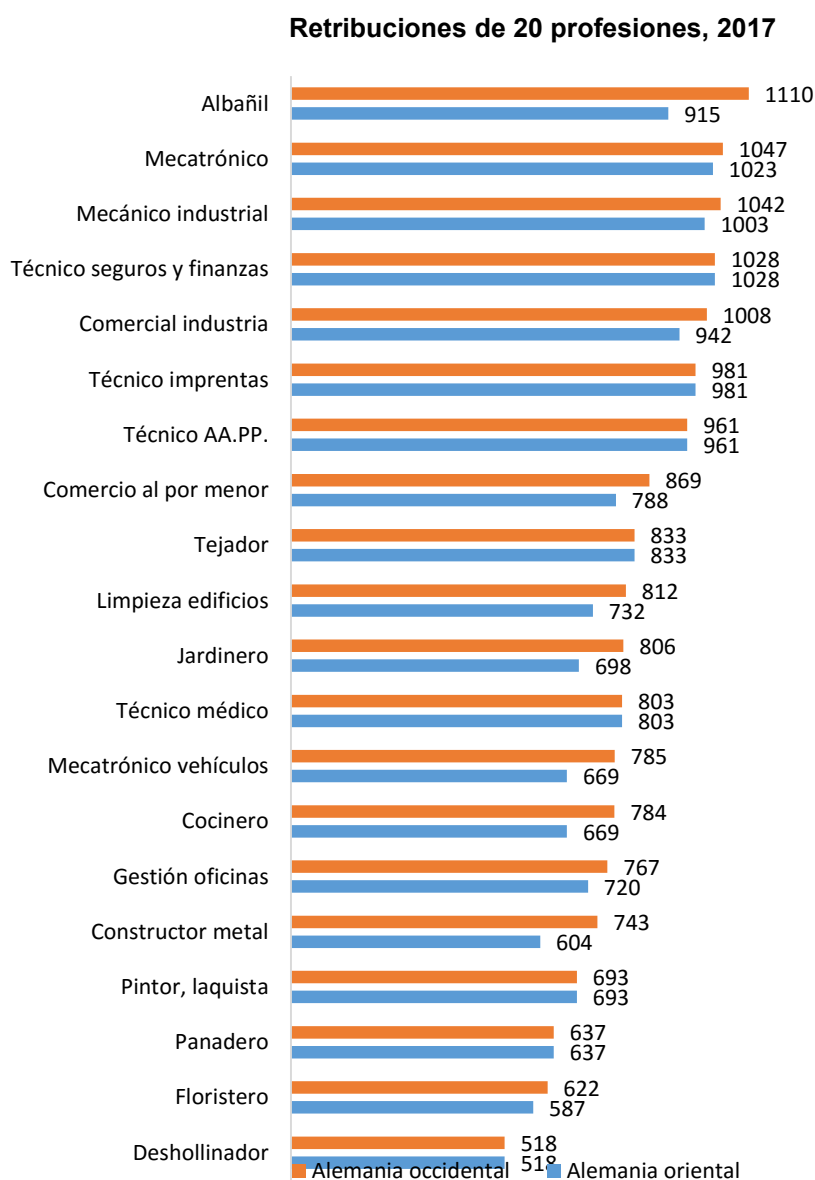


En el conjunto de Alemania, el 26% de los aprendices recibe retribuciones mensuales superiores a los 1.000 euros, las retribuciones del 52% se sitúan entre los 750 y los 1.000 euros y las del 22% son inferiores a los 750 euros. En Alemania oriental, el 19% cuenta con retribuciones superiores a 1.000 euros, el 44% entre 750 y 1.000 euros y el 37% con retribuciones inferiores a los 775 euros.

No obstante, las subidas de las retribuciones entre 2007 y 2017 fueron más pronunciadas en la parte oriental que en la occidental, con la única excepción del año 2014. Esto se debe a que la equiparación de las retribuciones es un objetivo explícito de las organizaciones sindicales y a que el cambio demográfico se ha hecho notar antes en Alemania oriental

lo que obliga a las empresas a ofrecer a sus aprendices retribuciones más elevadas.

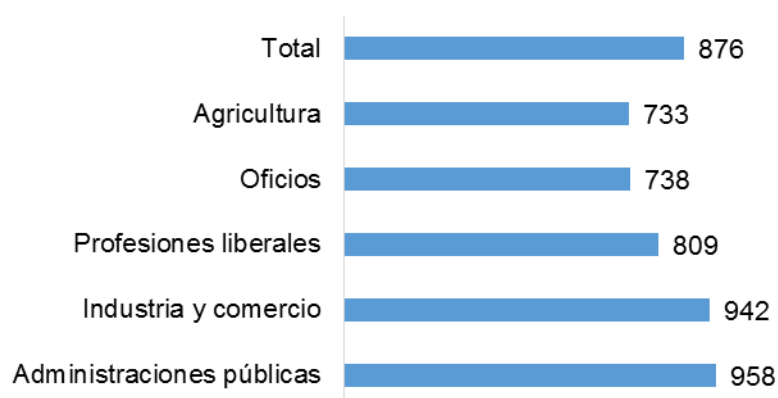
Las retribuciones presentan además considerables diferencias entre los sectores. Destacan las retribuciones de los aprendices de la profesión de albañil, mientras que las de otras profesiones como el deshollinador o el floristero son muy inferiores.



