OECD Education Working Papers, n.º 152

Incentivos para la FP Dual

Autora:
Malgorzata Kuczera

OCDE

OECD Education Working Papers, n.° 152

Incentivos para la FP Dual

Malgorzata Kuczera

La publicación de esta traducción ha sido autorizada por la OCDE. No es una traducción oficial de la OCDE. La calidad de la traducción y su congruencia con el texto en la lengua original son responsabilidad exclusiva del autor o autores de la traducción. En caso de discrepancia entre el texto original y la traducción, solo se considerará válido el texto original.

Sin clasificar EDU/WKP(2017)1

Organisation de Coopération et de Développement Économiques
Organisation for Economic Co-operation and Development

11-ene-2017

Solo texto en inglés

DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS
(DIRECTORATE FOR EDUCATION AND SKILLS)

INCENTIVOS PARA LA FP DUAL

OECD Education Working Papers, n.º 152

Małgorzata Kuczera, OCDE

RESUMEN

A pesar de que la FP Dual puede ser muy beneficiosa para los estudiantes, las empresas y la economía, muchos países tienen dificultades para alentar a las empresas a ofrecer puestos de aprendiz, y a los jóvenes a cursar programas de FP Dual. A fin de animar a las empresas a ofrecer puestos de aprendiz, los Gobiernos, y a veces los agentes sociales, promueven la FP Dual mediante una amplia gama de incentivos, que pueden ser de tipo económico, como subvenciones y beneficios fiscales, o de tipo no económico, como la adaptación de los programas de este itinerario formativo para hacerlo más atractivo para las empresas. Si bien los incentivos económicos son habituales, su incidencia suele ser moderada y depende de la cuantía del apoyo económico y de los criterios de asignación. Los sistemas de incentivos enfocados a sectores específicos y respaldados por los agentes sociales tienden a tener más éxito. Por otra parte, las medidas de carácter no económico, que suelen ser menos costosas que los incentivos económicos, también pueden contribuir a aumentar la oferta de FP Dual y merecen una mayor consideración.

Este documento de trabajo ha sido autorizado por Andreas Schleicher, director de la Dirección de Educación y Competencias (Directorate for Education and Skills), OCDE.

Originalmente publicado por la OCDE en inglés con el título: KUCZERA, M. (2017). «Incentives for apprenticeship». *OECD Education Working Papers*, n.º 152. OECD Publishing. París. <http://dx.doi.org/10.1787/55bb556d-en>
© 2018 Fundación Bertelsmann para esta edición en español
Depósito Legal: B 15613-2018

Małgorzata Kuczera, OCDE
Malgorzata.Kuczera@oecd.org; +33 1 45 24 86 62
JT03407645

Documento completo disponible en OLIS en su formato original
Este documento y cualquier mapa incluido en el mismo han sido elaborados sin perjuicio del estatus o soberanía sobre ningún territorio, de la delimitación de fronteras y límites internacionales y del nombre de ningún territorio, ciudad o zona.

SERIE OECD EDUCATION WORKING PAPERS

Los documentos de trabajo de la OCDE (OECD Working Papers) no deben considerarse como la expresión de las opiniones de la OCDE ni de sus países miembros. Las opiniones expresadas y los argumentos esgrimidos aquí son del autor o autores.

Estos documentos de trabajo exponen los resultados preliminares o la investigación en curso del autor o autores y se publican para estimular el debate sobre una amplia gama de cuestiones en las que trabaja la OCDE. Cualquier comentario sobre estos documentos de trabajo será bien recibido, y puede enviarse a la Dirección de Educación y Competencias (Directorate for Education and Skills), OCDE, 2 rue André-Pascal, 75775 París Cedex 16, Francia.

Este documento y cualquier mapa incluido en el mismo han sido elaborados sin perjuicio del estatus o soberanía sobre ningún territorio, de la delimitación de fronteras y límites internacionales y del nombre de ningún territorio, ciudad o zona.

Los datos estadísticos sobre Israel los proporcionan las autoridades israelíes competentes y son responsabilidad de estas. La utilización de estos datos por parte de la OCDE se realiza sin perjuicio del estatus de los Altos del Golán, de Jerusalén Este y de los asentamientos israelíes en Cisjordania con arreglo al derecho internacional.

Se permite copiar, descargar o imprimir contenido de la OCDE para uso particular, así como incluir fragmentos de publicaciones, bases de datos y productos multimedia de la OCDE en documentos, presentaciones, blogs, sitios web y material didáctico, siempre que se mencione debidamente a la OCDE como fuente y titular de los derechos de autor. Cualquier solicitud de utilización pública o comercial y de derechos de traducción debe remitirse a rights@oecd.org.

Todo comentario sobre la serie será bien recibido, y debe enviarse a edu.contact@oecd.org.

Este documento de trabajo ha sido autorizado por Andreas Schleicher, director de la Dirección de Educación y Competencias (Directorate for Education and Skills), OCDE.

www.oecd.org/edu/workingpapers

PRÓLOGO

Construir un buen sistema de aprendizaje en cualquier país del mundo requiere de múltiples acciones a muchos niveles. Es conveniente difundir el modelo en sus inicios, convencer a centros educativos y empresas, incidir en la cultura empresarial en relación a la formación, hacer atractivo el modelo para los propios estudiantes, etc. Los elementos críticos para este proceso han sido señalados por un amplio número de estudios de investigación que la FP Dual ha generado durante décadas y entre ellos destacan una regulación que clarifique los roles de cada uno de los actores en el sistema dual, una implicación adecuada de los agentes sociales y económicos, el diseño de una FP Dual flexible y compatible con otras etapas futuras de formación y un buen sistema de seguimiento y de monitoreo de la calidad.

El intento de exportar la FP Dual desde los países centroeuropeos hacia países sin tradición en estos programas tiene el riesgo de ser una experiencia poco satisfactoria. Así lo hemos señalado muchas instituciones, entre ellas la propia Bertelsmann Stiftung en varios estudios. Sin embargo, no aprovechar la experiencia de otros países sería todavía menos indicado, pues esta experiencia debería servirnos de inspiración para adaptar sus enseñanzas al contexto español. En la Fundación Bertelsmann tenemos claro este punto; por ello, estamos siempre atentos a iniciativas de otras instituciones de ámbito internacional.

Estamos especialmente satisfechos de publicar hoy «Incentivos para la FP Dual», que es una traducción del documento de trabajo «Incentives for apprenticeship», publicado por la OCDE en el marco de su programa Skills beyond School. Una colaboración con la OCDE aportará nuevo conocimiento a los actores de la FP Dual en España. Queremos agradecer a la OCDE las facilidades que nos ha brindado durante todo el proceso de traducción y publicación de este trabajo de investigación. Queremos felicitar también

a su autora, Małgorzata Kuczera, por la calidad de este trabajo que estamos seguros será muy útil para todos aquellos que en España deseamos una exitosa introducción de la Formación Profesional Dual.

España reguló e implantó las primeras pruebas piloto en la FP Dual hace seis años aproximadamente. Es todavía un camino corto y hay multitud de cuestiones por resolver. Así lo hemos manifestado en los distintos foros y eventos en los que participamos.

Si analizamos los avances del sistema dual en España, nos daremos cuenta de un elemento muy relevante. España no ha implantado todavía un sistema de incentivos para la FP Dual (salvo algún incentivo en el contrato de formación y aprendizaje); en cambio, todos los países que llevan décadas con el sistema dual y que lo implantan de forma óptima tienen una política de incentivos potente, especialmente para las empresas participantes en la FP Dual. Es por ello que la Fundación Bertelsmann impulsará esta línea de trabajo en los próximos años con el objetivo de que España tenga una política de incentivos racional que apoye el desarrollo de la FP Dual.

En definitiva, esta colaboración con la OCDE nos abre la puerta a dinamizar el debate en este aspecto esencial del sistema dual para los próximos años. Esperamos que su lectura sea inspiradora, tal y como nosotros a nos lo pareció desde el primer momento.

FRANCISCO BELIL
Vicepresidente
Fundación Bertelsmann

AGRADECIMIENTOS

La autora se siente muy agradecida a sus colegas de Noruega, en especial a Benedicte Helgesen Bergseng, de la Dirección de Educación y Formación de Noruega, por el asesoramiento y las aportaciones brindados a lo largo de la realización de este trabajo y por su contribución al taller titulado «Strengthening Incentives and Implementation for Apprenticeship» (Reforzar los incentivos y la aplicación de la FP Dual), celebrado en Berna (Suiza) el 29 de abril de 2016. La OCDE desea expresar su agradecimiento a todos los interesados que participaron en el encuentro. Sus experiencias y reflexiones han constituido una inestimable aportación a este informe. Asimismo, la autora quiere dar las gracias a las autoridades nacionales que han proporcionado información sobre la experiencia pertinente de cada país, en particular a Juliet Zeiler, de Australia; a Oliver Diehl y Felix Wenzelmann, de Alemania; a Amnon Owéd, de los Países Bajos; a Jacob Johansson, de Suecia; a Sarah Daepp y Samuel Mühlemann, de Suiza; y a James Davison, del Reino Unido. En el seno de la OCDE, la autora desea agradecer a Deborah Roseveare, Tanja Bastianić, Simon Field, Viktòria Kis y William Thorn sus valiosos comentarios sobre las versiones preliminares de este informe. Tanja Bastianić ha realizado gran parte del análisis estadístico que ha permitido extraer información sobre la FP Dual de la base de datos de la Evaluación de Competencias de Adultos (PIAAC). Este informe ha sido elaborado por Małgorzata Kuczera, de la Dirección de Educación y Competencias (Directorate for Education and Skills) de la OCDE. Jennifer Cannon y Elisa Larrakoetxea han prestado apoyo administrativo y Elizabeth Zachary se ha encargado de la edición.

ABSTRACT

While an apprenticeship is potentially very beneficial to students, employers and economies, many countries face difficulties in encouraging companies to provide apprenticeship places, and individuals to enter apprenticeship programmes. To encourage companies to provide apprenticeships, the government, and sometimes social partners, promote apprenticeships through a wide range of incentives, including financial incentives, such as subsidies and tax breaks, and non-financial incentives, such as adjustments in apprenticeship design to make it more attractive to employers. While financial incentives are common, their effect is often modest and depends on the amount of financial support and allocation criteria. Schemes that target specific sectors and are supported by social partners tend to be more successful. However, non- financial measures, which are often less costly than financial incentives, can also be helpful in increasing the provision of apprenticeships and merit further consideration.

RÉSUMÉ

Malgré tous les avantages que la formation en alternance peut procurer aux étudiants, aux employeurs et à l'économie, beaucoup de pays ont du mal à convaincre les jeunes et les entreprises d'y recourir. Pour inciter ces dernières à prendre des apprentis, les autorités, parfois soutenues par les partenaires sociaux, disposent d'un vaste arsenal de mesures financières, comme les subventions et les allégements fiscaux, et non financières, pour rehausser l'attrait de l'apprentissage pour les employeurs. Les incitations financières sont très répandues même si, en règle générale, leur impact est limité et dépend du montant et des critères d'attribution de l'aide. Les programmes qui visent un secteur donné et sont financés par les partenaires sociaux

rencontrent habituellement un plus grand succès. Cela dit, les mesures non financières, souvent moins onéreuses à mettre en place, peuvent elles aussi contribuer à accroître le nombre des places de formation en alternance et méritent à ce titre d'être étudiées de plus près.

SUMARIO

PRÓLOGO 7

AGRADECIMIENTOS 9

Abstract 11
Résumé 11

INTRODUCCIÓN

Cuestiones tratadas en este informe 17
La formación de aprendices es muy valorada, pero difícil de sustentar y desarrollar 17
La FP Dual es una combinación estructurada de trabajo y formación 20
La FP Dual se enmarca en un proyecto más amplio de la OCDE sobre el aprendizaje basado en el trabajo 20
Los argumentos a favor de los incentivos para la FP Dual 21
RESUMEN DE LAS LECCIONES EXTRAÍDAS DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS 24
Los incentivos para que las empresas ofrezcan puestos de aprendiz 24
La formación de aprendices en las pequeñas empresas 25
La formación de aprendices según los sectores 26

1. EL MARCO PARA EL ANÁLISIS

Introducción 27
El equilibrio entre los costes y los beneficios 27
Conclusiones e implicaciones para las políticas públicas 31

2. LOS INCENTIVOS PARA QUE LAS EMPRESAS OFREZCAN PLAZAS DE FP DUAL

Introducción 33
Los incentivos económicos a las empresas 34
Los incentivos no económicos a las empresas 48
Conclusiones e implicaciones para las políticas públicas 57
Indicaciones para la elaboración de políticas 58

3. LA FORMACIÓN DE APRENDICES EN LAS PEQUEÑAS EMPRESAS

Introducción 59
La formación de aprendices en las pequeñas empresas 59
Los obstáculos a la formación de aprendices en las pequeñas empresas 61
Los incentivos y el apoyo a las pequeñas empresas 64
Conclusiones e implicaciones para las políticas públicas 66
Indicaciones para la elaboración de políticas 66

4. LA FORMACIÓN DE APRENDICES SEGÚN LOS SECTORES

Introducción 67
Los obstáculos a la oferta de FP Dual en algunos sectores 69
Los incentivos y el apoyo a sectores con poca oferta de FP Dual 70
Conclusiones e implicaciones para las políticas públicas 71
Indicaciones para la elaboración de políticas 72

REFERENCIAS 73

ANEXO A 79

GRÁFICOS

GRÁFICO 1. Existen grandes diferencias en el grado de implantación de la FP Dual 18
GRÁFICO 2. Promedio de los costes de contratación de un trabajador cualificado en Alemania y Suiza (EUR), 2012-2013 30
GRÁFICO 3. Los beneficios netos de la formación de aprendices en Suiza 47
GRÁFICO 4. Personas empleadas, por tamaño de la empresa (2012 o el último año disponible) 60
GRÁFICO 5. Gran parte de los aprendices (de 16-65 años) trabajan en micro y pequeñas empresas 61
GRÁFICO 6. Tasas de retención de aprendices en las empresas 63

RECUADROS

RECUADRO 1. Aprendices y titulados de FP Dual en la Evaluación de Competencias de Adultos (PIAAC) 19
RECUADRO 2. El aprendizaje basado en el trabajo en la formación profesional: el proyecto más amplio de la OCDE 21
RECUADRO 3. Los impuestos a las empresas para financiar la formación de aprendices en Dinamarca, Inglaterra y Francia 39
RECUADRO 4. Entidades externas que intervienen en la formación de aprendices 54
RECUADRO A1. Variables utilizadas para identificar los aprendices actuales y los titulados de FP Dual 79

CUADROS

CUADRO 1. Los incentivos económicos a las empresas 36
CUADRO 2. Diferencias de salario de los aprendices y de cotizacion a la seguridad social en distintos países 50
CUADRO 3. Porcentaje de titulados de FP Dual (titulados después de 2002) en relación con la población activa, por sectores 68
CUADRO A1. Distribución de los aprendices actuales (de 16-65 años) por nivel de educación y formación, en % 83
CUADRO A2. Tamaño de la empresa y competencias de comprensión lectora 83

Introducción

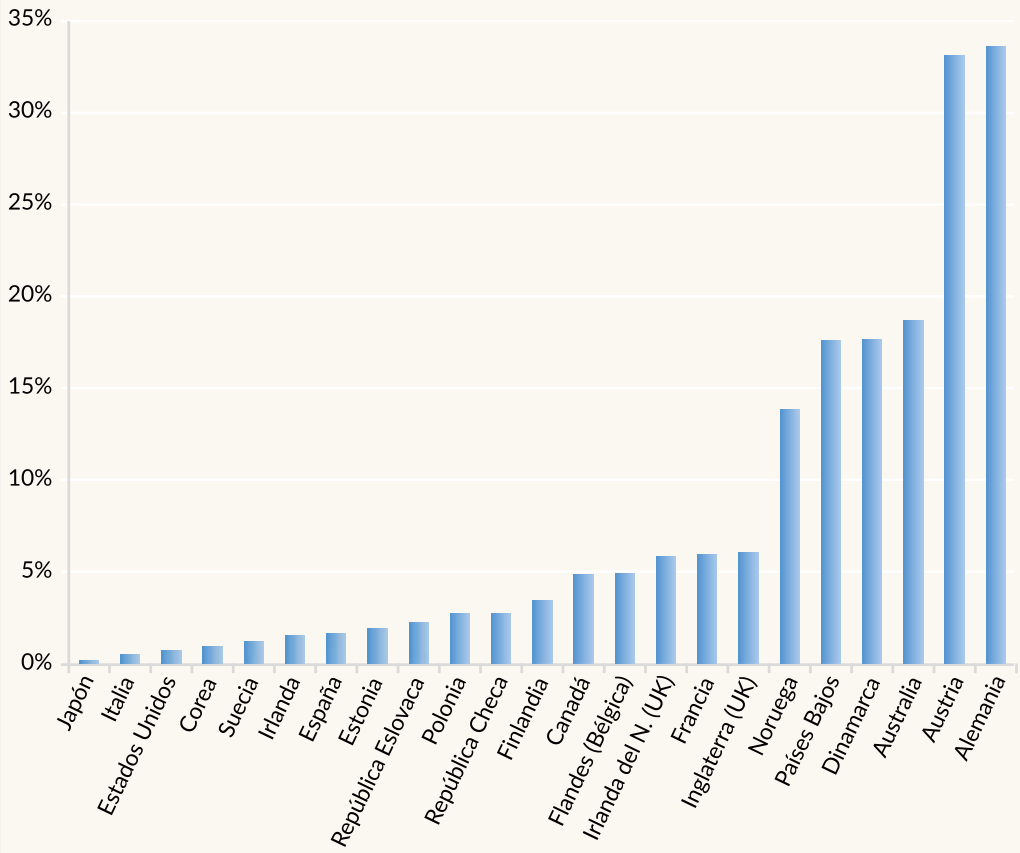
Cuestiones tratadas en este informe

Este informe examina los incentivos para que las empresas ofrezcan puestos de aprendiz y analiza los argumentos a favor de la intervención gubernamental y la creación de incentivos a las empresas para que ofrezcan esta formación. Asimismo, aborda en qué casos los incentivos pueden implantarse de forma eficaz, tras realizar un análisis de los costes y beneficios. También analiza los retos que plantea el desarrollo de la formación de aprendices en pequeñas empresas y sectores con una oferta limitada de puestos de aprendiz. Por último, este informe pone el foco en los incentivos económicos y no económicos y estudia algunos de los escollos con que se encuentran los programas de incentivos.

La formación de aprendices es muy valorada, pero difícil de sustentar y desarrollar

La FP Dual es muy elogiada y valorada como un instrumento eficaz para formar a los jóvenes y facilitar su transición de la escuela al mundo laboral. Pero, al mismo tiempo, a veces no cuenta con el apoyo necesario de las empresas y no es suficientemente atractiva para los eventuales aprendices. En consecuencia, muchos países están lidiando con el problema de cómo fomentar la FP Dual, ya sea aumentando la calidad y la magnitud de los programas existentes o desarrollando programas de FP Dual desde cero (véase el Gráfico 1, que muestra las diferencias en el grado de implantación de la formación de aprendices en distintos países).

GRÁFICO 1. Existen grandes diferencias en el grado de implantación de la FP Dual



Aprendices actuales en programas conducentes a títulos de secundaria superior o de post-secundaria de menor duración, en proporción al total de alumnos matriculados en la educación secundaria superior y la educación postsecundaria de menor duración (ISCED 3 e ISCED 4C), de 16 a 25 años (2012).

Notas: En Corea, España, Estados Unidos, Irlanda, Italia, Japón y Suecia, la proporción estimada de aprendices actuales no es significativamente superior a cero.
ISCED: International Standard Classification of Education (Clasificación Internacional Normalizada de la Educación, CINE), www.uis.unesco.org/Education/Documents/isced-2011-en.pdf.
Véase la definición de *aprendices actuales* en el Recuadro 1.
Fuente: OCDE (2016). *Survey of Adult Skills (PIAAC)* (base de datos 2012, 2015). <www.oecd.org/skills/piaac/publicdataandanalysis/>.

RECUADRO 1. Aprendices y titulados de FP Dual en la Evaluación de Competencias de Adultos (PIAAC)

APRENDICES ACTUALES

Se define como *aprendices actuales* aquellos que están cursando programas de educación secundaria superior o postsecundaria de corta duración (nivel ISCED 3 con una duración superior a 2 años o ISCED 4C) y se denominan a sí mismos como aprendices o tienen un contrato de aprendiz [1]. Véase la distribución de los aprendices en los niveles de educación secundaria superior y postsecundaria en el Cuadro A1 del Anexo A.

