

## La formación profesional en los estados miembros de las comunidades europeas

La formación profesional en los Estados miembros de la CEE y demás Comunidades europeas se organiza según dos modelos distintos:

a) El sistema de aprendizaje, que combina formación práctica en la empresa y formación teórica en escuelas y centros de formación.

b) La formación profesional a tiempo completo impartida en secciones concretas de centros de enseñanza secundaria o en centros de formación autónomos.

Ambos modelos son meramente teóricos. En la práctica, los sistemas de formación profesional de los Estados miembros incorporan elementos de uno y otro, pero sus formas puras son útiles a la hora de hablar de la organización de la formación profesional. Según cada sistema responde más o menos a uno u otro modelo, puede establecerse la siguiente clasificación por Estados.

1. *Predominio del sistema de aprendizaje:* Alemania y Dinamarca.

2. *Predominio del sistema de enseñanza profesional a tiempo completo:* Francia e Italia.

3. *No predomina ninguno de los dos sistemas* (el aprendizaje y la enseñanza profesional a tiempo completo son formas igualmente importantes de la formación profesional): Países Bajos, Luxemburgo, Reino Unido e Irlanda.

### Estados miembros en que la formación profesional se organiza esencialmente según el sistema de aprendizaje.

La piedra angular de la formación profesional en *Alemania* es el sistema dual que presenta tres características principales:

1. Al término de la escolaridad obligatoria la formación se organiza en forma de acuerdo: el interesado firma con la empresa un contrato de aprendizaje. La formación práctica en la empresa es completada con enseñanzas a tiempo parcial en una escuela profesional.

2. Las empresas privadas se responsabilizan de la formación en la empresa, que es, no obstante, ordenada y controlada por la legislación federal.

3. El aprendizaje es financiado fundamentalmente por las propias empresas, sin perjuicio de ayuda estatal en casos especiales.

Este sistema se halla muy extendido: en diciembre de 1978 había en Alemania más de un millón de aprendices, más del 50% de los cuales tenían de 16 a 19 años. Más del 70% de los jóvenes que dejan la escolaridad a tiempo completo a los 16 años pasan a ser aprendices.

En Alemania la escolarización es obligatoria hasta los 18 años. Para los jóvenes entre los 16 y 18, la legislación no exige más que frecuentar la escuela a

tiempo parcial. De hecho casi la mitad de los jóvenes dejan la escolarización a tiempo completo a los 16 años y acuden a centros escolares de formación profesional a tiempo parcial en razón de uno o dos días por semana hasta la edad de 18 años. En dichos centros se imparten a los aprendices las clases teóricas. Para los no aprendices, los centros de formación profesional organizan cursos adaptados a sus necesidades.

Una innovación cuya base conceptual subyace de una forma u otra en todos los Estados miembros ha sido reproducida en 1968 en el sistema alemán de formación profesional. Se trata de la llamada formación profesional básica, de un año de duración, que imparte al tiempo completo en una escuela profesional y uno de cuyos objetivos es el de desarrollar los conocimientos teóricos elementales comunes a una serie de actividades ocupacionales. Otro objetivo es el de introducir una cierta flexibilidad en el sistema, de modo que los jóvenes no se vean obligados a elegir ya al iniciar su aprendizaje, una de las 452 profesiones de formación obligatoria. Tales conocimientos básicos se refieren a trece sectores distintos, como son, por ejemplo, los del comercio, la administración, la industria metálica o la electrotécnica. Al principio se pensaba integrar dicho año de formación profesional básica en el sistema de aprendizaje. Ello no ha sido posible por varias razones. No obstante, para muchos jóvenes que no han logrado acceder a un puesto de aprendiz del sistema dual, aquel curso se ha convertido en una forma muy solicitada de preparación al mundo del trabajo.

Muchas empresas, en especial artesanales, no disponen de los recursos necesarios y sobre todo de personal cualificado para una formación en la empresa satisfactoria. Para completar la formación *in situ*, han sido creados recientemente talleres de formación interempresariales, ello ha resultado aún insuficiente y, en numerosas regiones, han sido creados talleres de formación externos, que ofrecen una alternativa y no quedan ligados a empresas específicas.