El informe señala que profesiones como la del panadero o el cocinero que experimentan las mayores dificultades para encontrar aprendices no han incrementado sus retribuciones por encima de la media.

Por sectores destacan las retribuciones en las Administraciones públicas con 958 euros mensuales, mientras que en la agricultura son de 733 euros.

Retribuciones mensuales por sectores, 2017



El informe identifica otros dos factores diferenciales: el sexo y el año de formación. En toda Alemania, los hombres reciben retribuciones medias durante su formación profesional de 885 euros, las mujeres de 860 euros (-2,8%). En Alemania oriental la diferencia es del 2,2%. En la industria y el comercio las retribuciones de los hombres alcanzan los 959 euros, las de las mujeres los 913 euros (-4,8%). En los oficios las diferencias son incluso mayores (758 y 644 euros respectivamente, -15,0%).

Por otra parte, las retribuciones aumentan gradualmente a medida que avanza la formación profesional, pasando de una media de 794 euros durante el primer año a 960 euros en el tercer año. En las pocas formaciones profesionales que duran más de tres años, la retribución media es de 995 euros mensuales.

Retribuciones mensuales medias por año de formación, 2017



Satisfacción de los aprendices

El Informe Anual sobre Formación Profesional de la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB 2018) analiza el grado de satisfacción de los aprendices con la formación profesional dual. El informe está basado en una encuesta representativa a 14.959 aprendices.

El 70,2% de los encuestados dice estar satisfecho con su formación, 1,7 puntos menos que el año pasado. El nivel de satisfacción de los aprendices depende en gran medida de la profesión. El mayor grado de satisfacción en lo relativo a su calidad, los tiempos de formación, la retribución y la valoración personal lo presentan los técnicos administrativos, seguidos de los mecatrónicos, los mecánicos industriales, los electricistas y los operarios de máquinas y equipos. Los técnicos de hostelería y parte de los aprendices de oficios son los que afirman estar menos satisfechos con su formación. El informe indica que el grado de satisfacción de los cocineros ha aumentado considerablemente, pasando del puesto 20 al 15, lo que indica que este sector está procurando que las condiciones de la formación mejoren considerablemente.

Otro factor a tener en cuenta es el tamaño de la empresa. Los aprendices en empresas de mayor tamaño presentan los mayores niveles de satisfacción mientras que el nivel de satisfacción por regla general es inferior en la PYME. El informe señala que esto se puede deber a la falta de personal especializado y dedicado exclusivamente a las tareas de tutor y a la falta de órganos de representación de los trabajadores o aprendices que vigilen el cumplimiento de la normativa.

El 31% dice haber conseguido un puesto de formación en la profesión deseada, otro 40% en una de las varias profesiones preferidas. El 21,7% afirma que la actual profesión no es la inicialmente prevista y el 7% dice que se trata de una solución para salir del paso. El grado de satisfacción de los que han podido iniciar una formación profesional en la profesión deseada es muy superior a la de aquellos que afirman que no es la profesión inicialmente prevista (82,3% y 57% respectivamente).

El 36,3% de los aprendices hace horas extras, un ligero incremento con respecto al 34,8% registrado en 2016. Parece preocupante que en 2018 el 10% de los menores de edad trabaja más de 40 horas a la semana a pesar de que la Ley de protección laboral de los menores lo prohíba (2010: 17,4%). Por otra parte, el 29,1% de los menores hace horas extras (2017: 32,2%) y el 51,3% puede compensarlas con tiempo libre. El 3,8% trabaja más de cinco días a la semana, un incremento de 0,7 puntos en comparación al año anterior. La importancia del trabajo por turnos varía considerablemente en función de las profesiones: afecta al 79,1% de los aprendices en la hostelería pero solamente al 1,7% de los aprendices en el sector de la asesoría fiscal.

En lo relativo a los contenidos, el 11,9% de los encuestados afirma realizar tareas ajenas a la formación (2010: 10,5%), en empresas grandes es el 8,3% y en empresas con menos de 5 trabajadores el 19,4%. El 8,2% dice no contar con un tutor en la empresa y otro 10,9% afirma que el tutor apenas hace acto de presencia y asume sus funciones. Solamente el 66,7% dice disponer o tener acceso al plan de formación, si bien el 90,4% afirma que ese plan se cumple siempre o al menos a menudo.

En cuanto a las diferencias por sexo, los autores del informe señalan que hombres y mujeres presentan niveles de satisfacción similares y que buena parte de la discriminación de la mujer en la FP p.ej. en lo que respecta a los niveles retributivos, está relacionada con las profesiones elegidas y no con situaciones discriminatorias individuales.

El 56,8% de los encuestados desconocían si la empresa va a ofrecerles un contrato laboral una vez finalizada la formación (2017: 61,1%), solamente al 35,9% (2017: 35,9%) ya le había sido ofrecida una contratación y el 7,4% (2017: 7,9%) sabía que ésta no se va a producir.

El 56% de los encuestados cree que la calidad del centro de formación profesional en el que se imparte la formación teórica es buena o muy buena.