Para identificar los aprendices actuales se utilizaron las variables C_Q07 y D_Q09 del cuestionario de contexto de la Evaluación de Competencias de Adultos (véase el texto completo de las preguntas en el Recuadro A1 del Anexo A). Dado que estas variables no hacen distinción entre las prácticas en empresas y la FP Dual, dicha formación se ha limitado únicamente a programas que conducen a títulos de educación secundaria superior y postsecundaria de corta duración, partiendo de la premisa de que las prácticas son más frecuentes en los programas de postsecundaria de larga duración que en los niveles inferiores de educación y formación.

TITULADOS DE FP DUAL

En Alemania, Austria y Canadá los individuos fueron clasificados como *titulados de FP Dual* si identificaban la FP Dual («apprenticeship») como su cualificación más alta (pregunta B_Q01aDE2_REC en Alemania, B_Q01aAT en Austria y B_Q01aCA6 en Canadá de los cuestionarios de contexto nacionales de la Encuesta de Competencias de Adultos).

En Noruega, un *titulado de FP Dual* es aquel cuya cualificación más elevada corresponde al nivel ISCED 3C (con una duración de dos años o más) (pregunta B_Q01a del cuestionario de contexto de la Evaluación de Competencias de Adultos).

En Dinamarca, un *titulado de FP Dual* es aquel cuya cualificación más elevada corresponde al nivel de secundaria superior (ISCED 3, de 2 años o más) en uno de los siguientes campos de estudio: ciencias sociales, educación comercial y derecho, ciencias, matemáticas e informática, formación del profesorado y ciencias de la educación, ingeniería, industria y construcción (preguntas B_Q01a y B_Q01b del cuestionario de contexto de la Evaluación de Competencias de Adultos).

En el Recuadro A1 del Anexo A se describen todas las variables utilizadas para definir a los titulados de FP Dual («apprenticeship graduates»).

Fuentes: OCDE (2013). «The Background Questionnaire». En: *The Survey of Adult Skills - Reader's Companion*. París: OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264204027-5-en>; y los cuestionarios de contexto nacionales de «The Survey of Adult Skills» [no publicados].

1 Nota del traductor: en algunos países europeos existe un contrato específico para la FP Dual. En otros países europeos, los aprendices se vinculan a las empresas con contratos no específicos para la FP Dual.

La FP Dual es una combinación estructurada de trabajo y formación

La FP Dual suele consistir en una combinación estructurada de: 1) estancia en la empresa, durante la cual los aprendices desarrollan nuevas habilidades y desempeñan trabajo productivo; y 2) educación y formación en el centro educativo que no implica ningún trabajo productivo o solo limitado y suele estar financiada y gestionada principalmente por las autoridades públicas (por ejemplo, educación y formación impartida en escuelas e institutos de formación profesional y centros de educación y formación reconocidos). La FP Dual conduce a una titulación formal.

La FP Dual se enmarca en un proyecto más amplio de la OCDE sobre el aprendizaje basado en el trabajo

Este informe está concebido como documento de base para el módulo sobre la implementación de la FP Dual y los incentivos para fomentarla, en el marco de un proyecto más amplio de la OCDE sobre el aprendizaje basado en el trabajo (véase el Recuadro 2), financiado por Noruega. Examina los incentivos para que las empresas ofrezcan puestos de aprendiz, yuxtapone a este análisis ejemplos de políticas y prácticas de distintos países e identifica mensajes políticos clave. Se fundamenta, por un lado, en un análisis de los costes y beneficios de la FP Dual realizado para la OCDE por un experto externo (Mühlemann, 2016) y, por el otro, en el trabajo de la OCDE sobre dichos costes y beneficios, financiado por la Comisión Europea y Alemania. En el marco del proyecto más amplio de la OCDE sobre el ap para la creación de puestos de aprendiz, lo cual contribuye a diseñar un sistema de incentivos eficaz. Por consiguiente, sirve de punto de partida para otras líneas de trabajo dentro de dicho proyecto más amplio sobre el aprendizaje basado en el trabajo, incluido el módulo (reflejado en distintos informes) sobre la incorporación al aprendizaje basado en el trabajo de los jóvenes en situación de riesgo de exclusión.

RECUADRO 2. El aprendizaje basado en el trabajo en la formación profesional: el proyecto más amplio de la OCDE

La OCDE inició este proyecto en 2015 con el objetivo de proporcionar mensajes políticos sobre cómo utilizar el aprendizaje basado en el trabajo en la formación profesional (FP) para lograr mejores resultados económicos y sociales. Se apoya en un trabajo analítico exhaustivo sobre seis temas y una serie de talleres celebrados en 2016. Se publicarán seis informes:

- The cost and benefits of work-based learning (Los costes y beneficios del aprendizaje basado en el trabajo)
- Incentives for apprenticeship (Incentivos para la FP Dual)
- Work, train, win: Work-based learning design and management for productivity gains (Trabajar, formarse, ganar: diseño y gestión del aprendizaje basado en el trabajo para aumentar la productividad)
- Work-based learning for youth at risk: Getting employers on board (El aprendizaje basado en el trabajo para los jóvenes en situación de riesgo: cómo incorporar a las empresas)
- Recognising skills acquired through work-based learning (El reconocimiento de las competencias adquiridas a través del aprendizaje basado en el trabajo)
- Work-based learning and career guidance (El aprendizaje basado en el trabajo y la orientación profesional).

En 2017 se publicará un informe de síntesis que englobará los seis módulos. Todos los informes se publicarán en la siguiente web a medida que estén disponibles: www.oecd.org/edu/skills-beyond-school/work-based-learning.htm.

Los argumentos a favor de los incentivos para la FP Dual

La FP Dual aporta beneficios a los Gobiernos y a la sociedad

Los Gobiernos normalmente contribuyen a la formación de aprendices financiando educación y formación en el centro educativo. En muchos países, también cofinancian junto con las empresas las estancias de los aprendices en las empresas. Los Gobiernos apoyan la FP Dual por muchas de las razones por las que fomentan otras formas de educación y formación: porque aporta beneficios a los individuos y a la sociedad y porque sin apoyo público la oferta de educación y formación sería inadecuada. Al igual que otros tipos de educación y formación, la FP Dual contribuye al desarrollo de

competencias básicas más sólidas y se asocia a factores como salarios más altos, mejores empleos y oportunidades de trabajo, mejor salud o menor criminalidad. Además, la FP Dual tiene algunas características propias.

La FP Dual facilita la transición al mercado laboral

Comparado con otros itinerarios educativos, la FP Dual se caracteriza por dotar a los jóvenes de competencias genéricas y pertinentes para el empleo, combinando la formación académica y el trabajo lo cual facilita su transición de la escuela al mundo laboral. Algunos datos empíricos indican que, al término de sus estudios, los estudiantes de FP Dual tienen mejores oportunidades en el mercado de trabajo —en cuanto a la duración de la búsqueda de empleo, a los periodos de desempleo y a los salarios— que aquellos que eligen otro tipo de educación secundaria superior (Bratberg y Nilsen, 1998; van der Klaauw, van Vuuren y Berkhout, 2004; Comisión Europea, 2013). En general, los países con una elevada proporción de estudiantes de FP Dual tienen tasas más bajas de jóvenes desconectados y de jóvenes con dificultades en la transición al mundo laboral (Quintini y Manfredi, 2009).[2] Esta es una observación importante, ya que los datos demuestran que las primeras experiencias en el mercado laboral tienen repercusiones prolongadas y el desempleo deja en los trabajadores jóvenes secuelas a largo plazo que suponen un coste tanto en el ámbito individual como para la sociedad (Bell y Blanchflower, 2011; Nilsen y Reiso, 2011).

La FP Dual puede reducir los efectos sociales no deseados

La combinación de escuela y trabajo puede ser más idónea para aquellos alumnos a los que las formas más académicas de aprendizaje no les motiven y que, de otro modo, abandonarían los estudios. Al reducir el abandono escolar y mejorar la transición de la escuela al mundo laboral, la FP Dual puede prevenir efectos sociales no deseados (por ejemplo, las conductas delictivas, el consumo de drogas o el embarazo en la adolescencia).

La FP Dual constituye una vía de acceso a niveles superiores de educación y formación

Si bien los programas de FP Dual están concebidos principalmente para acceder al mercado laboral, en muchos países también constituyen una vía de acceso a niveles superiores de educación. La efectividad de esta vía de acceso depende de la mejor remuneración asociada a las cualificaciones de nivel

2 Este informe compara la situación laboral de los jóvenes en distintos países y en diferentes momentos.

superior y de que los itinerarios del sistema educativo permitan a los titulados de FP Dual continuar su educación y formación. Por ejemplo, en Alemania, en torno al 10 % de los titulados de FP Dual prosiguen sus estudios en la educación postsecundaria. Los titulados de FP Dual representan alrededor del 13 % de los estudiantes de todos los programas de educación postsecundaria, y entre el 20 y el 40 % en programas de formación profesional postsecundaria, como Formación en Fachschule, Meister, Berufsakademie, Fachakademie o Bachelor en Fachhochschule (clasificados en los niveles ISCED 5B y 5A) (OCDE, 2016). La FP Dual que ofrece oportunidades reales de continuar en niveles superiores de educación y formación también resulta más atractiva para los estudiantes y tiene más probabilidades de atraer a buenos candidatos.

A veces, el apoyo a la FP Dual es una cuestión de igualdad

La FP Dual para jóvenes conducente a un título de educación secundaria superior suele impartirse sin pagar tasas de matrícula, ya que muchos países consideran la educación secundaria superior como un nivel educativo mínimo y aspiran a que este nivel tenga un alcance universal. Si otras vías alternativas de educación y formación, como la educación secundaria superior académica o la educación universitaria, reciben financiación estatal, el apoyo público a la FP Dual es una cuestión de igualdad, especialmente si en los programas de esta opción formativa hay una sobrerrepresentación de alumnos de familias socioeconómicamente desfavorecidas.

Resumen de las lecciones extraídas de las políticas públicas

Los incentivos para que las empresas ofrezcan puestos de aprendiz

Es probable que los incentivos económicos para la creación de puestos de aprendiz tengan una incidencia moderada, y por lo general implican un considerable efecto *peso muerto*. También existen riesgos de que tengan efectos indeseados, como que se fomente la participación de empresas más interesadas en las subvenciones que en el desarrollo de competencias. Asimismo, con una FP Dual de calidad para los jóvenes, las empresas pueden asumir la labor de formarles y guiarles hacia el mundo laboral, tarea que, en otros contextos, puede recaer sobre el Gobierno y el erario público. Los incentivos económicos deben supervisarse y evaluarse detenidamente, ya que disponemos de relativamente pocos datos.

Algunos de los incentivos no económicos más interesantes propician que la FP Dual sea más atractiva y beneficiosa para las empresas, y están pensados para ayudarlas a sacar el máximo partido de los aprendices. El equilibrio costes-beneficios de la formación de aprendices no siempre es inamovible: cuanto mejores sean los tutores y los formadores de aprendices, más rentable para la empresa puede resultar este itinerario formativo. Además, las instituciones de apoyo pueden ayudar a las empresas a trabajar bien con aprendices. De hecho, la «cultura» del aprendiz suele conllevar un conjunto de capacidades de gestión en el seno de las organizaciones empresariales que les permiten hacer un uso eficaz de los aprendices. Y la capacidad de gestión puede aprenderse, lo cual está en consonancia con el objetivo a largo plazo de muchos países de desarrollar la capacidad de formación de los aprendices.

Indicaciones para la elaboración de políticas

1. Es probable que los incentivos económicos para que las empresas incorporen a aprendices generen importantes efectos de pérdidas de *peso muerto*, es decir, que se subvencionen puestos de aprendiz que se habrían ofrecido de todos modos. Por consiguiente, estos incentivos deben utilizarse con cautela y su impacto debe evaluarse detenidamente, incluidos los efectos de desplazamiento.

2. Para evitar que los incentivos fomenten la creación de puestos de aprendiz en empleos de baja cualificación, los puestos de aprendiz deben cumplir unos estándares de alta calidad.
3. A la hora de proporcionar incentivos económicos para la formación de aprendices, debe garantizarse que las pequeñas empresas también reciban apoyo para poder acceder a la financiación disponible y tramitarla.
4. La asunción compartida de los costes por parte de las empresas a escala sectorial puede promoverse en sectores específicos en los que: el coste de la formación de aprendices sea elevado, el mercado laboral sea rígido y resulte difícil encontrar trabajadores cualificados, y las empresas corran un alto riesgo de que otras empresas capten a sus empleados plenamente formados.
5. Los incentivos económicos deben tener en cuenta el contexto general de las políticas públicas, así como el atractivo relativo de los itinerarios educativos alternativos (incluida la educación terciaria) y el nivel de apoyo público brindado a dichos itinerarios.
6. Deben explorarse opciones para mejorar los incentivos no económicos a las empresas, como la introducción de medidas que aumenten la capacidad de formación de las empresas.
7. Para garantizar que los programas de FP Dual sean beneficiosos para las empresas y atractivos para los aprendices, debe revisarse el diseño de dichos programas (por ejemplo, los salarios de los aprendices, la duración de la formación o la actividad laboral en la empresa).

La formación de aprendices en las pequeñas empresas

Los datos indican que las pequeñas empresas suelen hacer un uso eficaz de los aprendices. Esto puede deberse a que los responsables de estas empresas aprendieron su oficio también como aprendices y comprenden y valoran la opción de la FP Dual. Las circunstancias pueden ser distintas en los países con una cultura general del aprendiz más pobre y donde puede que las pequeñas empresas no sepan del todo cómo aprovechar los posibles beneficios. Las pequeñas empresas suelen sacar provecho de las instituciones de apoyo y coordinación, que las ayudan de distintas maneras a trabajar juntas para gestionar los aprendices. Algunas pequeñas empresas se benefician de formación específica y apoyo para desarrollar su capacidad de participar en la FP Dual.

Indicaciones para la elaboración de políticas

1. Las pequeñas empresas pueden beneficiarse notablemente de los aprendices. Los Gobiernos y los agentes sociales pueden apoyar a las pequeñas empresas:
   - » Animándolas a encontrar maneras de compartir las responsabilidades y los riesgos inherentes a la provisión de puestos de aprendiz.
   - » Promoviendo entidades intermedias que trabajen con grupos de pequeñas empresas para coordinar la formación.
   - » Respaldándolas en la gestión y la provisión de puestos de aprendiz.
2. Los incentivos económicos especiales para que las pequeñas empresas incorporen a aprendices deben utilizarse con cautela y evaluarse detenidamente.

La formación de aprendices según los sectores

En algunos sectores, la formación de aprendices es claramente una herramienta para el reclutamiento y la formación, mientras que en otros es prácticamente desconocida. Sin embargo, crear puestos de aprendiz desde cero puede representar un gran desafío. En los sectores sin experiencia previa en FP Dual, las empresas tienen que adquirir conocimientos especializados sobre cómo gestionar bien un puesto de aprendiz y —algo que es muy importante— a menudo necesitan estar convencidas de que la formación de aprendices es una inversión rentable.

Indicaciones para la elaboración de políticas

1. Al ampliar la FP Dual a nuevos sectores, es preciso que:
   - » Las empresas y los sindicatos apoyen y participen en el diseño de la formación.
   - » Las competencias desarrolladas durante la formación se correspondan con las competencias requeridas en el sector para que los titulados de FP Dual puedan competir eficazmente con otros titulados por los mismos puestos de trabajo.
2. Debe ayudarse a las empresas a proveer puestos de aprendiz mediante:
   - » La creación de instituciones e infraestructuras que faciliten la oferta de FP Dual en determinados sectores.
   - » La prestación de medidas de apoyo que ayuden a las empresas a implantar sus puestos de aprendiz.

1
El marco para el análisis

Introducción

La perspectiva económica de los costes y beneficios de la FP Dual constituye un marco conceptual para analizar el comportamiento de las empresas y las condiciones en que ofrecen puestos de aprendiz, así como las políticas que fomentan la provisión de puestos de aprendiz por parte de las empresas.

El equilibrio entre los costes y los beneficios

Entre los costes asumidos por las empresas que ofrecen puestos de aprendiz figuran los salarios de los aprendices y el coste de la formación (el material utilizado para la formación, el tiempo dedicado por los trabajadores cualificados a la formación de los aprendices, etc.). Sin embargo, la FP Dual también aporta beneficios a las empresas, tanto durante como después de la formación. La contribución de los aprendices al trabajo productivo de la empresa proporciona beneficios durante el periodo de formación, mientras que la retención de los titulados de FP Dual más productivos como empleados de valor genera beneficios una vez finalizado dicho periodo.

Las empresas:

- Ofrecen puestos de aprendiz cuando los beneficios superan o son como mínimo equivalentes a los costes.

beneficios = costes

- Eligen no ofrecer puestos de aprendiz cuando los costes superan los beneficios.

beneficios < costes

La diversidad de beneficios a corto y a largo plazo

Algunas empresas tienen muchas menos probabilidades de sacar provecho a largo plazo del reclutamiento de aprendices. Las empresas que tienen dudas sobre los beneficios a largo plazo no ofrecerán puestos de aprendiz a menos que puedan recuperar los costes al final de la formación. Según los países y las profesiones, los beneficios a corto y a largo plazo pueden variar, y, por lo tanto, también los incentivos para que las empresas incorporen a aprendices. En Alemania hay menos empresas que obtienen beneficios netos al final del periodo de formación que en Suiza: en Alemania, alrededor del 30 % de los puestos de aprendiz generan beneficios netos al finalizar la formación, frente al 71 % en Suiza. En cambio, la probabilidad de que las empresas alemanas retengan a los aprendices como trabajadores cualificados una vez finalizado el programa de formación, y, por lo tanto, obtengan beneficios a largo plazo, es más elevada: la tasa de retención de aprendices en las empresas es del 60 % en Alemania y del 35 % en Suiza (Mühlemann, 2016).

Muchas empresas ofrecen puestos de aprendiz para obtener beneficios a largo plazo

Las empresas que pueden contratar a titulados de FP Dual obtienen beneficios a largo plazo una vez finalizada la formación. La probabilidad de que estas empresas acepten invertir más en las competencias de los aprendices es mayor, aunque la inversión supere los beneficios a corto plazo. Por ejemplo, en Suiza la formación de aprendices en profesiones como mecánico industrial o técnico electrónico es muy costosa. En estas profesiones los aprendices pasan un tiempo relativamente largo en las instalaciones de formación y dedican un tiempo relativamente corto al trabajo productivo. Las empresas realizan una inversión neta durante el periodo de formación que posteriormente se compensa gracias al reclutamiento de aprendices totalmente formados, ya que en estas profesiones hay una tasa elevada de retención de aprendices.

¿Cuánto tiempo se tarda en recuperar el coste?

Los beneficios de reclutar a los titulados de FP Dual más capacitados dependen del tiempo que estos permanezcan en la empresa una vez finalizado el programa de formación. Un estudio inglés estima que las empresas del sector de la construcción pueden recuperar su inversión en puestos de aprendiz si los aprendices permanecen en la empresa durante al menos dos años tras la finalización del programa de formación (Hogarth y Gambin, 2014).

El tiempo necesario para recuperar el coste de la inversión en formación de aprendices varía de una empresa a otra, en función de factores como la inversión inicial en el aprendiz, la estructura salarial y las capacidades de los aprendices ya titulados.