Existen, sin embargo, posibilidades de formación profesional más allá del siste-

ma dual. La más importante es la que ofrecen los establecimientos de formación profesional a tiempo completo. Tales centros son de tres tipos:

a) escuelas que es posible cualificarse para actividades no contempladas en el sistema dual,

b) escuelas que imparten formación para una de las profesiones cubiertas por el sistema dual y en las cuales el período de escolaridad cuenta como período de formación en el puesto de trabajo, y

c) escuelas profesiones en que es posible cualificarse plenamente para una de las actividades profesionales del sistema dual.

El hecho de que el año de formación profesional básica sea la parte del sistema que más rápidamente se ha desarrollado refleja los problemas que numerosos jóvenes han hallado en el mercado laboral. Mientras que el número total de personas beneficiarias de una formación profesional inicial ha aumentado con relativa lentitud entre 1971 y 1979, el año de formación profesional básica, solución de recambio para quienes experimentan dificultades a la hora de hallar un puesto de formación, ha conocido un desarrollo espectacular en la década de los 70. Actualmente son el 7% del total los jóvenes que reciben una formación inicial de aquel tipo, contra el 0,2% en 1971. En 1978 y 1979 se ha constatado asimismo un aumento sensible del número de jóvenes incorporados al sistema de aprendizaje.

En un país como Alemania, en que la formación profesional es organizada sobre todo por las empresas, una participación de las partes sociales se impone.

Son consultadas a tres niveles: Comités de formación profesional; Comités de *Länder* para la formación profesional que asesoran a los gobiernos de los *Länder* sobre problemas de formación y finalmente comité central del Instituto federal para la formación profesional que asesora al gobierno federal sobre los problemas fundamentales de tal formación.

*Dinamarca* dispone también de un sistema de formación profesional que gira en

torno al aprendizaje. Como en la República federal de Alemania, el aprendizaje se organiza, cuidando de la formación teórica un colegio técnico y de la formación específica una empresa con la que el alumno habrá firmado un contrato de formación.

Dicho país ha tomado asimismo conciencia, al igual que la República federal, de la necesidad de un sistema de aprendizaje más flexible que permita retrasar la elección de una determinada y concreta profesión. La que se conoce como «nueva formación básica» comienza con un curso de un año en una escuela técnica, al término de la escolaridad obligatoria.

Se introducen a los jóvenes a un conjunto de profesiones encuadrados en uno a elegir entre ocho grupos de actividades. Esta formación básica que dura un año y constituye la primera parte de la nueva formación es común a todas las profesiones de un mismo grupo. La segunda parte de la formación dura de dos a cuatro años, según tipo de trabajo. Durante este período el joven alterna la actividad práctica en la empresa con la preparación teórica en la escuela. El nuevo sistema concebido inicialmente para los menos cualificados de cuantos dejaban la escuela tras nueve años de obligatoriedad, estaba llamado a reemplazar en su momento el viejo sistema de aprendizaje. Tal proyecto ha sido rechazado, sin embargo por el *Folketing* y actualmente existen en Dinamarca dos sistemas paralelos de formación profesional, el nuevo sistema y el viejo sistema de aprendizaje.

El número total de alumnos en el sistema danés de formación profesional ha crecido considerablemente, pero la expansión afecta sólo, de hecho, al nuevo sistema. El número de aprendices del viejo sistema ha sufrido un notable descenso en los últimos diez años.

Aparte del nuevo sistema de aprendizaje, se han organizado cursos de formación para hacer frente al agravamiento del desempleo en Dinamarca. Afectan principalmente a los trabajadores de más de 18 años y comportan medidas de dos clases:

a) formación para los semicualificados;

b) perfeccionamiento para obreros especializados y empleados.

En el primer caso, se trata de hacer adquirir a quienes no hayan completado el período de aprendizaje los conocimientos teóricos y prácticos correspondientes al desarrollo de la técnica y condiciones del mercado de trabajo. En general la duración de los cursos es de dos o tres semanas, pero puede durar hasta diez. En total se prevé organizar más de 400 cursos.

En el segundo caso, los cursos no están abiertos más que a jóvenes de más de 18 años, con el fin de actualizar su formación básica y desarrollar sus aptitudes y conocimientos técnicos de modo que pueda utilizar nuevos métodos y técnicas de producción. Se trata en general de cursos de duración breve, de una a tres semanas, aunque puede haberlos hasta de diez semanas.