Los salarios y los beneficios a largo plazo

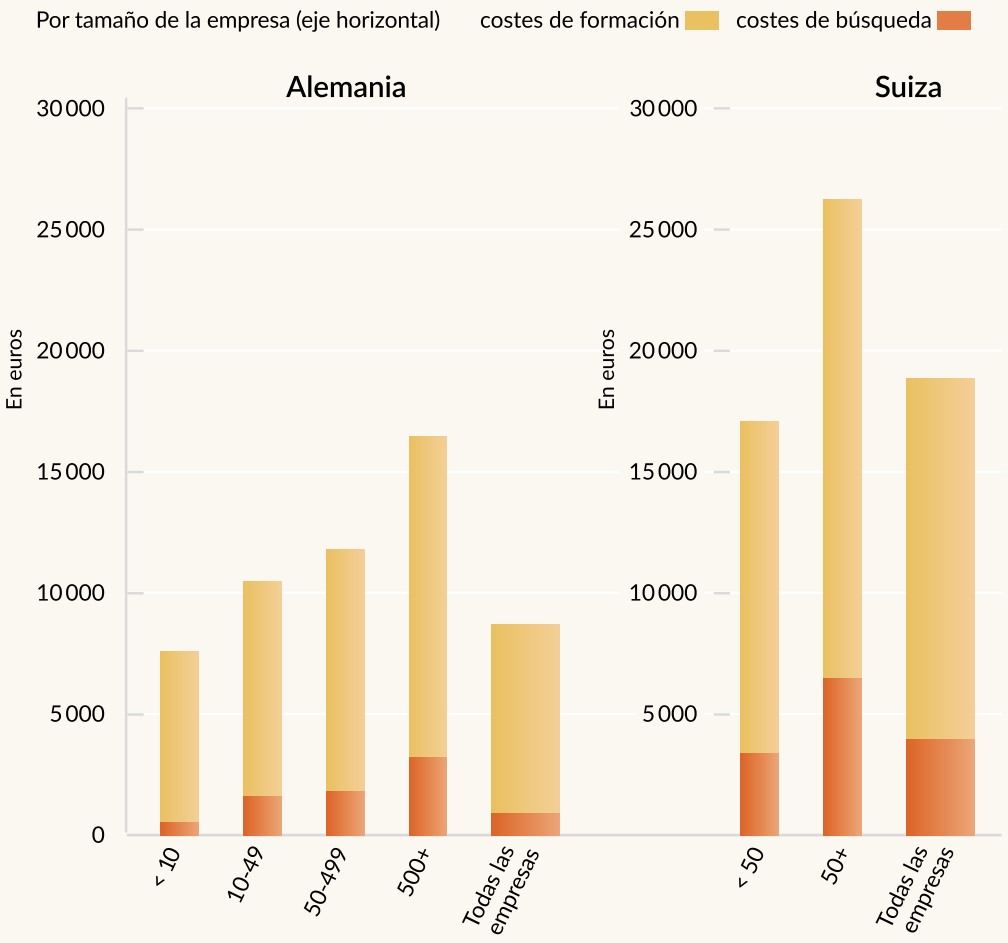
Los beneficios de reclutar a titulados de FP Dual también dependen de si las empresas pueden pagar un salario que esté por debajo de la productividad del empleado. En un mercado laboral «perfecto», las empresas bien informadas podrían comprar al instante y sin costes de transacción exactamente las competencias que deseasen. Sin embargo, en el mundo real, las empresas con un conocimiento privilegiado de la productividad de sus aprendices ya titulados pueden pagar un salario por debajo de su productividad. Los mercados de trabajo son imperfectos por múltiples razones: porque la información es «asimétrica» (es decir, la productividad real de los empleados no es visible para todas las empresas potenciales); porque hay instituciones laborales que comprimen los salarios (en lugar de permitir que reflejen las diferencias de productividad de los empleados); o porque una empresa sea la única de su región para una profesión determinada (monopsonía). Estas imperfecciones del mercado pueden hacer que los empresarios obtengan importantes beneficios tras la formación..

Cuanto mayor sea el coste del reclutamiento en el mercado laboral, mayores serán los beneficios a largo plazo

Los costes de reclutamiento incluyen: los gastos en anuncios de empleo y los costes de las entrevistas; los gastos en formación formal e informal, incluidos los costes de la menor productividad de los empleados en plantilla que forman a los recién reclutados; y los costes que conlleva la productividad inicialmente baja de cualquier nuevo empleado durante el periodo de adaptación (hasta que alcance la plena productividad). Al coste del reclutamiento debe añadirse también el riesgo de reclutar a un trabajador inadecuado, seguido de la necesidad de despedirlo. En los gastos de despido se incluyen: los costes administrativos; las repercusiones en el clima laboral, incluidos los costes de una productividad más baja de los trabajadores durante el periodo de preaviso; y los costes de las vacantes no cubiertas. Estos costes pueden ser considerables, como se muestra en el Gráfico 2. La FP Dual no solo supone un ahorro en los costes de formación de futuros trabajadores contratados externamente, sino que también permite a las empresas adecuar mejor a los trabajadores a las responsabilidades y tareas de su lugar de trabajo. La formación

de aprendices es una importante herramienta de selección para las empresas, ya que les permite descubrir la verdadera capacidad y motivación de cada aprendiz, un proceso que puede llevar varios años tras un reclutamiento externo (Lange, 2007). Una ventaja clave de la formación de aprendices es que la empresa puede evaluar con mayor precisión si un individuo es adecuado para el puesto específico, lo cual reduce las asimetrías de información entre la empresa formadora y los aprendices (Mühlemann et al., 2010).

GRÁFICO 2. Promedio de los costes de contratación de un trabajador cualificado en Alemania y Suiza (EUR), 2012-2013



Notas: Tipo de cambio CHF/EUR de 1.10 el 11 de septiembre de 2015. Coste de contratación: promedio del coste de cubrir una vacante satisfactoriamente

Fuente: MÜHLEMANN, S. (2016). «The Cost and Benefits of Work-based Learning». *OECD Education Working Papers*, n.º 143. OECD Publishing. París. <http://dx.doi.org/10.1787/5jlpl4s6g0zv-en>.

Algunas empresas tienen más probabilidades de obtener beneficios a largo plazo que otras

Las empresas solo obtienen beneficios a largo plazo si son capaces de atraer y retener a los aprendices más capacitados. Por regla general, las empresas que ofrecen salarios iniciales más elevados, mejores perspectivas profesionales y más estabilidad laboral tienen más probabilidades de reclutar a titulados de FP Dual. Las empresas grandes, a menudo consideradas más atractivas para trabajar, tienen más probabilidades de atraer y retener a los aprendices más capacitados que las empresas pequeñas. Por consiguiente, es posible que las empresas pequeñas acaben perdiendo la competencia por los «mejores» aprendices frente a las empresas grandes.

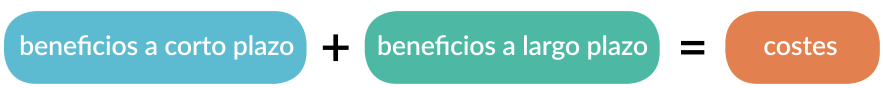
Los mercados laborales rígidos dificultan el reclutamiento de titulados de FP Dual

Las tasas de retención de titulados de FP Dual dependen de las restricciones del mercado laboral local. Cuando el mercado laboral es rígido, es decir, cuando hay muchas vacantes y pocos trabajadores disponibles, la competencia por los titulados de FP Dual es intensa. En este contexto, es posible que las empresas que utilizan los puestos de aprendiz principalmente como instrumento de reclutamiento prefieran no invertir en la formación de aprendices por temor a que otra empresa capte a sus aprendices plenamente formados.

Conclusiones e implicaciones para las políticas públicas

¿Cuándo no es necesario introducir nuevos incentivos?

Cuando las empresas pueden obtener beneficios netos positivos, teniendo en cuenta los beneficios a corto y a largo plazo, en principio no es necesario introducir nuevos incentivos. Por lo tanto, a la hora de diseñar los sistemas de incentivos, es importante evaluar los costes y beneficios de la formación de aprendices para las empresas.

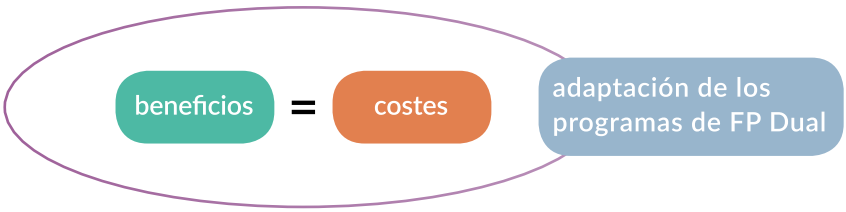


¿Cuándo pueden aplicarse incentivos?

Cuando el sistema de FP Dual existente aporta beneficios limitados a las empresas y pocas empresas ofrecen puestos de aprendiz, es posible que el Gobierno —y a veces los agentes sociales— tenga interés en fomentar la formación de aprendices mediante una serie de incentivos. Por regla general, los incentivos están concebidos para que al final del periodo de formación las empresas consigan al menos alcanzar el umbral de rentabilidad. Existen:

Los incentivos económicos, ya sea en forma de subvenciones directas o de beneficios fiscales.

Los incentivos no económicos, que abarcan una amplia gama de iniciativas, como la adaptación de los programas de FP Dual y la aplicación de medidas para mejorar la capacidad de formación de las empresas. Gracias a estas iniciativas, pueden incrementarse los beneficios o bien reducirse los costes de ofrecer puestos de aprendiz, de modo que los beneficios globales sean al menos equivalentes a los costes. Asimismo, pueden aplicarse otros incentivos no económicos, como medidas reguladoras que obliguen a las empresas a incorporar a aprendices (o las penalicen si no lo hacen) o medidas para mejorar la imagen de la FP Dual destinadas a atraer a empresas y alumnos a la marca FP Dual.



2 Los incentivos para que las empresas ofrezcan plazas de FP Dual

Introducción

Ante la constatación de que la FP Dual constituye un instrumento rentable para desarrollar las competencias de la población activa y facilitar una transición fluida de los jóvenes de la escuela al mundo laboral, existen motivos políticos sólidos para que los Gobiernos fomenten y apoyen la creación de puestos de aprendiz. Cuando las ofertas de puestos de aprendiz son limitadas, el Gobierno y los agentes sociales pueden tener interés en fomentar la formación de aprendices mediante una serie de incentivos. Este informe distingue entre dos tipos de incentivos:

- Los incentivos económicos, ya sea en forma de subvenciones directas o de beneficios fiscales.
- Los incentivos no económicos, que incluyen medidas como ayudar a las empresas a ofrecer puestos de aprendiz, dar un trato preferente a las empresas con aprendices en los procesos de contratación pública o realizar campañas para mejorar la imagen de la FP Dual.

Para que la FP Dual sea atractiva para las empresas, también debe serlo para los alumnos; de ese modo, los jóvenes cualificados competirán por ocupar plazas de FP Dual y las empresas formadoras podrán sacar provecho de las capacidades de sus aprendices. En este sentido, el nivel de apoyo público a los itinerarios educativos que compiten con la FP Dual, como por ejemplo las distintas modalidades de educación postsecundaria, es muy relevante. Si dichos itinerarios reciben mayor financiación pública que la FP Dual y gozan de prestigio, por ejemplo si las matrículas universitarias son gratuitas, es posible que, ante la existencia de una alternativa más atractiva y bien financiada, los jóvenes decidan no optar por la FP Dual. En ese caso, las empresas

pueden mostrarse reacias a reclutar a aprendices que hayan abandonado la escuela y tengan un nivel de estudios bajo que les haya impedido acceder a otras modalidades de educación postsecundaria. En definitiva, si el contexto educativo general ofrece alternativas atractivas a la FP Dual, resultará más difícil cubrir los puestos de aprendiz.

Los incentivos económicos a las empresas

La incidencia de los incentivos económicos depende de cómo se recaude y se gaste el dinero

La incidencia de los incentivos económicos públicos para la formación de aprendices depende de cómo se gaste el dinero, por ejemplo si se ofrecen beneficios fiscales o subvenciones específicas. No obstante, también depende de cómo se recaude el dinero, concretamente si se recauda mediante un impuesto específico, que puede o no destinarse a determinados sectores industriales, o a través de la tributación general.

Los incentivos económicos financiados a través del gasto público

Partiendo de la premisa de que la FP Dual genera externalidades positivas, el coste de este itinerario formativo se reparte entre todos los contribuyentes. Las externalidades se producen cuando la formación de aprendices aporta beneficios a empresas que no han ofrecido puestos de aprendiz (por ejemplo, mejorando las competencias de los empleados potenciales) y a la sociedad en general (aumentando el nivel global del capital humano). Para crear externalidades positivas, la FP Dual debe enseñar competencias más allá de las relacionadas con la empresa en sí. Dentro de estas competencias hay las que son transferibles entre empresas de un mismo sector, así como competencias cognitivas y no cognitivas más genéricas. Estos incentivos se aplican cuando las externalidades previstas de la FP Dual son notables y la oferta de puestos de aprendiz es baja.

El coste de los incentivos económicos para la formación de aprendices puede sufragarse con el gasto público y, por lo tanto, con el dinero del conjunto de los contribuyentes, a través de: 1) una reducción de la base imponible de las empresas que ofrezcan puestos de aprendiz o de los impuestos adeudados por dichas empresas; y 2) subvenciones a las empresas que ofrezcan puestos de aprendiz. Por ejemplo:

- En Austria, en 2008 se suprimieron los incentivos fiscales y se sustituyeron por subvenciones directas para la formación de aprendices. El Ministerio de Economía y Trabajo llegó a la conclusión de que el sistema de

incentivos fiscales no lograba atraer a las empresas que más se habrían beneficiado de una ayuda suplementaria para la formación de aprendices (CEDEFOP, 2009). Los incentivos fiscales se sustituyeron por un sistema basado en subvenciones. La cuantía de la subvención recibida por la empresa depende del año de formación del aprendiz, ya que la subvención disminuye anualmente (el primer año de la formación, la empresa recibe el equivalente a tres meses de salario bruto de aprendiz por cada aprendiz; el segundo año, el equivalente a dos meses; y el tercer año, el equivalente a un mes). También se ofrece un apoyo suplementario a las empresas que ofrecen puestos de aprendiz: para que den formación adicional a los aprendices y formación a los formadores; si tienen aprendices que sobresalen en la evaluación final; si tienen aprendices que presentan dificultades de aprendizaje. Además, se conceden subvenciones para puestos de aprendiz que fomenten la igualdad de acceso de hombres y mujeres a profesiones tradicionalmente no masculinas o no femeninas (Ministerio Federal de Ciencia, Investigación y Economía [Gobierno de Austria], 2014).

- En Francia, todas las empresas (también las públicas) que empleen a aprendices durante al menos un mes pueden beneficiarse de un crédito fiscal. Las empresas reciben 1 600 EUR por aprendiz y año o 2 200 EUR por aprendices discapacitados y poco cualificados. Las pequeñas y medianas empresas (pymes) que ofrecen puestos de aprendiz están totalmente exentas de las cotizaciones sociales empresariales (CEDEFOP, 2009).
- En los Países Bajos, en 2014 se suprimieron las desgravaciones fiscales y se sustituyeron por subvenciones (Casey, 2013).

Los incentivos económicos financiados por las empresas

Los costes de los incentivos económicos también pueden correr a cargo de las empresas, de todas o bien de algunas de ellas, por lo general mediante un impuesto con un tipo impositivo sobre la facturación o la masa salarial. Los fondos recaudados a través de esta contribución pueden utilizarse para financiar la formación en general y los puestos de aprendiz en particular. Por ejemplo, en Dinamarca y Francia, todas las empresas comparten el coste de la formación de aprendices; en Alemania, Austria y Suiza, los impuestos se aplican por sectores; mientras que en Inglaterra (Reino Unido) solo cotizan las grandes empresas. En el Cuadro 1 se ofrece más información sobre los sistemas de incentivos.

CUADRO 1. Los incentivos económicos a las empresas

	Incentivos fiscales*	Subvenciones	Sistema impositivo
Australia	Los incentivos fiscales dependen de las cualificaciones a las que conduzca el programa de formación.	Subvenciones en casos específicos, por ejemplo si la persona que recibe la formación tiene una discapacidad.	No
Austria	Los incentivos fiscales se suprimieron en 2008 y se sustituyeron por subvenciones específicas.	Desde 2008, se otorgan subvenciones específicas por aprendiz (el importe depende del año de formación del aprendiz), así como subvenciones para dar formación adicional a los aprendices y formación a los formadores, por tener aprendices que sobresalen en la evaluación final y para introducir medidas de apoyo a aprendices con dificultades de aprendizaje y para la igualdad de acceso entre hombres y mujeres a los puestos de aprendiz.	Un fondo tributario en el sector de la construcción que abarca todos los estados federados y un fondo tributario en la industria electrometálica de un estado federado (Vorarlberg). Es negociado por las patronales y los sindicatos.
Bélgica (comunidad flamenca)	Desgravaciones fiscales sobre la masa salarial.	Subvenciones directas según el número de aprendices y la duración del programa de formación.	No

	Incentivos fiscales*	Subvenciones	Sistema impositivo
Alemania	No	No	En el sector de la construcción. Es negociado por las patronales y los sindicatos.
Dinamarca	No	No	Todas las empresas —también del sector público— pagan una contribución al Fondo de Reembolso para las Empresas (AER) en función del número de empleados a tiempo completo. El importe es de 492.50 DKR/empleado a tiempo completo cuatro veces al año. A las empresas que ofrecen plazas de FP Dual se les reembolsan los gastos destinados a los aprendices cuando estos reciben formación en el centro educativo (es decir, gastos como el salario o el transporte). El AER también concede subvenciones para alentar a las empresas a crear nuevas plazas de formación.

Notas: * Los incentivos fiscales reducen o bien la base imponible o bien los impuestos adeudados. Pueden ser: 1) desgravaciones fiscales (para determinar la base imponible se aplican sobre los ingresos brutos); 2) exenciones fiscales (determinados ingresos están excluidos de la base imponible); 3) créditos fiscales (importes deducidos de los impuestos adeudados); 4) reducciones fiscales (algunas categorías de contribuyentes o actividades se benefician de tipos impositivos más bajos); y 5) aplazamientos fiscales (postergación de pagos de impuestos).

	Incentivos fiscales*	Subvenciones	Sistema impositivo
Inglaterra (UK)	No	Las contribuciones de las empresas que pagan el impuesto para formación se complementan con una contribución del Gobierno del 10 %. Subvenciones a empresas e instituciones de educación y formación que ofrezcan FP Dual a jóvenes de entre 16 y 18 años.	Impuesto universal con un tipo impositivo del 0.5 % sobre la masa salarial, que se aplica a partir de una masa salarial de 3 millones GBP.
Noruega	No	Subvenciones directas por aprendiz en función de las características del aprendiz (como por ejemplo con respecto a la edad, la discapacidad, el rendimiento escolar, el estatus migratorio, el género o la formación anterior) y las características del sector.	No
Países Bajos	Exenciones fiscales (suprimidas en 2014).	Desde 2014, subvenciones a las empresas que ofrezcan puestos de aprendiz por un importe máximo de 2 700 EUR por alumno y año (dependiendo de la duración de la formación y del número de empresas formadoras que soliciten la subvención).	No
Suiza	No	No	Todas las empresas de determinados sectores económicos están obligadas a contribuir a un fondo sectorial para la formación profesional (VPET) (por ejemplo, para desarrollar los programas de formación, organizar las asignaturas y los procedimientos de cualificación o promover determinadas profesiones). La Confederación puede declarar que algunos fondos para formación profesional sean de interés general y, por consiguiente, que todas las empresas de un determinado sector económico estén obligadas a contribuir a él.

Fuentes: The OECD International Survey of VET Systems, 2007 – respuestas de los países [no publicado]; CEDEFOP (2009). *Using Tax Incentives to Promote Education and Training.* Saarbrücken: Dictus Publishing, 2009. (Cedefop Panorama Series). <www.cedefop.europa.eu/fr/publications-and-resources/publications/5180>; MINISTERIO FEDERAL DE CIENCIA, INVESTIGACIÓN Y ECONOMÍA [Gobierno de Austria] (2014). *Apprenticeship: Dual Vocational Education and Training in Austria. Modern Training with a Future.* <www.bmwfw.gv.at/Berufsausbildung/LehrlingsUndBerufsausbildung/Documents/Die_Lehre_HP_engl.pdf>.

Los impuestos específicos

¿Qué efectos tienen los impuestos específicos?

Los sistemas impositivos específicos suelen tener efectos distributivos que hacen que algunas empresas salgan ganando y otras perdiendo. Salen ganando aquellas que contribuyen poco al sistema impositivo pero se benefician considerablemente de él, por ejemplo incorporando a muchos aprendices gracias a la ayuda de los fondos recaudados. El objetivo de los sistemas impositivos es recompensar a las empresas que crean puestos de aprendiz y hacer que las que se benefician indirectamente de la FP Dual, llevándose a empleados formados por otras empresas, contribuyan al gasto de la formación. Pero también pueden producirse efectos indeseados. Por ejemplo, algunos sectores industriales recurren poco a los aprendices, tal vez porque las competencias requeridas están evolucionando demasiado rápido como para que puedan formalizarse en una titulación de FP Dual. En este caso es posible que tengan que realizar grandes inversiones en el desarrollo de competencias y a la vez contribuir al sistema impositivo.

Muchos efectos incentivadores obedecen a la forma en que se gastan los fondos recaudados con los sistemas impositivos específicos, como ocurre con los incentivos financiados a cargo de la tributación general. Sin embargo, algunos pueden obedecer a la forma en que se recaudan los impuestos. Por ejemplo, en Singapur, donde este impuesto solo se aplica a las empresas que pagan salarios bajos, puede provocar un incremento de los salarios —y de las competencias, para justificar los salarios más altos—, puede elevar el riesgo de desempleo de los empleados poco cualificados al aumentar el coste de sus puestos de trabajo, o ambas cosas a la vez.

Algunos efectos no son de carácter estrictamente económico. Los sistemas impositivos que obligan a las empresas a participar directamente en la gestión del fondo tributario para formación y a identificar las prioridades de formación aspiran a crear en las empresas un espíritu de propiedad de la formación y de participación en ella.

Hay pocos países que aplican sistemas impositivos diseñados específicamente para financiar la formación de aprendices. Dinamarca, Inglaterra (Reino Unido) y Francia (véase el Recuadro 3) son tres de ellos.

RECUADRO 3. Los impuestos a las empresas para financiar la formación de aprendices en Dinamarca, Inglaterra y Francia

Dinamarca tiene un sistema dual de formación profesional sustentado en un impuesto especial para las empresas. Todas las empresas, tanto públicas como privadas, contribuyen al Fondo de Reembolso para las Empresas con una cantidad fija por cada empleado (en 2016 era de unos 370 EUR anuales). Los fondos recaudados se utilizan principalmente para pagar los salarios de los aprendices mientras llevan a cabo su formación fuera del lugar de trabajo. Los salarios de los aprendices se fijan por convenio colectivo a escala sectorial y suelen situarse entre el 40 y el 50 % del salario mínimo. (Este modelo contrasta con el de Irlanda, donde es el Gobierno quien asume este coste, pagando una compensación a los aprendices durante su formación en el centro educativo). Los reembolsos son relativamente generosos y en algunos casos pueden llegar a superar el salario. También se conceden compensaciones a los jóvenes que encuentren un puesto de aprendiz remunerado sin ayuda.

En **Inglaterra**, se ha llevado a cabo una reforma de la FP Dual para mejorar su calidad y prestigio, con el objetivo de ofrecer 3 millones de puestos de aprendiz en 2020 a partir de una nueva propuesta: que como mínimo el 2.3 % de la plantilla de las grandes empresas (de más de 250 empleados) del sector público sean aprendices. En 2017 se implantará un nuevo sistema de financiación basado en un impuesto a las empresas. Si bien la obligación tributaria afectará a todo el territorio del Reino Unido, los fondos recaudados los gestionarán organismos descentralizados, y el sistema de financiación de la FP Dual descrito aquí solo se aplicará en Inglaterra. El tipo impositivo aplicado será del 0.5 % sobre cualquier masa salarial que supere los 3 millones GBP, de modo que quedarán exentas las empresas pequeñas con una masa salarial inferior a 3 millones GBP. Las empresas que paguen este impuesto dispondrán de una cuenta digital para formación en la que podrán ver como «sus» contribuciones se irán acumulando en un fondo que se complementará con una contribución del 10 % por parte del Gobierno. Podrán utilizar este fondo para pagar a proveedores registrados para que impartan formación (y a otras entidades para que presten servicios de evaluación) a sus aprendices en plantilla. El dinero acumulado en este fondo deberá utilizarse en un plazo de 24 meses (Department of Education, 2016). Las empresas que no puedan hacer uso de este fondo (bien porque sean pequeñas empresas que no contribuyen en absoluto o poco al impuesto o porque se hayan gastado todo el dinero de su fondo para impartir formación) deberán sufragar el 10 % de los costes de formación y evaluación de sus aprendices, mientras que el 90 % restante se financiará mediante el impuesto (Department of Education, 2016).

Francia aplica una compleja combinación de incentivos para animar a las empresas a ofrecer formación de aprendices. Se ha creado un impuesto para la formación de aprendices con un tipo impositivo del 0.5 % sobre el

coste salarial, así como una contribución fiscal suplementaria del 0.18 % a otro fondo destinado al «desarrollo de la formación de aprendices». Además, las grandes empresas con plantillas de 250 empleados o más realizan una contribución adicional que varía en función del porcentaje de empleados que cursen una formación profesional basada en el trabajo (FP Dual y otros programas). La mayoría de los fondos recaudados con estos impuestos se canalizan a través de entidades intermediarias y de las regiones, que conceden a las empresas un crédito fiscal de 1 600 EUR por aprendiz y una compensación de al menos 1 000 EUR por aprendiz. Las empresas también están en gran medida exentas de las cotizaciones a la seguridad social por sus aprendices (lo cual representa una importante ventaja en el caso de Francia). Tienen la opción de decidir si quieren que algunas de sus contribuciones al impuesto para la FP Dual se destinen directamente a las instituciones locales de formación que ellos elijan, incluidas las instituciones de educación superior, independientemente del papel que desempeñen esas instituciones en la formación de aprendices. Sin embargo, con la aplicación de las últimas reformas, tan solo en torno al 23 % del impuesto para la FP Dual se está distribuyendo de esta forma.

Fuentes: AUB (2016). Sitio web de: AUB, Fondo de Reembolso para las Empresas. <https://indberet.virk.dk/arbejdsgivernes- uddannelsesbidrag-english/arbejdsgivernes-uddannelsesbidrag-aub> [Consulta: diciembre 2016]; DEPARTMENT OF EDUCATION [Gobierno del Reino Unido] (2016). *Apprenticeship Funding: How It Will Work* [actualización: 25 octubre 2016]. Londres. <www.gov.uk/government/publications/apprenticeship-levy-how-it-will-work/apprenticeship-levy-how-it-will-work> [Consulta: diciembre 2016]; CONSEIL D'ANALYSE ÉCONOMIQUE (2014). «Apprenticeships for Employment». *Les notes du conseil d'analyse économique*, diciembre de 2014, n.º 19. <www.cae-eco.fr/IMG/pdf/cae-note019-env2.pdf>; OCDE (2014). *OECD Economic Surveys: Denmark 2013*. París: OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/eco_surveys-dnk-2013-en>.

¿Quién asume el coste de los impuestos?

Los impuestos implican un coste adicional para las empresas que puede ser absorbido por las propias empresas, bien sea repercutiéndolo sobre los clientes con precios más altos o trasladándolo a los trabajadores y aprendices a través de salarios más bajos. Si hay muchos trabajadores cualificados dispuestos a trabajar para una empresa, incluso con un sueldo más bajo, esta podrá trasladar el coste a los trabajadores. En cambio, si a las empresas les cuesta encontrar mano de obra cualificada, es posible que no puedan rebajar los salarios.

¿Cómo conseguir que las empresas respalden los impuestos específicos?

Las empresas de un determinado sector industrial pueden considerar la FP Dual como algo beneficioso para sus intereses colectivos, aunque algunas (a menudo pequeñas) sean reacias a invertir en aprendices debido al riesgo de que, una vez formados, se vayan a trabajar para otra empresa. Ante esta situación, las empresas pueden optar por cooperar para fomentar la formación mediante un impuesto. El compromiso de las empresas con los impuestos sectoriales para la formación suele ser elevado; existen sistemas de este tipo en Alemania, Austria y Suiza.

Se ofrecen determinados incentivos a las empresas para crear un fondo tributario sectorial en caso de que: el coste de la formación de aprendices sea elevado; el mercado laboral sea rígido y, por lo tanto, resulte difícil encontrar trabajadores cualificados; y las empresas corran un riesgo elevado de que otras empresas capten a sus empleados plenamente formados. Las empresas tienden a mostrarse más escépticas ante los sistemas impositivos universales, que a menudo perciben como un instrumento recaudatorio, y también cuando tienen poco control sobre cómo se usa y cómo se gasta el dinero (Müller y Behringer, 2012).

¿Cómo se gasta el dinero?

Las subvenciones pueden asignarse según distintos criterios

- El número de aprendices: Varios países otorgan una cantidad fija por aprendiz a las empresas que ofrezcan puestos de aprendiz. En Noruega, el Gobierno concede a las empresas una subvención por aprendiz (con derecho a cursar la educación secundaria superior) de unos 14 800 EUR[3] por dos años de estancia en la empresa, repartidos en un año de trabajo productivo y un año de formación (Dirección de Educación y Formación [Noruega], 2016). El importe de la subvención se sitúa a un nivel ligeramente por debajo del coste de un año de educación escolar a tiempo completo.
- La creación de nuevos puestos de aprendiz: En ocasiones, las subvenciones tienen por objeto animar a las empresas a crear nuevos puestos de aprendiz. En Austria y Australia, existe una subvención de este tipo (Ministerio Federal de Ciencia, Investigación y Economía [Gobierno de Austria], 2014). El Gobierno australiano ofrece un incentivo de 1500 AUS (1000 EUR)[4] a las empresas que incorporen a un aprendiz

3 Según el tipo de cambio NOR/EUR vigente el 5 de abril de 2016.

4 Según el tipo de cambio AUS/EUR vigente el 5 de abril de 2016.

australiano en una titulación del Certificado III o IV (Department of Industry [Nueva Gales del Sur], 2016).

- El tipo de profesión: Algunos países promueven la formación de aprendices en determinadas industrias y profesiones. En Australia, existe una subvención suplementaria para las empresas que ofrezcan puestos de aprendiz que permitan acceder a una profesión incluida en la Lista Nacional de Cualificaciones Demandadas (National Skills Needs List). En Noruega, se conceden subvenciones más elevadas a las empresas de profesiones artesanas, como zapateros, alfareros y orfebres, que están «protegidas» por razones históricas o sociales.

- La progresión a lo largo del programa de formación: La subvención puede depender del progreso de los aprendices a medida que vayan completando el programa de formación. El Gobierno australiano paga 2 500 AUS (1 700 EUR)[5] a aquellas empresas cuyos aprendices superen satisfactoriamente el programa de FP Dual (Department of Industry [Nueva Gales del Sur], 2016).

- Las características de los aprendices: Los incentivos económicos a las empresas también pueden depender de las características de los aprendices. Algunos sistemas de incentivos tienen por objeto aumentar el número de puestos de aprendiz para personas que reúnan ciertas características en función de su edad, discapacidad, rendimiento escolar, estatus migratorio, género y formación anterior. En Noruega, las empresas reciben la subvención máxima si facilitan al aprendiz el poder cursar tres años de educación secundaria superior. En cambio, las empresas que ofrecen plazas de FP Dual a mayores de 21 años o a personas que ya hayan obtenido una titulación de educación secundaria superior reciben una subvención de aproximadamente un tercio de la subvención máxima. Además, pueden solicitar una subvención suplementaria si el alumno tiene necesidades especiales y es menor de 25 años (Dirección de Educación y Formación [Noruega], 2016). En Australia, existe una variada oferta de incentivos económicos restringidos a determinadas circunstancias y grupos, por ejemplo para aprendices que formen parte de los denominados *equity groups* (grupos de población en situación de desigualdad) o para aprendices de zonas rurales (Department of Education [Gobierno de Australia], 2015).

5 Según el tipo de cambio AUS/EUR vigente el 5 de abril de 2016.

Pagar una cantidad a tanto alzado o conceder una subvención sujeta a condiciones específicas

Pagar una cantidad a tanto alzado a las empresas que decidan incorporar a aprendices, independientemente del número de aprendices, constituye un incentivo económico para las empresas que hasta entonces no hayan ofrecido puestos de aprendiz, pero no afecta a la decisión de las empresas que ya participen en la FP Dual de incorporar a un nuevo aprendiz. La cantidad a tanto alzado puede servir para generar capacidad de formación en una empresa o en un sector (por ejemplo, para invertir en formadores/instructores, en material para la formación o en capacidad de evaluación). En cambio, si se concede una subvención sujeta al número de aprendices, esta tiene más probabilidades de incidir en la decisión de una empresa de crear nuevas plazas de aprendiz.

Los desafíos que plantean los incentivos económicos

La incidencia de las subvenciones económicas directas para la formación de aprendices probablemente es moderada

Los estudios sobre los costes y beneficios de la FP Dual en Suiza y Alemania señalan que los beneficios netos para las empresas varían enormemente de un sector a otro y de una empresa a otra. Por lo tanto, a partir de esta premisa, solo un porcentaje relativamente bajo de empresas aumentará la oferta de puestos de aprendiz en respuesta a los incentivos económicos.

Los datos empíricos corroboran esta consideración teórica. Westergaard-Nielsen y Rasmussen (1999) observaron una significativa incidencia positiva de las subvenciones públicas en las empresas danesas, pero solo en los sectores de la industria, de oficinas y despachos y del comercio minorista. En Austria, parece que las subvenciones han tenido un impacto limitado (Wacker, 2007). En Suiza (donde no existen subvenciones de este tipo), un estudio de simulación señaló que las subvenciones tendrían un impacto en las empresas que no participan en programas de FP Dual, pero no tendrían ninguna incidencia en la oferta de puestos de aprendiz de las empresas que ya están realizando este tipo de formación (Mühlemann, 2016). Si examinamos el modelo australiano, vemos que las subvenciones apenas han tenido impacto en la decisión de las empresas de ofrecer formación de aprendices, principalmente porque han servido para cubrir solo una pequeña parte de los gastos de formación de las empresas (Deloitte, 2012). Otro estudio australiano ha evaluado el impacto de la supresión de una subvención para formación de

aprendices (Pfeifer, 2016) y no ha detectado ninguna incidencia en las empresas que utilizan esta formación como herramienta de reclutamiento. Por contra, la supresión de la subvención propició una disminución de la oferta de puestos de aprendiz en sectores en los que las empresas no contaban con los beneficios de la FP Dual a largo plazo. Sin la ayuda de la subvención, estas empresas no conseguían alcanzar el umbral de rentabilidad tras finalizar el programa de formación. Mühlemann (2016) sostiene que la reducción de los puestos de aprendiz fue particularmente acusada en el sector servicios, en el que la calidad de la FP Dual solía ser baja (medida en función de los porcentajes de titulados y los resultados en términos de empleo). Por lo tanto, es posible que la subvención promoviera una formación poco útil para los aprendices. La conclusión general es que las subvenciones económicas suelen conllevar un considerable efecto *peso muerto*, es decir, puestos de aprendiz que las empresas habrían sufragado independientemente del correspondiente incentivo. Parte del *peso muerto* es inevitable; normalmente, el objetivo es minimizarlo, para que los incentivos resulten eficaces para aumentar la oferta de puestos de aprendiz.

También existe el riesgo de que los incentivos económicos atraigan a empresas interesadas principalmente en la subvención, más que en formar a los aprendices. Se trata de un problema potencial, ya que la eficacia de la FP Dual depende en buena medida de que las empresas busquen aprovechar los beneficios de conseguir empleados bien formados y altamente productivos y que, por lo tanto, se comprometan a dar una formación de calidad porque consideran que redundará en su propio interés.

Las normativas reguladoras garantizan que los incentivos no fomenten la formación de aprendices en empleos de muy baja cualificación

Si las normativas reguladoras de la FP Dual imponen considerables requisitos a las empresas para poder formar a aprendices, es posible que algunas empresas carezcan de la capacidad necesaria para incorporar a aprendices, bien porque sus procesos de producción son muy especializados y no permiten que los aprendices desarrollen una serie de competencias requeridas por las titulaciones o bien porque no tengan personal experimentado dispuesto y capacitado para instruir a aprendices. Y la falta de capacidad de formación hace que estas empresas no puedan incorporar a aprendices, al menos a corto plazo, ya que es posible que a largo plazo los incentivos las animen a invertir en capacidad de formación. Sin embargo, es importante que exista este tipo de regulación, ya que, de lo contrario, los incentivos pueden fomentar que las empresas ofrezcan puestos de aprendiz sin dar la formación necesaria.

Las empresas basadas en competencias de nivel alto pueden mostrarse indiferentes a los incentivos

Las empresas con empleados altamente cualificados pueden no estar dispuestas a incorporar a aprendices si las competencias requeridas y desarrolladas durante la formación están muy por debajo del nivel que busca la empresa. Por ejemplo, es más probable que contraten y formen a titulados universitarios de ámbitos específicos en lugar de ofrecer puestos de aprendiz si los programas de FP Dual tienen un nivel mucho más bajo.

Los incentivos específicos para favorecer a grupos vulnerables pueden acarrear problemas de efecto peso muerto

La experiencia alemana en materia de bonificaciones para la formación concedidas a empresas que ofrezcan puestos de aprendiz a personas desfavorecidas (con dificultades de aprendizaje o procedentes de contextos desfavorecidos) hace patente algunos de los desafíos que plantea este instrumento. Mühlemann (2016) sostiene que las bonificaciones para aprendices desfavorecidos eran demasiado bajas como para que las empresas pudieran recuperar su inversión al final de la formación. Por lo tanto, las empresas ofrecían puestos de aprendiz a personas a las que querían contratar una vez finalizada la formación para obtener beneficios a largo plazo. Sin embargo, a estas personas se les habría ofrecido un puesto de aprendiz de todos modos, incluso sin la subvención. (Para obtener más información sobre programas de aprendizaje basado en el trabajo para jóvenes desfavorecidos, véase Kis, 2016).

Cuando las subvenciones hacen crecer un tipo de formación a costa de otros se produce un efecto de desplazamiento

A menudo el efecto de desplazamiento es intencionado, ya que los criterios de financiación se diseñan para fijar prioridades, pero en términos globales, como ocurre con el efecto *peso muerto*, la consecuencia es que se reduce el impacto del incentivo en la oferta de formación. Las medidas intencionadas a veces producen efectos de desplazamiento no deseados, como por ejemplo en los Países Bajos, donde una ley tributaria de 1998 permitía a las empresas desgravarse el 120 % de su gasto en formación a los trabajadores menores de 40 años, y el 140 % a los mayores de 40 años, con el objetivo de fomentar la formación de los trabajadores de más edad. Sin embargo, la consecuencia fue que la formación pasó de darse de los trabajadores de poco menos de 40 años a los de poco más de 40. En términos globales, el volumen de formación apenas varió (Leuven y Oosterbeek, 2004).

Las medidas para reducir el efecto peso muerto *a veces se centran en la adicionalidad*

En algunos casos, a fin de intentar evitar el efecto *peso muerto*, se restringen las subvenciones para nuevos puestos de aprendiz en empresas que ya forman. En Austria y Australia, existe una subvención para las empresas que ofrezcan nuevos puestos de aprendiz (Ministerio Federal de Ciencia, Investigación y Economía [Gobierno de Austria], 2014). En Australia se ofrece un incentivo de 1 500 AUS (1 000 EUR)[6] a las empresas que incorporen por primera vez a un aprendiz australiano en una titulación del Certificado III o IV (Department of Industry [Nueva Gales del Sur], 2016). En Bélgica (Comunidad Flamenca) se introdujo una desgravación fiscal en concepto de formación a las empresas que pudiesen demostrar que en términos globales estaban formando más (Müller y Behringer, 2012). Sin embargo, el valor añadido de los incentivos puede ser difícil de evaluar, ya que una empresa en expansión puede reunir los requisitos simplemente porque se esté expandiendo. La adicionalidad también puede considerarse injusta si la financiación no se destina a empresas con un compromiso estable y duradero con la FP Dual.

Los sistemas de incentivos sectoriales y nacionales ofrecen diferentes atractivos

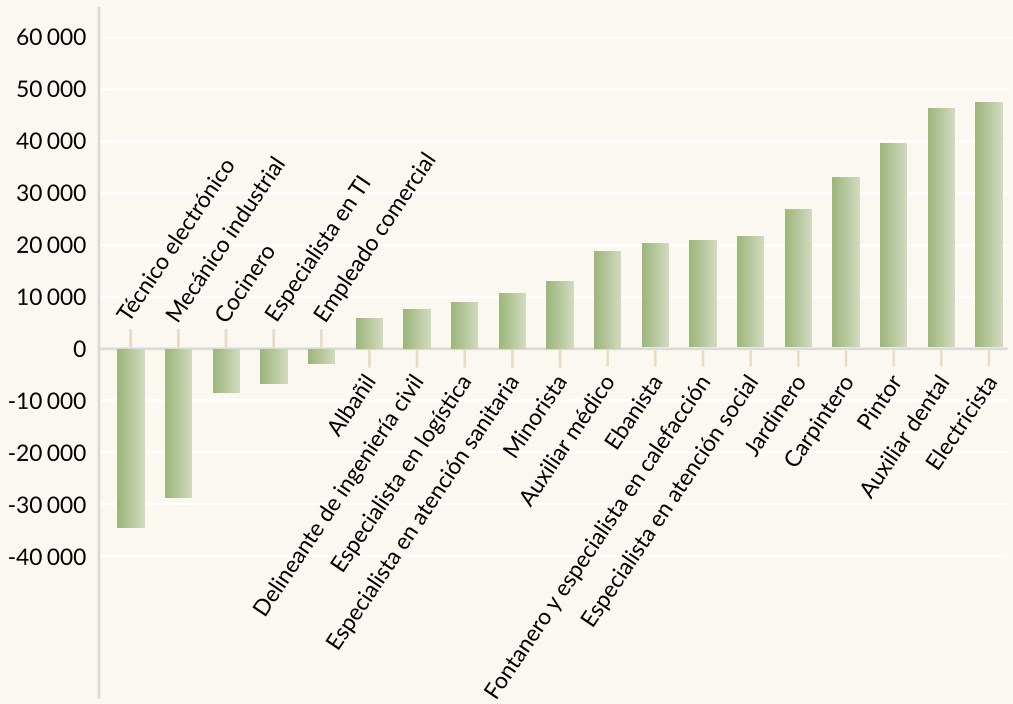
Los sistemas de incentivos universales con una estructura simple (por ejemplo, a través de un crédito fiscal o de un porcentaje de subvención para las empresas formadoras) son más fáciles de entender y manejar para las empresas. También son más baratos con respecto a los costes administrativos. Sin embargo, no tienen en cuenta las grandes diferencias en los costes y beneficios para las empresas y, por lo tanto, pueden dar lugar a efectos *peso muerto* o a un déficit de puestos de aprendiz.