Antes de completar la descripción, procede mencionar los cursos de preparación profesional reservados principalmente a jóvenes parados de 18 a 25 años, pero abiertos también a personas más jóvenes. Dichos cursos se organizan a escala local y facilitan a los participantes iniciarse en alguna actividad económica-industrial sin conferir ninguna cualificación formal oficial. Los cursos duran en general de seis a ocho semanas, seguidos de cuatro de experiencias prácticas.

Las partes sociales ejercen una considerable influencia en la formación profesional, a través de fuertes organizaciones que abarca todo el mercado de trabajo y, más específicamente, a través de los comités paritarios para la formación profesional. Estos siguen de cerca la evolución del sector y formulan recomendaciones sobre cambios a introducir en el sistema. En los comités participan paritariamente empleadores y trabajadores.

#### **Estados miembros en que la formación profesional es a tiempo completo.**

*Francia* es uno de los Estados miembros que han optado por la segunda alternativa, es decir, básicamente por la enseñanza profesional a tiempo completo

impartida en centros escolares. El sistema de francés de formación profesional distingue:

a) una formación profesional inicial para jóvenes de 16 a 19 años que incluye una enseñanza profesional a tiempo completo en centros escolares y una formación de aprendiz;

b) una formación profesional continua para jóvenes y adultos en paro salidos del sistema educativo general y que deciden reintegrarse a la escuela por alguna razón cualquiera.

Actualmente la formación inicial a tiempo completo abarca dos años de formación profesional en los liceos de enseñanza profesional, los cuales acogen cada año 700.000 alumnos. En cambio el sistema francés de aprendizaje organizado al modo dual como en Alemania o Dinamarca, no cuenta más que con 100.000 jóvenes para cada uno de los dos años previstos para la obtención del certificado de trabajador cualificado. En principio, la formación en régimen de aprendizaje es accesible a todos los jóvenes al término de la escolaridad obligatoria. Sin embargo, es política del gobierno francés fomentar el aprendizaje: en 1977 adoptó una serie de medidas encaminadas a hacerlo más atractivo a los jóvenes, pero también a los empleadores (por ejemplo, garantizando la exención de gravámenes de seguridad social), medidas que han tenido por efecto el aumento del número de aprendices.

En 1980 el gobierno francés ha ultimado asimismo un proyecto de ley que persigue extender, dentro del sistema de formación profesional, el principio del aprendizaje, combinando el trabajo en la empresa y la formación de un centro docente.

El actual sistema de formación profesional continua está regido por una ley de 16 de julio de 1979. Se ha desarrollado rápidamente a causa del elevado desempleo que se registra en Francia, en especial entre los jóvenes. La organización de la formación profesional continua en Francia varía según las distintas clases de trabajadores.

1. *Trabajadores asalariados* del sector privado. La formación profesional continua para dichos trabajadores es financiada por las propias empresas a través de un tributo que grava a todas las empresas con más de diez personas. El trabajador puede, reunidas ciertas condiciones, solicitar beneficiarse de una licencia (*congé*) de formación para seguir un curso de formación profesional continua.

2. *Funcionarios* (tanto a nivel nacional como local). La formación continua para tales trabajadores es asegurada por el gobierno.

3. *Parados*. Los cursos especiales de formación y actualización para jóvenes constituyen uno de los sectores que se desarrollan más rápidamente en el sistema de formación.

Se programan además cursos de formación para algunas categorías especiales como las de los trabajadores emigrantes o con dificultades psíquicas o físicas.

Respecto a la influencia de las partes sociales (*partenaires sociaux*) en el sistema francés de formación profesional, aquélla se produce a distintos niveles:

a) a nivel nacional, por los comités consultivos de formación profesional estructurados por sectores de actividad, que asesoran a los ministros de educación o de trabajo sobre mejoras y cambios a introducir en el sistema;

b) a nivel local, por comités regionales para la formación profesional, el progreso social y el empleo;

c) en los propios centros de formación profesional.

Las instituciones de los dos primeros puntos actúan también en el sector de la formación continua. Además dentro de las empresas existen órganos (comités de empresa, delegados del personal) que son informados y consultados sobre cuestiones tales como el derecho a la licencia de formación o la política general de formación de la propia empresa.