En Alemania, los costes netos por aprendiz (los costes menos los beneficios obtenidos durante el periodo de formación) por sectores oscilan entre los 1 200 y los 8 000 EUR (Mühlemann, 2016). En Suiza, esta diferencia es aún mayor, ya que, gracias a la FP Dual, una vez finalizada la formación de los aprendices muchas empresas obtienen beneficios económicos (véase el Gráfico 3). En Austria, aunque los beneficios netos de las empresas son, de promedio, negativos al término del periodo de formación aun percibiendo la subvención, la relación costes-beneficios es positiva en algunas

6 Según el tipo de cambio AUS/EUR vigente el 5 de abril de 2016.

profesiones típicamente de predominio femenino (por ejemplo, empleadas de oficina, peluqueras o auxiliares de farmacia). Schlögl y Mayerl (2016) sostienen que en estas profesiones las subvenciones pueden contribuir a una sobreoferta de puestos de aprendiz. Teniendo en cuenta las grandes diferencias en la estructura de costes y beneficios entre las distintas empresas, la concesión de un único tipo de subvención solo favorecerá un incremento de puestos de aprendiz en una proporción relativamente pequeña de casos «marginales», mientras que será inevitable que se genere un *peso muerto* considerable.

GRÁFICO 3. Los beneficios netos de la formación de aprendices en Suiza



Beneficios netos (en EUR) obtenidos una vez finalizada la formación. No se incluyen los beneficios a largo plazo, como los que se derivan del reclutamiento de titulados de FP Dual

Fuente: MÜHLEMANN, S. (2016). «The Cost and Benefits of Work-based Learning», *OECD Education Working Papers*, n.º 143. OECD Publishing. París. <http://dx.doi.org/10.1787/5jlpl4s6g0zv-en>.

Las grandes empresas son mejores a la hora de acceder a las ayudas económicas

Las grandes empresas tienden a beneficiarse proporcionalmente mucho más de los incentivos económicos que las pequeñas (Müller y Behringer, 2012). Para poder beneficiarse de las subvenciones, las empresas tienen que estar informadas sobre el sistema, por ejemplo sobre las medidas en vigor, los criterios de concesión o los procedimientos de solicitud. El acceso a información precisa y oportuna puede resultar más fácil para las empresas de mayor tamaño, que suelen contar con departamentos de formación y de recursos humanos dedicados a cuestiones relacionadas con la formación. Ofrecer puestos de aprendiz y solicitar subvenciones también conlleva costes, que pueden ser menos relevantes para las grandes empresas en proporción a sus costes globales de formación. Las pequeñas empresas pueden carecer de capacidad para determinar sus necesidades de formación, planificar en consecuencia y solicitar subvenciones o el reembolso de costes. Por lo tanto, es importante ayudar a las pequeñas empresas a acceder a la financiación disponible y a tramitarla, en paralelo a la concesión de incentivos económicos para la formación de aprendices. Algunas de estas medidas se analizan en el apartado 4.

Los incentivos no económicos a las empresas

Existen principalmente cuatro tipos de incentivos no económicos:

- La adaptación de los programas de FP Dual: para que el equilibrio entre los costes y los beneficios sea más favorable para las empresas.
- El desarrollo de capacidades: para ayudar a las empresas a sacar más partido de los aprendices.
- Las normativas reguladoras: obligan a las empresas a incorporar a aprendices (o las penalizan si no lo hacen).
- Las medidas para mejorar la imagen de la FP Dual: diseñadas para atraer a empresas y alumnos a la marca FP Dual.

La adaptación de los programas de FP Dual

El diseño de los programas de FP Dual debe encontrar un equilibrio entre las necesidades de las empresas y las de los aprendices

El diseño de la FP Dual debe incorporar elementos que la hagan atractiva para las empresas, pero sin perder de vista que también debe atraer a buenos alumnos. El atractivo para las empresas y los alumnos depende de la duración de los programas de formación, de cómo se concilie la duración con los salarios y la productividad de los aprendices y del contenido y la organización de las estancias en la empresa. Las autoridades públicas pueden promover un sistema de FP Dual eficaz ayudando a las empresas a mejorar su formación a los aprendices, con lo cual se consigue que estos sean más productivos durante el programa de formación.

Los niveles salariales deben hacer que la FP Dual resulte atractiva tanto para las empresas como para los aprendices

Si el salario de los aprendices es demasiado alto, pocas empresas ofrecerán puestos de aprendiz. Por otra parte, pagar salarios más bajos a los aprendices no es necesariamente conveniente para las empresas, sobre todo cuando buscan personas altamente capacitadas que les resulten valiosas a medio y largo plazo. Por ejemplo, en Suiza, las empresas recompensan a los alumnos que sacan buenas notas en la escuela remunerándolos con salarios más altos (Mühlemann, 2016). El salario con el que las empresas están dispuestas a incorporar a un aprendiz depende de muchos factores, entre los que se encuentran las tasas de desempleo y las características del aprendiz, como por ejemplo sus capacidades o su edad. Así pues, es más probable que los aprendices más jóvenes acepten salarios más bajos que los de más edad, especialmente en periodos de desempleo juvenil elevado.

Dado que los beneficios netos de las empresas dependen de los salarios de los aprendices, los mecanismos para determinar los salarios desempeñan un papel importante a la hora de ofrecer incentivos para la formación de aprendices. En Noruega, los salarios de los aprendices se establecen para cada sector a través de negociaciones entre los sindicatos y las patronales de ámbito nacional; en Austria y Alemania, el salario de los aprendices se basa en acuerdos salariales globales incluidos en los convenios colectivos mediante la negociación colectiva; y en Suiza, cada empresa decide el salario del aprendiz, pero las patronales ofrecen orientación sobre los niveles salariales (véase Ryan et al. [2013], que analiza la fijación de los salarios de los aprendices en Alemania, Inglaterra [Reino Unido] y Suiza). El Cuadro 2 aporta información adicional sobre los acuerdos salariales en distintos países.

CUADRO 2. Diferencias de salario de los aprendices y de cotizacion a la seguridad social en distintos países

	¿Reciben los aprendices un salario durante el periodo de formación en la empresa?	¿Reciben los aprendices un salario durante el periodo de formación en el centro educativo?	¿Cuál es el salario de un aprendiz comparado con el de un trabajador cualificado?	¿Quién determina el salario mínimo de aprendiz?	Cotizan las empresas a la seguridad social por un aprendiz?
Alemania	Sí	Sí	El 25-33 % del salario de un trabajador cualificado, dependiendo del año de formación.	Los sectores en el ámbito regional.	Sí
Australia	Sí	No	Ausencia de datos	Dependiendo del programa de formación, el salario se determina por sectores en el ámbito nacional y en el regional. En algunos casos depende cada empresa.	Ausencia de datos
Austria	Sí	Sí	De promedio, el 50 % del salario de un trabajador cualificado.	Los sectores en el ámbito regional.	Sí, pero el estado federado cubre parte de los gastos del seguro.
Dinamarca	Sí	Sí	El 30-70 % del salario de un trabajador cualificado, dependiendo del año de formación.	Los sectores	No

Nota: Los salarios de los aprendices pueden variar considerablemente de un sector a otro y tienden a aumentar a lo largo del programa de formación.

Fuentes: RYAN, P.; BACKES-GELLNER, U.; TEUBER, S; WAGNER, K. (2013). «Apprentice Pay in Britain, Germany and Switzerland: Institutions, Market Forces and Market Power». European Journal of Industrial Relations, vol. 19/3, p. 201-220; SCHÖNFELD, G.; JANSEN, A.; WENZELMANN, F.; PFEIFER, H. (2016). Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. BIBB. <www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/8034>; Suecia – intercambio de correos electrónicos; The OECD International Survey of VET Systems, 2007 – respuestas de los países [no publicado]; FEDERAL STATISTICAL OFFICE [Suiza] (2016).

	¿Reciben los aprendices un salario durante el periodo de formación en la empresa?	¿Reciben los aprendices un salario durante el periodo de formación en el centro educativo?	¿Cuál es el salario de un aprendiz comparado con el de un trabajador cualificado?	¿Quién determina el salario mínimo de aprendiz?	Cotizan las empresas a la seguridad social por un aprendiz?
Inglaterra (UK)	Sí	Sí	De promedio, el 63% del salario de un trabajador cualificado (industria metalúrgica).	Cada empresa según la normativa reguladora nacional.	No (para aprendices menores de 25 años).
Noruega	Sí	No	El 30-80% del salario de un trabajador cualificado, dependiendo del año de formación.	Los sectores en el ámbito nacional.	Sí
Países Bajos	Sí	Sí	Ausencia de datos	Los sectores	Sí
Suecia	No	No	-	-	-
Suiza	Sí	Sí	De promedio, el 20 % del salario de un trabajador cualificado, dependiendo del año de formación.	Cada empresa, pero las asociaciones empresariales o profesionales hacen recomendaciones. En consecuencia, el salario de los aprendices varía según el sector.	Sí

«What's New? Income from Employment 2015. Gross Income from Employement per Year from Employed Persons according to Economic Activity Status, Group of Occupation, Workweek Percentage and Gender - Median in Francs». <www.bfs.admin.ch/bfs/en/home/statistics/work-income/wages-income-employment-labour-costs.assetdetail.276590.html> [Consulta: diciembre 2016].

La duración de la formación de aprendices debe mantener un equilibrio entre los intereses de las empresas y los de los aprendices

Las estancias de mayor duración en las empresas las ayudan a recuperar su inversión, ya que los aprendices dedican más tiempo al trabajo productivo. Al principio de la formación, los aprendices suelen tener un coste superior a su valor en términos de trabajo productivo, mientras que al final tienen un coste inferior a su valor en trabajo productivo, que suele ser similar al del trabajo productivo realizado por un trabajador cualificado. Así se constata al menos en el caso la formación de aprendices jóvenes en el marco de la FP Dual (que combina estancias de trabajo en una empresa y educación y formación en un centro de formación profesional). Por contra, la situación cambia mucho en el caso de los aprendices adultos que son trabajadores en activo, cuyos salarios pueden variar poco en el transcurso de su formación como aprendices.

El desarrollo de capacidades

La FP Dual puede fomentarse haciendo que las empresas sean mejores formadoras

Es posible que algunas empresas no se sientan capacitadas para formar a aprendices, y algunas son mejores formadoras que otras. Una mejor formación puede aportar mayores beneficios, ya que los aprendices pueden empezar antes a desempeñar tareas productivas cualificadas. La capacidad de formación depende de la calidad de los formadores, de los métodos de formación y del material utilizado para la formación y suele estar menos desarrollada en las pequeñas empresas sin mecanismos de formación específicos. Por lo tanto, las pequeñas empresas pueden beneficiarse especialmente de medidas destinadas a mejorar la capacidad de formación, como por ejemplo en ámbitos como la formación de formadores o el apoyo en las tareas administrativas.

La capacidad de formar y desarrollar aprendices es muy similar a la capacidad de gestión integral. Sobre todo en el ámbito de la innovación, en el que de forma generalizada se está experimentando con nuevos enfoques y tareas, los trabajadores, más que plenamente cualificados, lo están parcialmente. El trabajo de los cargos directivos consiste en orientar y dar apoyo al personal, garantizar que se lleven a cabo las tareas más fundamentales y, al mismo tiempo, desarrollar las competencias del personal mediante distintos tipos de seguimiento. Es una tarea muy exigente, similar a la de las personas encargadas

de supervisar a los aprendices. En consecuencia, las medidas encaminadas a desarrollar la capacidad de gestionar y formar a los aprendices por parte de las empresas también contribuirán a mejorar su capacidad de gestionar otros empleados.

Los Gobiernos pueden mejorar la capacidad de formación de las empresas mediante una amplia gama de instrumentos, como la formación a los formadores de aprendices, el suministro de materiales de apoyo para ayudar a las empresas a desarrollar sus competencias de formación o la facilitación de contactos entre empresas para compartir conocimientos y experiencias sobre la mejor manera de apoyar, desarrollar y utilizar a los aprendices. Por ejemplo, la Dirección de Educación y Formación de Noruega ofrece recursos gratuitos para los formadores de aprendices en su página web, como por ejemplo vídeos cortos sobre cómo llevar a cabo la formación de forma práctica (Dirección de Educación y Formación [Noruega], 2011).

En algunos países existen entidades especiales que facilitan la provisión de puestos de aprendiz

En algunos países hay entidades especiales cuyo objetivo consiste en poner en contacto a las empresas con los estudiantes que quieran formarse en el lugar de trabajo. También se encargan de las tareas administrativas relacionadas con la formación de aprendices, emplean a aprendices y los ofrecen a empresas de acogida (véase el Recuadro 4). Estas entidades pueden ser administradas y gestionadas por las propias empresas o por un tercero.

Las normativas reguladoras

El tipo de normativa reguladora más simple son las cuotas mínimas de incorporación de aprendices. Por ejemplo, en Inglaterra se ha propuesto que como mínimo el 2.3 % de la plantilla de los grandes proveedores del sector público (con más de 250 empleados) sean aprendices. Algunas regulaciones pueden estar vinculadas a la contratación pública: en ocasiones, las empresas que ofrecen puestos de aprendiz pueden gozar de un trato preferente en la adjudicación de contratos públicos. Strupler Leiser y Wolter (2014) evaluaron esta política aplicada en Suiza y concluyeron que propició un aumento de la oferta de plazas de FP Dual en empresas pequeñas de menos de 50 empleados y en empresas de sectores donde la contratación pública representa gran parte de su negocio. En cambio, tuvo poca incidencia en la calidad de la formación (como por ejemplo en el tiempo dedicado a la formación).

RECUADRO 4. Entidades externas que intervienen en la formación de aprendices

Australia: Las denominadas Group Training Organisations (GTO) son entidades sin ánimo de lucro respaldadas por las administraciones públicas, con algunos costes para las empresas. Las GTO emplean a aprendices y los ofrecen a empresas, a veces de una industria o una región determinada. Su labor consiste en seleccionar a aprendices que se adecuen a las necesidades de las empresas; organizar y supervisar la formación tanto en la empresa como en el centro educativo; ocuparse de las tareas administrativas; y garantizar que los aprendices reciban una gran variedad de experiencias formativas, a veces pasando por diferentes empresas.

En www.ncver.edu.au/publications/bytheme.html se pueden consultar trabajos de investigación sobre las GTO.

Austria: Las alianzas de formación (*Ausbildungsverbünde*) ayudan a las empresas que no pueden proporcionar a los aprendices una amplia gama de competencias necesarias para una profesión específica. Su acción puede incluir: el intercambio de aprendices entre dos o más empresas; el envío unidireccional de aprendices a otra u otras empresas o a su taller de formación (normalmente a título oneroso); o la asistencia a clases o cursos en centros de formación pagando una matrícula. Algunos estados federados prestan un apoyo suplementario a estas alianzas de formación proporcionando información y asesoramiento a las empresas sobre posibles empresas e instituciones educativas colaboradoras y coordinando actividades de las diferentes alianzas de formación (Ministerio Federal de Ciencia, Investigación y Economía [Gobierno de Austria], 2014).

Noruega: Las agencias de formación de aprendices (*opplæringskontor*; en inglés, Apprenticeship Training Agencies o ATA) son propiedad de las empresas y su objetivo consiste en crear nuevos puestos de aprendiz, supervisar las empresas que tienen aprendices, formar al personal implicado en la formación de aprendices y organizar las tareas administrativas relacionadas con la FP Dual para la empresa formadora. Muchas de estas agencias se encargan de organizar la parte teórica de la formación. Mientras que las autoridades del condado deben dar su autorización a cada empresa que ofrece puestos de aprendiz, las ATA suelen firmar los contratos de formación en nombre de las empresas, con lo cual se hacen responsables de la completa realización de la formación y de sus resultados. Alrededor del 70-80 % de las empresas con aprendices están asociadas a las ATA, que se financian con fondos estatales. Por lo general, las empresas pagan a las ATA la mitad del importe recibido del Estado en concepto de formación de aprendices. Los precios de los servicios de estas entidades se fijan mediante un convenio entre estas y las empresas asociadas.

Un estudio reciente (Høst et al., 2014) constató que las ATA a menudo llevan a cabo la labor de las autoridades de los condados y trabajan activamente para garantizar la calidad de la formación de los aprendices. Las ATA

son formalmente empresas de formación, si bien su actividad se sitúa a medio camino entre las autoridades de los condados y las empresas con aprendices, por lo que su estatus jurídico es poco claro. Los estudios indican que el apoyo institucional prestado por las ATA es importante para que el sistema de FP Dual funcione (Høst, Skålholt y Nyen, 2012).

Suiza: Existen centros de formación autónomos que imparten formación práctica básica a aprendices por cuenta de las empresas. La formación puede tener una duración variable y normalmente precede a la formación en la empresa. Su objetivo es facilitar la transición a la formación en las empresas proporcionando a los aprendices conocimientos teóricos y prácticos relevantes para la profesión. Concluye con un examen teórico. La formación prestada en estos centros no sustituye la educación y formación impartida por los centros de formación profesional. Además de impartir formación, algunos de estos centros se encargan también de reclutar aprendices para las empresas. Son entidades sin ánimo de lucro cuyos gastos corren a cargo de las empresas asociadas. Las cuotas de las empresas asociadas varían según la profesión. Las empresas externalizan parte de la formación en estos centros de formación, en lugar de impartirla ellas mismas, ya que así resulta más eficaz y menos arriesgado.

- Los centros de formación alcanzan economías de escala aumentando el número de aprendices a la par que manteniendo los mismos costes.
- Dado que la formación es la principal actividad de estos centros, tienen mayor capacidad para centrarse en la calidad de la formación que las propias empresas. Algunas empresas, y en particular las pymes, no tienen capacidad para impartir por sí solas una formación de calidad a los aprendices. La formación de los aprendices dura normalmente dos años y conlleva un compromiso a largo plazo para las empresas.
- Al externalizar la formación en empresas de formación que se responsabilizan totalmente de los aprendices durante este periodo, las empresas también externalizan parte del riesgo, el cual puede estar vinculado a los cambios en el entorno empresarial, a las convulsiones económicas y a otros factores.

A partir de un análisis empírico, el modelo de los centros de formación es una alternativa viable a parte de la formación realizada dentro de la empresa.

Fuentes: The OECD International Survey of VET Systems, 2007 – Noruega [no publicado]; intercambio personal de correos electrónicos con Noruega; WALTHER, B.; SCHWERI, J.; WOLTER, S. (2015). «Shall I Train Your Apprentice? An Empirical Investigation of Outsourcing of Apprenticeship Training in Switzerland». *Education+Training*, vol. 47, n.º 4/5, p. 251-269; HØST, H.; SKÅLHOLT, A.; NYEN, T. (2012). *Om potensialet for å få bedriftene til å ta inn flere lærlinger: En kartlegging av norske bedrifters vurdering av lærlingordningeni*. ISSN: 1894-8200. Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning. Sider: 94. ISSN: 1894-8200; HØST, H. (2014). *Kvalitet i fag og yrkesopplæringen. Arena for kvalitet – Opplæringskonferanse, Utdanningsdirektoratet*.

Si bien el trato preferente en la adjudicación de contratos públicos parece una medida interesante, dado su coste relativamente bajo y el impacto positivo en la oferta, también presenta algunos inconvenientes potenciales: 1) algunas empresas altamente especializadas tienen puestos de trabajo cualificados muy específicos que pueden no encajar con ninguna titulación de FP Dual ampliamente reconocida y, por lo tanto, pueden ser discriminadas en los procesos de contratación pública; 2) las pequeñas empresas también pueden ser objeto de discriminación cuando las empresas mayores acaparan contingentes limitados de candidatos cualificados para puestos de aprendiz; y 3) esta política puede provocar que haya un exceso de puestos de aprendiz en determinadas industrias o profesiones (como por ejemplo en la construcción) en las que la contratación pública esté muy extendida (Strupler Leiser y Wolter, 2014; Mühlemann, 2016). Además, el trato preferente a las empresas formadoras de aprendices en los procesos de contratación pública también puede ser contrario a las directrices de la Organización Mundial del Comercio (Mühlemann, 2016).

Es posible que el Gobierno noruego implante una nueva normativa para regular los requisitos de la formación de aprendices en la contratación pública.[7] Para los contratos por un importe mínimo de 1,5 millones NOK, el Gobierno deberá adquirir bienes y servicios de empresas reconocidas como empresas formadoras autorizadas para ofrecer plazas de FP Dual. Y se aplicará principalmente en los sectores de la edificación, la construcción y las TIC (tecnologías de la información y la comunicación). Estas regulaciones más estrictas forman parte del seguimiento del nuevo Contrato Social para garantizar que todo estudiante de FP interesado en el sistema dual encuentre un puesto de aprendiz. En Noruega, hay un grave problema de déficit de plazas de aprendiz: en 2015, 9 000 aspirantes a aprendiz no pudieron encontrar una plaza.

Las medidas para mejorar la imagen de la FP Dual

Las empresas que ofrecen plazas de FP Dual pueden mejorar su prestigio presentándose como empresas que invierten en las personas. Indirectamente, si las empresas percibidas como socialmente responsables tienen más probabilidades de vender sus productos y servicios, esto puede conllevar un aumento de sus ganancias. En una campaña reciente realizada en Noruega,

7 De momento, dichos requisitos de formación de aprendices en la contratación pública son una propuesta planteada por el Gobierno noruego en una rueda de prensa reciente y todavía no se han aplicado.

varias empresas obtuvieron el sello de «empresa autorizada para la FP Dual». El objetivo de esta iniciativa es animar a que más empresas se adhieran al sistema de FP Dual. Si los consumidores manifiestan claramente que prefieren comprar bienes y servicios de empresas que participan en la FP Dual, las empresas que ofrezcan puestos de aprendiz tendrán una ventaja competitiva. El Gobierno ha lanzado una campaña de relaciones públicas para animar a la gente a buscar este sello, con anuncios en un periódico de ámbito nacional y en Internet. Este sello también tiene una página en Facebook. Si bien estas iniciativas de *branding* pueden resultar interesantes, los datos disponibles sobre su eficacia son escasos y sería conveniente realizar una evaluación cualitativa.

Conclusiones e implicaciones para las políticas públicas

A la luz de los datos aquí presentados, es probable que los incentivos económicos para la creación de puestos de aprendiz tengan una incidencia moderada, y por lo general implican un considerable efecto *peso muerto*. También existen riesgos de que tengan efectos imprevistos, como que se fomente la participación de empresas más interesadas en las subvenciones que en el desarrollo de competencias. Sin embargo, con una FP Dual de calidad para los jóvenes, las empresas pueden asumir la labor de formarles y guiarles hacia el mundo laboral, tarea que, en otros contextos, puede recaer sobre el Gobierno y el erario público. Como muestra de reconocimiento a esta función, las empresas noruegas, por ejemplo, reciben por cada puesto de aprendiz una suma de dinero casi equivalente al coste que supondría que el aprendiz completara su formación académica sin realizar actividad laboral en una empresa. En este sentido, en el planteamiento de cómo el Gobierno y las empresas deben compartir la responsabilidad, deben tenerse en cuenta algunos factores más allá de los incentivos y su eficacia. Los incentivos económicos deben supervisarse y evaluarse detenidamente, ya que disponemos de relativamente pocos datos.

Algunos de los incentivos no económicos más interesantes propician que la FP Dual sea más atractiva y beneficiosa para las empresas, y están pensados para ayudarlas a sacar el máximo partido de los aprendices. El equilibrio costes-beneficios de la formación de aprendices no siempre es inamovible: cuanto mejores sean los tutores y los formadores de aprendices, más rentable para la empresa puede resultar este itinerario educativo. Además, las instituciones de apoyo pueden ayudar a las empresas a trabajar bien con aprendices. De hecho, la «cultura» del aprendiz suele conllevar

un conjunto de capacidades de gestión en el seno de las organizaciones empresariales que les permiten hacer un uso eficaz de los aprendices. Y la capacidad de gestión puede aprenderse, lo cual está en consonancia con el objetivo a largo plazo de muchos países de desarrollar la capacidad de formación de los aprendices.

Indicaciones para la elaboración de políticas

1. Es probable que los incentivos económicos para que las empresas incorporen a aprendices generen importantes pérdidas de *peso muerto*, es decir, que se subvencionen puestos de aprendiz que se habrían ofrecido de todos modos. Por consiguiente, estos incentivos deben utilizarse con cautela y su impacto debe evaluarse detenidamente, incluidos los efectos de desplazamiento.
2. Para evitar que los incentivos fomenten la creación de puestos de aprendiz en empleos de baja cualificación, los puestos de aprendiz deben cumplir unos estándares de alta calidad.
3. A la hora de proporcionar incentivos económicos para la formación de aprendices, debe garantizarse que las pequeñas empresas reciban un apoyo específico para poder acceder a la financiación disponible y tramitarla.
4. La asunción compartida de los costes por parte de las empresas a escala sectorial puede promoverse en sectores específicos en los que: el coste de la formación de aprendices sea elevado, el mercado laboral sea rígido y resulte difícil encontrar trabajadores, y las empresas corran un alto riesgo de que otras empresas capten a sus empleados plenamente formados.
5. Los incentivos económicos deben tener en cuenta el contexto general de las políticas públicas, así como el atractivo relativo de los itinerarios educativos alternativos (incluida la educación terciaria) y el nivel de apoyo público brindado a dichos itinerarios.
6. Deben explorarse opciones para mejorar los incentivos no económicos a las empresas, como la introducción de medidas que aumenten la capacidad de formación de las empresas.
7. Para garantizar que los programas de FP Dual sean beneficiosos para las empresas y atractivos para los aprendices, debe revisarse el diseño de dichos programas (por ejemplo, los salarios de los aprendices, la duración de la formación o la actividad laboral en la empresa).

3

La formación de aprendices en las pequeñas empresas

Introducción

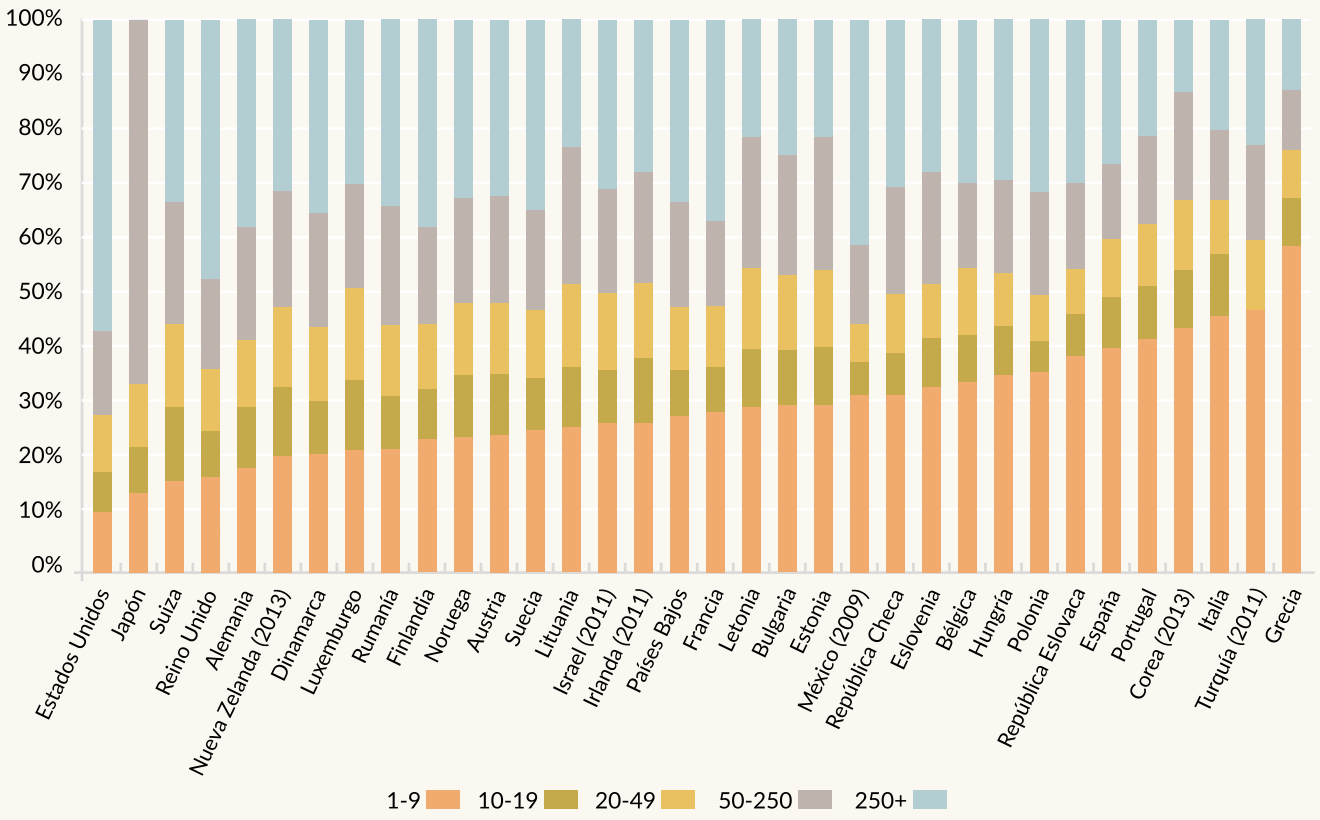
A muchos países les preocupa que las empresas pequeñas sean reacias a ofrecer plazas de FP dual. Se ha argumentado que los fondos recaudados a través de los impuestos para la formación suelen ser aprovechados por las empresas de mayor tamaño (Johanson, 2009; Dar y Whitehead, 2003; CEDEFOP, 2009; Müller y Behringer, 2012) y que es posible que las empresas más pequeñas obtengan pocos beneficios de la formación si las empresas mayores con más oportunidades de promoción profesional «se llevan» a sus empleados formados. Las pequeñas empresas también pueden carecer de capacidad para planificar y determinar sus necesidades de formación.

La formación de aprendices en las pequeñas empresas

Muchas economías dependen de las empresas pequeñas y micro empresas

En los países del sur de Europa y en Corea, el 40 % o más de los empleados trabajan para microempresas con menos de 10 trabajadores (véase el Gráfico 4). En los países de la OCDE, las microempresas representan entre el 70 y el 95 % de las empresas (OCDE, 2015). En la mayoría de países, las pequeñas empresas con menos de 50 trabajadores ocupan como mínimo al 40 % de la población activa. De promedio, en los países de la OCDE, el 40 % del valor añadido lo crean las pequeñas empresas (con menos de 50 empleados) y la participación relativa de las pequeñas empresas en el valor añadido total oscila entre el 23 % en México y más del 60 % en Luxemburgo. La contribución de las pequeñas empresas a la economía varía según los sectores, pero en casi todos los países son la columna vertebral del sector servicios. En cambio, en el sector industria son las grandes empresas las que contribuyen sustancialmente al valor añadido (OCDE, 2016).

GRÁFICO 4. Personas empleadas, por tamaño de la empresa (2012 o el último año disponible)

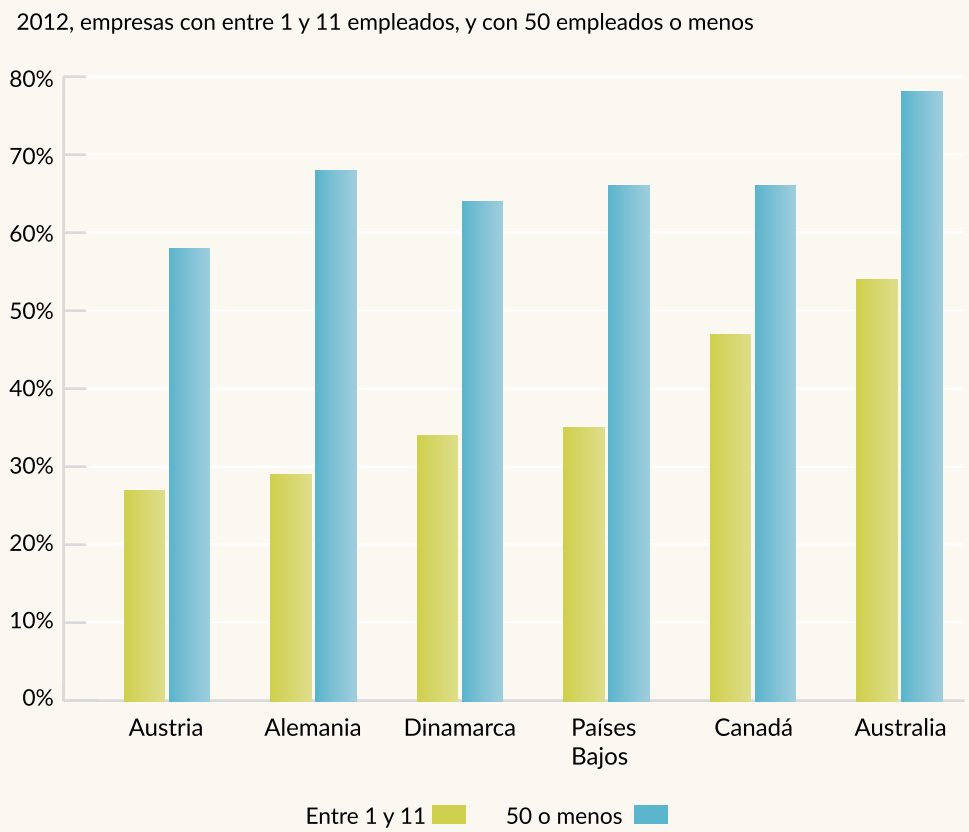


Fuente: OCDE (2015). Entrepreneurship at a Glance 2015, París: OECD Publishing, Cuadro 2.2. <http://dx.doi.org/10.1787/entrepreneu r_aag-2015-en>..

Las pequeñas empresas destacan como proveedoras de puestos de aprendiz

Las pequeñas empresas ofrecen gran parte de los puestos de aprendiz. En los países con datos disponibles, más de la mitad de los aprendices trabajan en empresas de 50 empleados o menos (véase el Gráfico 4). Por lo tanto, hay pequeñas empresas que consideran que la formación de aprendices es beneficiosa, y ello se debe a que esas empresas pequeñas y muy pequeñas, incluidas las empresas familiares, piensan que la formación de aprendices es una manera eficaz de reclutar y formar a personas clave, en un contexto en el que las conexiones y lealtades personales pueden desempeñar un papel importante y no pueden reproducirse a través de las vías ordinarias de reclutamiento.

GRÁFICO 5. Gran parte de los aprendices (de 16-65 años) trabajan en micro y pequeñas empresas



Fuente: OCDE (2016). *Survey of Adult Skills (PIAAC)* (base de datos 2012, 2015). <www.oecd.org/skills/piaac/publicdataandanalysis/>.

Los obstáculos a la formación de aprendices en las pequeñas empresas

Crear puestos de aprendiz en las pequeñas empresas es más complicado

Aunque las pequeñas empresas destacan como proveedoras de puestos de aprendiz, las grandes empresas tienen más probabilidades de ofrecer formación de aprendices. En Suiza, alrededor del 25 % de las empresas con menos de 10 empleados ofrecen puestos de aprendiz, mientras que lo hacen el 80 % de las grandes empresas que emplean a 100 personas o más (Mühlemann, 2016). Esta estadística no aporta ninguna pista sobre si la proporción entre aprendices y empleados ordinarios es mayor o menor en las empresas

de mayor tamaño, pero existen varios motivos por los que a las pequeñas empresas les puede resultar más complicado ofrecer puestos de aprendiz.

Las pequeñas empresas tienen menos probabilidades de reclutar a titulados de FP Dual

Al retener a los titulados de FP Dual más capacitados, las grandes empresas tienen más probabilidades que las pequeñas de obtener beneficios a largo plazo de la formación de aprendices. Los datos de Alemania y Suiza muestran que las tasas de retención de aprendices aumentan conforme aumenta el tamaño de la empresa, como ilustra el Gráfico 6. Las mayores tasas de retención en las grandes empresas pueden ser un reflejo de las preferencias de los titulados, ya que a menudo las grandes empresas se perciben como más atractivas para trabajar (en términos de salario, paquetes de prestaciones y oportunidades profesionales a largo plazo).

Las pequeñas empresas tienen menos probabilidades de atraer a los mejores aprendices

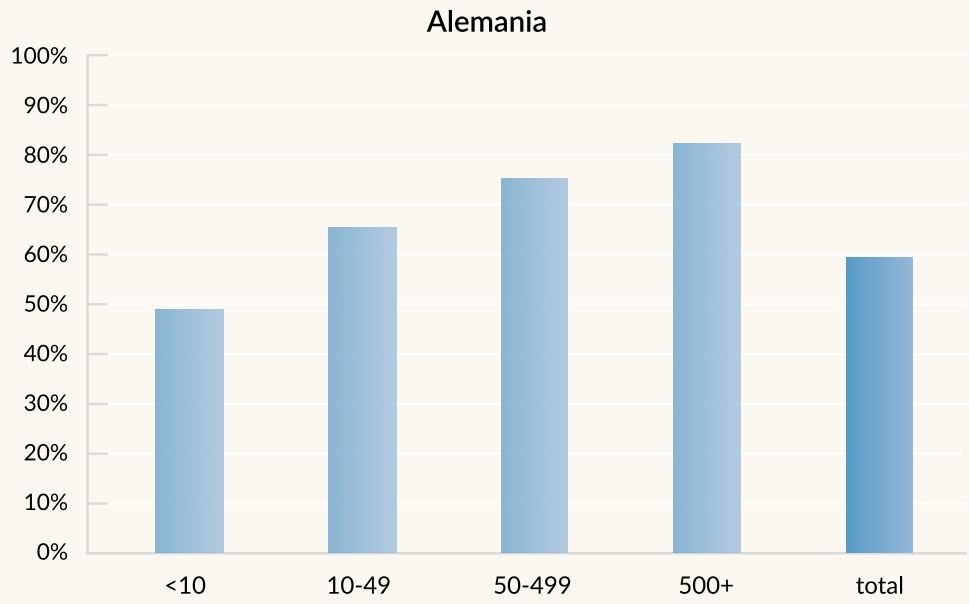
Según algunos datos (Alemania y los Países Bajos), los aprendices con competencias básicas más sólidas suelen realizar su formación en empresas grandes (véase el Cuadro A2 del Anexo A). Esto puede deberse a que los estudiantes con mayores capacidades eligen puestos de aprendiz en empresas de mayor tamaño, a que las grandes empresas son más eficaces en el desarrollo de las competencias de los aprendices o a ambas cosas. Los datos indican que las grandes empresas invierten más en formación y desarrollo de competencias generales que las pequeñas, que tienden a prestar formación más enfocada a la propia empresa (Comisión Europea, 2013). Si los aspirantes a aprendiz con competencias sólidas prefieren empresas más grandes con buenas oportunidades profesionales, puede ocurrir que las empresas más pequeñas desistan por completo de reclutar aprendices.

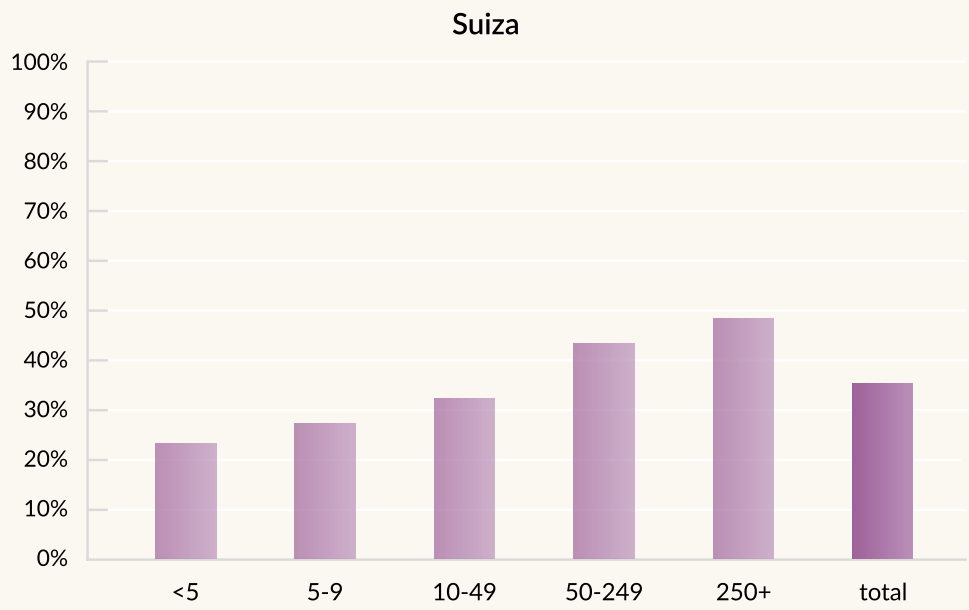
A las pequeñas empresas la formación de aprendices les puede resultar más cara y compleja

Las pequeñas empresas pueden beneficiarse menos de las economías de escala, que permiten reducir el coste unitario de la formación de aprendices. Estas economías se materializan cuando, por ejemplo, un formador formado instruye a varios aprendices a la vez, o cuando la empresa asume el coste fijo de conocer los requisitos administrativos y de otro tipo que conlleva la formación de aprendices. También puede ocurrir que las pequeñas empresas no estén en condiciones de dar una formación que cubra la gran diversidad de competencias requeridas por una determinada titulación de FP Dual.

GRÁFICO 6. Tasas de retención de aprendices en las empresas

Por tamaño de la empresa





Fuente: MÜHLEMAN, S. (2016). «The Cost and Benefits of Work-based Learning», *OECD Education Working Papers*, n.º 143. OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5jlpl4s6g0zv-en>.

Los incentivos y el apoyo a las pequeñas empresas

Los incentivos para que las pequeñas empresas ofrezcan puestos de aprendiz

Una de las principales deficiencias potenciales del mercado es que las pequeñas empresas tienen más probabilidades de que otra empresa capte a sus aprendices plenamente formados. Esto puede provocar que no ofrezcan plazas de FP Dual a menos que puedan recuperar su inversión al final de la formación gracias a la productividad añadida del aprendiz parcialmente formado, independientemente de los beneficios a largo plazo de retener a un trabajador cualificado. Los Gobiernos pueden ayudar a corregir esta deficiencia del mercado, ya sea ofreciendo incentivos económicos a las pequeñas empresas o bien mecanismos de apoyo que ayuden a estas empresas a cooperar entre ellas para obtener algunas economías de escala en la formación de aprendices.

Compartir responsabilidades para poder ofrecer puestos de aprendiz

Algunas pequeñas empresas no están en condiciones de cumplir todos los requisitos correspondientes a la parte de la formación en la empresa (por ejemplo, en cuanto a las competencias que deben desarrollar los aprendices y a las cualificaciones de los formadores). Para apoyar a las empresas que por sí mismas no podrían ofertar puestos de aprendiz, muchos países disponen de instrumentos para que estas empresas puedan compartir las responsabilidades que implica la FP Dual. Por ejemplo, en Dinamarca, las pequeñas empresas pueden ofrecer colectivamente una parte o la totalidad de un puesto de aprendiz (Poulsen y Eberhardt, 2016). En Alemania, la opción de «compartir la formación de aprendices» incluye los siguientes modelos (Poulsen y Eberhardt, 2016):

- El modelo «empresa principal - empresa asociada»: la empresa principal asume toda la responsabilidad de la formación, pero parte de esta formación se imparte en varias empresas asociadas.
- El modelo de la «formación por encargo»: algunos periodos de formación tienen lugar fuera de la empresa habitual, tal vez en una empresa grande situada a poca distancia y que disponga de un taller de formación, por encargo y contra reembolso de los costes.
- El modelo del «consorcio de formación»: varias pequeñas empresas cooperan entre ellas para incorporar a aprendices.
- El modelo de la «asociación para la formación»: varias empresas crean una entidad con fines formativos que asume las tareas organizativas

(contratos, etc.), mientras que las empresas promotoras se encargan de impartir la formación. Los órganos de gobierno de dicha entidad son la asamblea general y la junta directiva, y los derechos y obligaciones de los asociados están regulados por unos estatutos.

En Austria, las empresas que no pueden cumplir determinados requisitos (por ejemplo, porque son demasiado pequeñas o demasiado especializadas para poder proporcionar la formación necesaria a sus aprendices) pueden formar alianzas de formación (*Ausbildungsverbünde*) para compartir aprendices. Las empresas que forman parte de dichas alianzas están supervisadas, en el ámbito de los estados federados, por las Oficinas de Formación de Aprendices (*Lehrlingsstellen*), designadas por las cámaras de comercio. Las cámaras de comercio ayudan a encontrar aliados para las empresas interesadas en crear nuevas alianzas de formación. Lachmayr y Dornmayr (2008) señalan que estas alianzas contribuyen a mejorar la calidad de la formación de aprendices ofertada. En 2008, al menos 5 000 empresas formadoras, o 15 000 aprendices, estuvieron aglutinados por alianzas de formación (estimación documentada en Lachmayr y Dornmayr, 2008 y basada en Hoeckel, 2010).

Compartir responsabilidades entre aliados comerciales para poder ofrecer puestos de aprendiz

En Inglaterra, en determinadas profesiones, como las relacionadas con la ingeniería y la tecnología, las grandes empresas pueden impartir parte de la formación a aprendices de pequeñas empresas que forman parte de sus cadenas de suministro. Al proporcionar parte de la formación en nombre de las pequeñas empresas, las grandes empresas se aseguran que recibirán productos y servicios de mejor calidad de sus proveedores y evitan que haya déficits de competencias en sus cadenas de suministro (Lewis, 2014). Muchas pequeñas empresas no podrían ofrecer puestos de aprendiz sin «externalizar» parte de la formación, ya que generalmente carecen de infraestructura para ello. Además, los puestos de aprendiz ofrecidos colectivamente con una empresa grande y reconocida gozan de mayor prestigio y permiten a las pequeñas empresas atraer a mejores candidatos (Lewis, 2014).

Las medidas para mejorar la capacidad de formación de las pequeñas empresas

Por lo general, la capacidad de formación está peor desarrollada en las pequeñas empresas que no cuentan con mecanismos y personal específicos para la formación. Así pues, las pequeñas empresas pueden beneficiarse especialmente de las medidas destinadas a mejorar la eficacia de la formación,

como por ejemplo la formación de formadores y la asistencia en tareas administrativas. En este sentido, hay una gran variedad de medidas posibles. Por ejemplo, en Austria, los formadores cualificados de las escuelas de formación profesional también pueden trabajar con pequeñas empresas y brindarles apoyo en la formación de aprendices (CEDEFOP, 2015).

En muchos países, existen entidades externas que ayudan a las empresas en diferentes aspectos de la formación de aprendices (véase el Recuadro 3, donde se recogen ejemplos de distintos países). Pese a no estar específicamente concebidas para las pequeñas empresas, dichas entidades pueden facilitar la provisión de puestos de aprendiz en estas empresas.

Conclusiones e implicaciones para las políticas públicas

Los datos indican que las pequeñas empresas suelen hacer un uso eficaz de los aprendices. Esto puede deberse a que los responsables de estas empresas muchas veces han aprendido su oficio también como aprendices y comprenden y valoran la opción de la FP Dual. Las circunstancias pueden ser distintas en los países con una cultura general del aprendiz más pobre y donde puede que las pequeñas empresas no sepan del todo cómo aprovechar los posibles beneficios. Las pequeñas empresas suelen sacar provecho de las instituciones de apoyo y coordinación, que las ayudan de distintas maneras a trabajar juntas para gestionar los programas de aprendizaje. Algunas pequeñas empresas se benefician de una formación y una asistencia específicas para desarrollar su capacidad de sacar partido de los aprendices.

Indicaciones para la elaboración de políticas

1. Las pequeñas empresas pueden beneficiarse notablemente de los aprendices. Los Gobiernos y los agentes sociales pueden apoyar a las pequeñas empresas:
   - » Animándolas a encontrar maneras de compartir las responsabilidades y los riesgos inherentes a la provisión de puestos de aprendiz.
   - » Promoviendo entidades que trabajen con grupos de pequeñas empresas para coordinar la formación.
   - » Respaldándolas en la gestión y provisión de puestos de aprendiz.
2. Los incentivos económicos especiales para que las pequeñas empresas incorporen a aprendices deben utilizarse con cautela y evaluarse detenidamente.

4

La formación de aprendices según los sectores

Introducción

En algunos lugares de trabajo, es común ver a aprendices jóvenes trabajando codo con codo con empleados experimentados, muchos de los cuales fueron a su vez aprendices. Para algunas empresas, la FP Dual forma parte su contexto y cultura de trabajo. Sin embargo, la familiarización con la formación de aprendices varía según los sectores.

Diferencias intersectoriales entre países

La Evaluación de Competencias de Adultos (PIAAC) pone de manifiesto grandes diferencias en los niveles de empleo de los aprendices recién titulados (aquellos que se titularon después de 2002) según los distintos sectores y países (véase el Cuadro 3). Suponiendo que tras finalizar los estudios los aprendices trabajan en profesiones para las que han sido formados, los datos señalan que la oferta de formación de aprendices difiere según los sectores. En la mayoría de los países de los que se dispone de datos, la implantación de la FP Dual es habitual en sectores como la industria, la construcción, el comercio al por mayor y al por menor y las actividades de servicios de alojamiento y comidas, y es menos frecuente en sectores como la agricultura y la educación.

En Canadá, la FP Dual se concentra principalmente en la construcción, mientras que en Alemania abarca la mayoría de sectores. Alemania también ha logrado ampliar con éxito la FP Dual a sectores en los que tradicionalmente esta modalidad formativa no estaba presente, como la gestión financiera y los seguros, la información y la comunicación.

Cuadro 3. Porcentaje de titulados de FP Dual (titulados después de 2002) en relación con la población activa, por sectores

Entre 16 y 64 años, 2012

	Austria	Canadá	Dinamarca	Alemania	Noruega
Agricultura, silvicultura y pesca	4%	0%	0%	0%	5%
Minería y extracción	0%	4%	0%	0%	10%
Industria	10%	1%	9%	11%	5%
Construcción	14%	8%	17%	13%	13%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	12%	1%	8%	12%	7%
Transporte y almacenaje	8%	0%	9%	14%	4%
Actividades de servicios de alojamiento y comidas	10%	0%	6%	15%	9%
Información y comunicación	0%	0%	4%	8%	0%
Educación	0%	0%	2%	3%	2%
Actividades de gestión financiera y seguros	5%	0%	0%	14%	0%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	0%	0%	3%	7%	0%
Actividades de servicios administrativos y auxiliares	0%	0%	0%	9%	0%
Administración pública y defensa	2%	0%	4%	8%	4%
Actividades de salud humana y trabajo social	3%	0%	4%	8%	5%
Otras actividades de servicios	7%	1%	7%	8%	0%

Nota: Cómo leer el cuadro: Por ejemplo, en Noruega, el 10 % de las personas empleadas en el sector de la minería y la extracción poseen una titulación de FP Dual (obtenida después de 2002).
Véase la definición de *titulados de FP Dual* en el Recuadro 1. Los sectores se clasifican según la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (ISIC por sus siglas en inglés). Para obtener más información sobre la clasificación ISIC, véase Naciones Unidas, 2008, segunda parte.
Fuente: OCDE (2016). *Survey of Adult Skills (PIAAC)* (base de datos 2012, 2015). <www.oecd.org/skills/piaac/publicdataandanalysis/>.

Características de las empresas y los sectores

En algunos ámbitos, como el de los servicios no financieros (por ejemplo, de peluquería o de reparaciones domésticas), pueden predominar las pequeñas empresas familiares, mientras que en otros, como la industria aeroespacial

y la automovilística, hay muchas grandes empresas (véase, por ejemplo, el Cuadro 1.4 de Eurostat, 2011; la lista de profesiones de cada categoría puede consultarse en http://ec.europa.eu/competition/mergers/cases/index/nace_all.html). Dado que la probabilidad de que las pequeñas empresas ofrezcan plazas de FP Dual suele ser menor, es posible que en los sectores con muchas empresas pequeñas también haya menos formación de aprendices.

Los obstáculos a la oferta de FP Dual en algunos sectores

La FP Dual es más frecuente en sectores con «tradición formativa» y en aquellos en los que las empresas y los sindicatos están bien organizados

Las empresas de sectores/profesiones con una tradición formativa consolidada tienen experiencia y conocimiento en materia de formación, así como acceso al apoyo institucional, lo cual abarata el coste de la formación. En cambio, esto no está al alcance de las empresas de otros sectores y profesiones. La experiencia en materia de formación abarca, por ejemplo, los métodos y prácticas de formación aplicados por empresas homólogas que pueden ser fácilmente emulados por otras empresas, y dentro del apoyo institucional se incluyen los centros de formación o los fondos tributarios sectoriales disponibles para las empresas de un sector o profesión específico. La expansión de la FP Dual en nuevos sectores es más fácil si los agentes sociales en estos sectores están bien organizados y participan activamente en el desarrollo de nuevos puestos de aprendiz, tanto a escala nacional (por ejemplo, diseñando las cualificaciones) como local (ofreciendo formación en las empresas).

A principios de la década de 1990, Noruega creó una formación de aprendiz en salud y atención social con el propósito de reforzar y mejorar las condiciones laborales en esta área tradicionalmente femenina. Sin embargo, los hospitales, uno de los principales empleadores en este ámbito, se mostraron reacios a contratar a profesionales de la salud y la atención procedentes de la FP Dual y favorecieron la contratación de personas con titulaciones de educación postsecundaria (Høst, Seland y Skålholt, 2015). Esto puede ser debido a las diferencias de competencias y conocimientos entre los titulados de FP Dual y los titulados de educación postsecundaria, a la percepción más positiva de las titulaciones de postsecundaria o a la falta de compromiso y apoyo por parte de las empresas a la formación de aprendices.

La oferta de plazas de FP Dual depende de su capacidad de encajar con las competencias demandadas para las profesiones

Las diferencias entre sectores en cuanto a la oferta de formación de aprendices también pueden ser debidas a la diversidad de métodos de trabajo y de producción utilizados. Algunas profesiones y empresas recurren principalmente a empleados de baja cualificación. En estos casos, la aplicación de normativas reguladoras que impidan los puestos de aprendiz de baja calidad (con escasas oportunidades para el desarrollo de competencias y que conduzcan a empleos precarios) hará que estas empresas no ofrezcan plazas de FP Dual por su incapacidad o falta de voluntad de desarrollar competencias relevantes de un nivel superior, no porque los beneficios netos que obtengan sean insuficientes. En el otro extremo del espectro, algunas profesiones y empresas recurren a empleados altamente cualificados. Sin embargo, estas empresas pueden no estar dispuestas a incorporar a aprendices si las competencias requeridas y desarrolladas durante la formación se sitúan a un nivel muy inferior al que buscan. Si los programas de FP Dual tienen un nivel mucho más bajo al deseado, es más probable que contraten y formen a titulados universitarios de ámbitos específicos en lugar de ofrecer puestos de aprendiz.

La FP Dual es más habitual en sectores en los que se requiere una cualificación profesional para trabajar

En algunos países, tener una cualificación profesional es una condición indispensable para acceder a determinadas profesiones. En Austria, por ejemplo, la FP Dual es la única vía de acceso formal a profesiones como peluquero, fontanero y mecánico de automóviles. La obligación de ser titulado de FP Dual puede traducirse en una mayor oferta de puestos de aprendiz por parte de las empresas y en una mayor demanda por parte de los jóvenes en las profesiones correspondientes. En cambio, para acceder a otras profesiones no existen requisitos formales y los titulados de FP Dual compiten con titulados de otros itinerarios educativos.

Los incentivos y el apoyo a sectores con poca oferta de FP Dual

A fin de promover el desarrollo de la formación de aprendices en sectores con una oferta tradicionalmente baja de FP Dual, se podría:

- Ayudar a las empresas a desarrollar capacidad de formación: Para ello es preciso crear instituciones e infraestructuras que faciliten la oferta de

FP Dual en determinados sectores. Esto implica definir las cualificaciones profesionales avaladas y actualizadas periódicamente por los agentes sociales, así como establecer evaluaciones fiables que garanticen la calidad y la transferibilidad de las competencias desarrolladas en la FP Dual. Las medidas de apoyo también pueden dirigirse a determinadas empresas para ayudarlas a organizar la formación que ofrecen a preparar a su personal para el rol de tutor de empresa y a integrar la formación en su proceso de producción. Algunas de estas medidas ya se han analizado en el apartado 2.

- Involucrar a las empresas y a los sindicatos en el diseño de la formación: Obligar a las empresas a ofrecer plazas de FP Dual tendría muy pocas posibilidades de éxito. Pocas empresas verían esta formación como una inversión interesante y estarían más interesadas en contratar a titulados de FP Dual. Además, los puestos de aprendiz que conducen a empleos precarios tampoco resultan atractivos para los aprendices. En tal caso, en lugar de elegir la FP Dual, los estudiantes prefieren optar por otras vías que les preparen para la profesión y que tengan mejores perspectivas en el mercado laboral.
- Crear puestos de aprendiz de nivel superior: Tradicionalmente la formación de aprendices se ha dado en profesiones industriales predominantemente masculinas. Sin embargo, algunos países han ampliado con éxito la FP Dual a ámbitos que requieren competencias de alto nivel, como la banca y la ingeniería. En Alemania, el 14 % de los empleados del sector financiero y de seguros cursaron la FP Dual (véase el Cuadro 3). En Inglaterra se prevé desarrollar una FP Dual altamente cualificada (por ejemplo, en ámbitos como la enfermería, la enseñanza o la ingeniería) que sea equivalente a las correspondientes titulaciones universitarias.

Conclusiones e implicaciones para las políticas públicas

En algunos sectores, la formación de aprendices es claramente una herramienta para el reclutamiento y la formación, mientras que en otros es prácticamente desconocida. Sin embargo, crear puestos de aprendiz desde cero puede representar un gran desafío. En los sectores sin experiencia previa en FP Dual, las empresas tienen que adquirir conocimientos especializados sobre cómo gestionar bien un puesto de aprendiz y —algo que es muy importante— a menudo necesitan estar convencidas de que la formación de aprendices es una inversión rentable.

Indicaciones para la elaboración de políticas

1. Al ampliar la FP Dual a nuevos sectores, es preciso que las empresas y los sindicatos apoyen y participen en el diseño de la formación y que las competencias desarrolladas durante la formación se correspondan con las competencias requeridas en el sector para que los titulados de FP Dual puedan competir eficazmente con otros titulados por los mismos puestos de trabajo.
2. Debe ayudarse a las empresas a proveer puestos de aprendiz mediante:
   - La creación de instituciones e infraestructuras que faciliten la oferta de FP Dual en determinados sectores.
   - La prestación de medidas de apoyo que ayuden a las empresas a implantar sus puestos de aprendiz.

REFERENCIAS

AUB (2016). [Página web de: AUB, Fondo de Reembolso para las Empresas]. <https://indberet.virk.dk/arbejdsgivernes- uddannelsesbidrag-english/arbejdsgivernes-uddannelsesbidrag-aub> [Consulta: diciembre 2016].

BELL, D. N. F.; BLANCHFLOWER, D. G. (2011). «Young People and the Great Recession». *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 27/2, p. 241-267. <http://dx.doi.org/10.1093/oxrep/grr011>.

BRATBERG, E.; NILSEN, Ø. A. (1998). «Transition from School to Work: Search Time and Job Duration». *IZA Discussion Papers*, n.º 27. Institute for the Study of Labor (IZA). <https://ideas.repec.org/p/iza/izadps/dp27.html>.

CASEY, P. (2013). *The Vocational Education and Training System in Netherlands*. Londres: UK Commission for Employment and Skills. <www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/303481/briefing-paper- vocational-education-system-netherlands.pdf>.

CEDEFOP (2015). «Briefing Note - Making Apprenticeships Work for Small and Medium Enterprises». CEDEFOP. <www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/9102>.

CEDEFOP (2009). *Using Tax Incentives to Promote Education and Training*. Saarbrücken: Dictus Publishing, 2009. (Cedefop Panorama Series). <www.cedefop.europa.eu/fr/publications-and-resources/publications/5180>.

COMISIÓN EUROPEA (2013). *The Effectiveness and Costs-Benefits of Apprenticeships: Results of the Quantitative Analysis*. Bruselas: Comisión Europea. <ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11352&langId=en>.

CONSEIL D'ANALYSE ECONOMIQUE (2014). «Apprenticeships for Employment». *Les notes du conseil d'analyse économique*, diciembre de 2014, n.º 19. <www.cae-eco.fr/IMG/pdf/cae-note019-env2.pdf>.

DAR, A.; WHITEHEAD, T. (2003). *Training Levies: Evidence from Evaluations*. Washington D.C.: Banco Mundial. <http://documents.worldbank.org/curated/en/705121468779070378/Training-levies-evidence-from-evaluations>.

DELOITTE (2012). *Econometric Analysis of the Australian Apprenticeships Incentives Program*. Kingston (Australia): Deloitte Access Economics. <www.australianapprenticeships.gov.au/sites/ausapps/files/publication-documents/econometricanalysisaaip.pdf>.

DEPARTMENT OF EDUCATION [Gobierno de Australia] (2015). *Summary of the Australian Government Australian Apprenticeships Incentives Programme: Australian Apprenticeships*. <www.australianapprenticeships.gov.au/publications/summary-australian-government-australian- apprenticeships-incentives-programme>.

DEPARTMENT OF EDUCATION [Gobierno del Reino Unido] (2016). *Apprenticeship Funding: How It Will Work* [actualización: 25 octubre 2016). Londres. <www.gov.uk/government/publications/apprenticeship- levy-how-it-will-work/apprenticeship-levy-how-it-will-work> [Consulta: diciembre 2016].

DEPARTMENT OF INDUSTRY [Nueva Gales del Sur] (2016). *Australian Apprenticeships Incentives*. <www.training.nsw.gov.au/businesses/apprenticeships_traineeships/self_help/aust_app_incentives.html> [Consulta: diciembre 2016].

DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN [Noruega] (2016). *Satser lærlinger og lærekandidater – satser gjeldende fra 1.7.2016*. <www.udir.no/om-udir/tilskudd-og-prosjektmidler/satser-larlinger-og- larekandidater-juli-2016/>.

DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN [Noruega] (2011). «Etterutdanningsmateriell for Fag- Og Yrkesopplæring». <www.udir.no/Utvikling/Etterutdanningsmateriell_FY/>.

EUROSTAT (2011). *Key Figures on European Business with a Special Feature on SMEs*. Eurostat. <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3930297/5967534/KS-ET-11-001-EN.PDF/81dfdd85-c028-41f9-bbf0-a9d8ef5134c5>.

FEDERAL STATISTICAL OFFICE [Suiza] (2016). «What's New? Income from Employment 2015. Gross Income from Employement per Year from Employed Persons according to Economic Activity Status, Group of Occupation, Workweek Percentage and Gender - Median in Francs». <www.bfs.admin.ch/bfs/en/home/statistics/work-income/wages-income-employment-labour-costs.assetdetail.276590.html> [Consulta: diciembre 2016].

HOECKEL, K. (2010). *OECD Reviews of Vocational Education and Training: A Learning for Jobs Review of Austria 2010*. París: OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264113695-en>.

HOGARTH, T.; GAMBIN, L. (2014). «Employer Investment in Apprenticeships in England: An Exploration of the Sensitivity of Employers in the Construction

Sector to the Net Costs of Training». *Construction Management and Economics*, vol. 32/9, p. 845-856. <http://dx.doi.org/10.1080/01446193.2014.923577>.

HØST, H.; SELAND, I.; SKÅLHOLT, A. (2015). «Gender Policies Meet VET Practices – the Case of Health and Social Care in Norway». *Journal of Vocational Education & Training*, vol. 67/1, p. 109-126. <http://dx.doi.org/10.1080/13636820.2014.958869>.

HØST, H. (2014). *Kvalitet i fag og yrkesopplæringen. Arena for kvalitet – Opplæringskonferanse, Utdanningsdirektoratet*.

HØST, H., SKÅLHOLT, A.; NYEN, A. (2012). *Om potensialet for å få bedriftene til å ta inn flere lærlinger: En kartlegging av norske bedrifters vurdering av lærlingordningeni.* Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning. Sider: 94. ISSN: 1894-8200.

JANSEN, A.; STRUPLER LEISER, M.; WENZELMANN, F; WOLTER, S. C. (2012). «The Effect of Labor Market Regulations on Training Behavior and Quality: The German Labor Market Reform as a Natural Experiment». *Economics of Education Working Paper Series*, n.º 83. University of Zurich, Institute for Strategy and Business Economics (ISU). <https://ideas.repec.org/p/iso/educat/0083.html>.

JOHANSON, R. (2009). *A Review of National Training Funds*. Washington D. C.: Banco Mundial. <http://documents.worldbank.org/curated/en/893311468178131914/A-review-of-national-training-funds>.

KIS, V. (2016). «Work-based Learning for Youth at Risk: Getting Employers on Board». *OECD Education Working Papers*, n.º 150. OECD Publishing. París. <http://dx.doi.org/10.1787/5e122a91-en>.

LACHMAYR, N.; DORNMAYR, H. (2008). «Ausbildungsverbünde in Österreich – Potenzial zusätzlicher Lehrstellen. Im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit». IBF; OIBF. <www.oeibf.at/db/calimero/tools/proxy.php?id=12804>.

LANGE, F. (2007). «The Speed of Employer Learning». *Journal of Labor Economics*, vol. 25, p. 1-35.

LEUVEN, E.; OOSTERBEEK, H. (2004). «Evaluating the Effect of Tax Deductions on Training». *Journal of Labor Economics*, vol. 22/2. <www.economists.nl/files/20070903-leuvenOosterbeek2004jole.pdf>.

LEWIS, P. (2014). «The Over-training of Apprentices by Employers in Advanced Manufacturing: A Theoretical and Policy Analysis». *Human Resource Management Journal*, vol. 24/4, p. 496-513. <http://dx.doi.org/10.1111/1748-8583.12039>.

MINISTERIO FEDERAL DE CIENCIA, INVESTIGACIÓN Y ECONOMÍA [Gobierno de Austria] (2014). *Apprenticeship: Dual Vocational Education and Training in Austria. Modern Training with a Future.* <www.bmwfw.gv.at/Berufsausbildung/LehrlingsUndBerufsausbildung/Documents/Die_Lehre_HP_engl.pdf>.

MÜHLEMANN, S. (2016). «The Cost and Benefits of Work-based Learning». *OECD Education Working Papers*, n.º 143. OECD Publishing. París. <http://dx.doi.org/10.1787/5jlpl4s6g0zv-en>.

MÜHLEMANN, S.; PFEIFER, H.; WALDEN, G.; WENZELMANN, F.; WOLTER, S. (2010). «The Financing of Apprenticeship Training in the Light of Labor Market Regulations». *Labour Economics*, 17/5, p. 799-809.

MÜLLER, N.; BEHRINGER, F. (2012). «Subsidies and Levies as Policy Instruments to Encourage Employer-Provided Training». *OECD Education Working Papers*, n.º 80. OECD Publishing. París. <http://dx.doi.org/10.1787/5k97b083v1vb-en>.

NACIONES UNIDAS (2008). «International Standard Industrial Classification of All Economic Activities [ISIC], Rev.4». *Statistical Papers. Series M*, n.º 4, Rev.4. Naciones Unidas. Nueva York. <http://unstats.un.org/unsd/cr/registry/isic-4.asp>.

NILSEN, Ø. A.; HOLM REISO, K. (2011). «Scarring Effects of Unemployment». *IZA Discussion Papers*, n.º 6198. Institute for the Study of Labor (IZA). <https://ideas.repec.org/p/iza/izadps/dp6198.html>.

OCDE [no publicado]. *Country Responses to the Survey of VET Systems 2007*. París: OCDE.

OCDE (2016). *Survey of Adult Skills* (PIAAC) (base de datos 2012, 2015). <www.oecd.org/skills/piaac/publicdataandanalysis/>.

OCDE (2015). *Entrepreneurship at a Glance 2015*. París: OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/entrepreneu r_aag-2015-en>.

OCDE (2014). *OECD Economic Surveys: Denmark 2013*. París: OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/eco_surveys-dnk-2013-en>.

OCDE (2013). «The Background Questionnaire». En: *The Survey of Adult Skills: Reader's Companion*. París: OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264204027-5-en>.

PFEIFER, H. (2016). *Firms' Motivation for Training Apprentices: An Australian-German Comparison*. Adelaida: National Centre for Vocational Education Research (NCVER). <https://www.ncver.edu.au/publications/publications/all-publications/firms-motivation-for-training-apprentices-an-australian-german-comparison>.

POULSEN, S.; EBERHARDT, C. (2016). «Approaching Apprenticeship Systems from a European Perspective». *Academic Research Discussion Papers*, n.º 171. BIBB. Bonn. <www.bibb.de/veroeffentlichungen/en/publication/show/id/7987> [Consulta: 30 junio].

QUINTINI, G.; MANFREDI, T. (2009). «Going Separate Ways? School-to-Work Transitions in the United States and Europe». *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, n.º 90. OECD Publishing. París. <http://dx.doi.org/10.1787/221717700447>.

RYAN, P.; BACKES-GELLNER, U.; TEUBER, S; WAGNER, K. (2013). «Apprentice Pay in Britain, Germany and Switzerland: Institutions, Market Forces and Market Power». *European Journal of Industrial Relations*, vol. 19/3, p. 201-220. <http://dx.doi.org/10.1177/0959680113494155>.

SCHLÖGL, P.; MAYERL, M. (2016). *Betriebsbefragung zu Kosten und Nutzen der Lehrausbildung in Österreich: Endbericht*. Viena: Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung. <https://www.bmdw.gv.at/Berufsausbildung/Ingenieurwesen/Documents/endbericht_betriebsbefragung_oeibf.pdf>.

SCHÖNFELD, G.; JANSEN, A.; WENZELMANN, F.; PFEIFER, H. (2016). *Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe*. BIBB. <www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/8034>.

STRUPLER LEISER, M.; WOLTER, S. C. (2014). «Empirical Evidence on the Effectiveness of Social Public Procurement Policy: The Case of the Swiss Apprenticeship Training System». *CESifo Working Paper Series*, n.º 5119. Múnich: CESifo Group Munich. <https://ideas.repec.org/p/ces/ceswps/_5119.html>.

VAN DER KLAAUW, B.; VAN VUUREN, A.; BERKHOUT, P. (2004). «Labor Market Prospects, Search Intensity and the Transition from College to Work». *IZA Discussion Papers*, n.º 1176. Institute for the Study of Labor (IZA). <https://ideas.repec.org/p/iza/izadps/dp1176.html>.

WACKER, K. (2007). *Teure neue Lehrstelle. Eine Untersuchung zur Effizienz des Blum- Bonus*. Viena: NÖ Arbeiterkammer.

WALTHER B.; SCHWERI, J.; WOLTER, S. (2015). «Shall I Train Your Apprentice?: An Empirical Investigation of Outsourcing of Apprenticeship Training in Switzerland». *Education and Training*, vol. 47, n.º 4/5, p. 251-269.

WESTERGAARD-NIELSEN, N.; RASMUSSEN, A. R. (1999). *The Impact of Subsidies on Apprenticeship Training*. Aarhus: Centre for Labour Market and Social Research. <http://old-hha.asb.dk/nat/nwnart1.pdf>.

ANEXO A

RECUADRO A1. Variables utilizadas para identificar los aprendices actuales y los titulados de FP Dual

CUESTIONARIO INTERNACIONAL DE CONTEXTO

C_Q07

Mire esta tarjeta y díga CUÁL de las siguientes afirmaciones describe mejor su situación actual. Si más de una afirmación es válida para usted, indique la que mejor describe cómo se ve a sí mismo.

1. Trabajador a tiempo completo (autónomo, empleado)
2. Trabajador a tiempo parcial (autónomo, empleado)
3. Desempleado
4. Alumno, estudiante
5. Aprendiz de FP Dual, estudiante en prácticas
6. Jubilado o prejubilado
7. Con incapacidad permanente
8. Realizando el servicio militar o comunitario obligatorio
9. Encargado de las tareas domésticas o del cuidado de hijos/familiares
10. Otros

DK

D_Q09

¿Qué tipo de contrato de trabajo tiene usted? [*Solo asalariados*]

1. Un contrato indefinido (pase a D_Q10)
2. Un contrato de duración determinada (pase a D_Q10)
3. Un contrato con una empresa de trabajo temporal (pase a D_Q10)
4. Un contrato para la formación y el aprendizaje en FP Dual o en otros itinerarios formativos (pase a D_Q10)
5. Sin contrato (pase a D_Q10)
6. Otros

RECUADRO A1. Variables utilizadas para identificar los aprendices actuales y los titulados de FP Dual (continuación)

BQ_01a

¿Cuál de las cualificaciones descritas en esta tarjeta es la más alta que ha obtenido usted?

1. Sin cualificación formal o inferior a ISCED 1 (pase a B_Q02a)
2. ISCED 1 (pase a B_Q01c1)
3. ISCED 2 (pase a B_Q01c1)
4. ISCED 3C con una duración de menos de 2 años (pase a B_Q01b)
5. ISCED 3C con una duración de 2 años o más (pase a B_Q01b)
6. ISCED 3A-B (pase a B_Q01b)
7. ISCED 3 (sin distinción entre A-B-C, 2 años y más) (pase a B_Q01b)
8. ISCED 4C (pase a B_Q01b)
9. ISCED 4A-B (pase a B_Q01b)
10. ISCED 4 (sin distinción entre A-B-C) (pase a B_Q01b)
11. ISCED 5B (pase a B_Q01b)
12. ISCED 5A, título de grado (*bachelor*) (pase a B_Q01b)
13. ISCED 5A, título de máster (*master*) (pase a B_Q01b)
14. ISCED 6 (pase a B_Q01b)
15. Cualificación extranjera

B_Q01b

¿Cuál es el área de estudio, la especialización o la mención de su nivel más alto de cualificación? En caso de ser más de una, elija la que considere más importante.

1. Programas generales
2. Formación del profesorado y ciencias de la educación
3. Humanidades, lenguas y artes
4. Ciencias sociales, educación comercial y derecho
5. Ciencias, matemáticas e informática
6. Ingeniería, industria y construcción
7. Agricultura y veterinaria
8. Salud y bienestar
9. Servicios

RECUADRO A1. Variables utilizadas para identificar los aprendices actuales y los titulados de FP Dual (continuación)

CUESTIONARIO NACIONAL DE CONTEXTO - AUSTRIA

B_Q01aAT

¿Cuál de las cualificaciones descritas en esta tarjeta es la más alta que ha obtenido usted?

1. = "Sin escolarización obligatoria"
10. = "Asignaturas de educación postsecundaria"
11. = "Institutos de educación postsecundaria"
12. = "Asignaturas universitarias"
13. = "Título universitario de grado"
14. = "Título de máster universitario"
15. = "Asignaturas de posgrado"
16. = "Programa de doctorado"
17. = "Cualificación extranjera"
2. = "Escolarización obligatoria"
3. = "Formación de aprendiz"
4. = "Centro educativo de FP (< 2 años)"
5. = "Centro educativo de FP (2 años y más de 2 años)"
6. = "Enfermería"
7. = "Certificado de maestro artesano"
8. = "Centro educativo de secundaria académica"
9. = "Instituto de FP"
.V = "Omisión válida"
.D = "No sabe"
.R = "No contesta"
.N = "No afirmado o deducido"

CUESTIONARIO NACIONAL DE CONTEXTO - ALEMANIA

B_Q01aDE2_REC

¿Cuál de las cualificaciones descritas en esta tarjeta es la más alta que ha obtenido usted?

1 = "Sin cualificación profesional (todavía)"
10 = "Doctorado"
11 = "Cualificación profesional extranjera"
12 = "Otra cualificación profesional"

RECUADRO A1. Variables utilizadas para identificar los aprendices actuales y los titulados de FP Dual (continuación)

2 = "Formación de aprendiz (Lehre)"
3 = "Formación profesional básica (beruflich-schulische Ausbildung)"
4 = "Formación en Fachschule, Meister"
5 = "Berufsakademie, Fachakademie"
6 = "Bachelor en Fachhochschule"
7 = "Master/Diplom en Fachhochschule"
8 = "Bachelor en la universidad"
9 = "Master/Diplom en la universidad"
.V = "Omisión válida"
.D = "No sabe"
.R = "No contesta"
.N = "No afirmado o deducido"

CUESTIONARIO NACIONAL DE CONTEXTO - CANADÁ

B_Q01aca6

¿Cuál de las cualificaciones descritas en esta tarjeta es la más alta que ha obtenido usted?

1 = "Sin educación formal"
10 = "Grado de bachelor"
11 = "Título universitario superior al grado de bachelor"
12 = "Primer grado profesional (médico, medicina veterinaria, den)"
13 = "Master"
14 = "Ph.D."
15 = "Estudios no definibles por nivel"
2 = "Menos que el título de high school"
3 = "Título de high school o equivalente"
4 = "Certificado de oficio/profesional (incluye una acreditación prof)"
5 = "Certificado de formación de aprendiz"
6 = "Diploma o certificado de CEGEP"
7 = "Certificado o diploma no universitario de un college, escuela"
8 = "Programa de traslado universitario"
9 = "Certificado o diploma universitario inferior al grado de bachelor"
.V = "Omisión válida"
.D = "No sabe"
.R = "No contesta"
.N = "No afirmado o deducido"

Fuentes: OCDE (2013). «The Background Questionnaire». En: *The Survey of Adult Skills - Reader's Companion*. París: OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264204027-5-en>; y los cuestionarios de contexto nacionales de «The Survey of Adult Skills» [no publicados].

CUADRO A1. Distribución de los aprendices actuales (de 16-65 años) por nivel de educación y formación, en %

	Secundaria superior	Postsecundaria de corta duración	Número de observaciones
Alemania	100	0	116
Australia*	83	17	58
Austria	100	0	87
Canadá	8	92	63
Dinamarca	97	0	95
Noruega*	79	21	51
Países Bajos	100	0	75

Nota: * Los resultados de Australia y Noruega no son fiables debido al tamaño de la muestra.

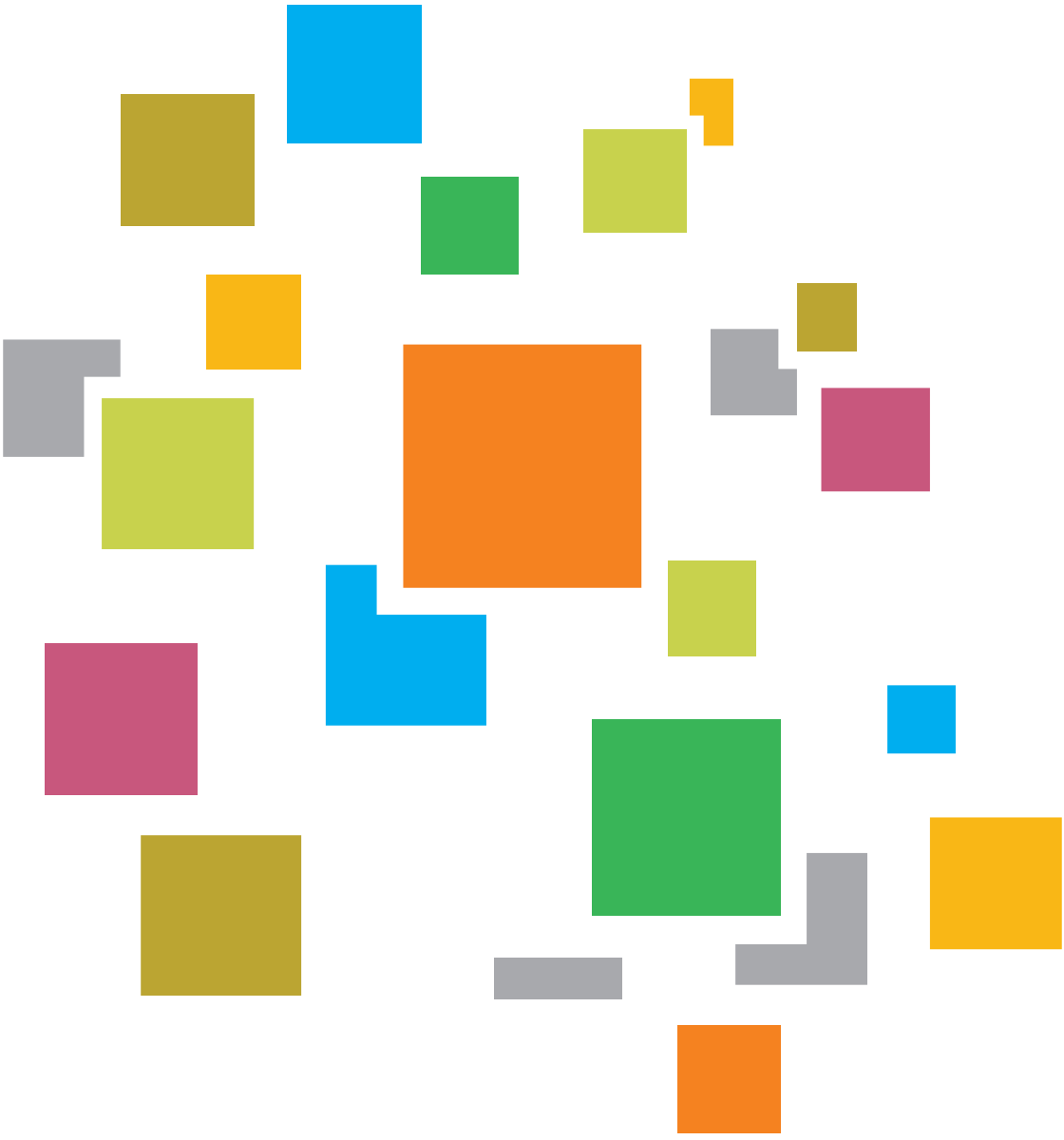
Fuente: OCDE (2016). *Survey of Adult Skills* (PIAAC) (base de datos 2012, 2015). <www.oecd.org/skills/piaac/publicdataandanalysis/>.

CUADRO A2. Tamaño de la empresa y competencias de comprensión lectora

El grupo de referencia son empresas de más de 50 empleados. «Firms 50» son empresas de 50 empleados o menos

PAÍS	Parámetro	Estimación_m	EE	Prob_T
Alemania	Intersección	279,6391	6,286906	0
Austria	Intersección	256,0622	7,05279	0
Canadá	Intersección	287,6763	10,98371	0
Dinamarca	Intersección	269,1184	7,507157	0
Noruega	Intersección	244,4325	10,09737	0
Países Bajos	Intersección	288,4626	6,366924	0
Alemania	firms50	-15,9068	8,968389	0,079975
Austria	firms50	-4,88844	8,564001	0,569747
Canadá	firms50	-21,6098	14,59736	0,142747
Dinamarca	firms50	-10,7112	8,521074	0,212448
Noruega	firms50	10,81464	12,2796	0,381152
Países Bajos	firms50	-14,1289	7,643442	0,068272

Fuente: OCDE (2016). *Survey of Adult Skills* (PIAAC) (base de datos 2012, 2015). <www.oecd.org/skills/piaac/publicdataandanalysis/>.



Traducido por

Fundación
Bertelsmann
Por el empleo juvenil