En *Bélgica*, como en Francia, la enseñanza profesional impartida en centros escolares en el ámbito de competen-

cia del Ministerio de Educación es cuantitativamente el sector más importante de la formación profesional inicial. La enseñanza profesional a tiempo completo constituye uno de los sectores de la enseñanza media superior accesible a los jóvenes de 15 a 18 años. Prepara a la inserción en la vida activa pero también por razones de flexibilidad y posible combinación de opciones, para ulteriores estudios. Mientras la enseñanza profesional a tiempo completo cuenta en la actualidad con unos 50.000 alumnos, el número total de aprendices no supera la mitad de aquella cifra: son unos 23.000. Buena parte del aprendizaje depende del Ministerio de las Clases Medias y dura cuatro años. El acento se pone en la formación práctica en la empresa, bajo control de un secretario de aprendizaje, pero al aprendiz debe seguir al propio tiempo cierto número de enseñanzas en un centro docente.

En 1977 se ha instituido un sistema de períodos de formación para jóvenes trabajadores. Las empresas privadas y organismos públicos con más de 50 trabajadores empleados vienen obligados por la ley a ofrecer un puesto de aprendizaje a cierto número de desocupados en la proporción de uno por cada 50 trabajadores. Este sistema es único en la Comunidad europea, en el sentido de que las empresas tengan la obligación legal de adoptarlo.

La formación profesional de adultos es organizada por la Oficina Nacional de Empleo (ONEM). La misma administra directamente una treintena de centros de formación y ha creado otros en colaboración con empresas.

Existen además cursos profesionales organizados por las empresas. Los más importantes son probablemente los del Fondo de formación profesional de la Construcción (FFC) administrado conjuntamente por sus partes (*partenaires*) sociales.

Existen finalmente algunos centros especiales de formación para trabajadores de menos de 25 años los cursos que en ellos se imparten se inician con una fase de introducción, observación y orientación, tras la cual los jóvenes se hallan en condiciones de comenzar el ciclo de for-

mación propiamente dicho. Para los adultos o los jóvenes de más de 18 años que han interrumpido voluntariamente sus estudios, se programan cursos especiales tendentes a facilitar la adquisición de conocimientos prácticos y especializados de una profesión. Los disminuidos menores de 18 años pueden asimismo beneficiarse de medidas individuales de reeducación.

En Italia, el acento recae ante todo en la formación profesional de los jóvenes en el interior de institutos de enseñanza y formación a tiempo completo. En realidad coexisten dos sistemas de formación profesional paralelos. El joven que haya terminado el ciclo de escuela media inferior a los 14 años, edad final de la obligatoriedad escolar, y que no desee continuar estudiando en un centro de enseñanza general tiene dos alternativas para adquirir una formación profesional:

1. Puede permanecer dentro del sistema escolar y frecuentar un instituto técnico, donde se imparten enseñanzas durante cinco cursos conducentes a un diploma final de nivel técnico (con el cual se puede pasar a la Universidad) o bien concurrir a un instituto profesional en que se desarrollan estudios de dos o tres años, con un diploma reconocido y con la posibilidad de seguir hasta un cuarto y quinto cursos y someterse después a un examen que da acceso a la Universidad.

2. Puede dejar la escuela y acudir a un centro de formación profesional en que sigue un curso de uno o de dos años con un diploma final de valor inferior al ofrecido por los centros de enseñanza profesional. Los de formación profesional son dirigidos y administrados por gran número de organismos tanto públicos como privados (municipios, organizaciones religiosas, sindicatos, etc.), pero son financiados y controlados por las juntas regionales. Su cometido principal es el de la formación profesional inicial de los jóvenes de menos de 20 años, no sólo los de la escuela sino también los jóvenes desempleados que se dirigen a los centros en demanda de ayuda. Aproximadamente tales centros de formación profesional son 1.640 con alrededor de 200.000 alumnos.

La formación profesional de adultos se halla relativamente poco desarrollada en Italia. Adopta sobre todo la forma de proyectos de reciclaje de trabajadores afectados por los planes de reconversión industrial. Dichos proyectos se ponen en práctica a nivel regional y afectan a unos 60.000 trabajadores cada año. Además las grandes empresas industriales, tanto públicas (así el IRI) como privadas (por ejemplo, la FIAT) hace considerables esfuerzos para formar sus propios trabajadores.

Si bien en Italia existe un elevado número de aprendices (más de 600.000 en 1975), no sería exacto considerarlos parte del sistema de formación profesional: por norma deben recibir de tres a ocho semanales de formación complementaria fuera del puesto de trabajo; pero, en la práctica, esto no sucede casi nunca (en 1975 menos del 2% de los casos). Sólo una reducida minoría de aprendices culmina con éxito su propia formación.

El gobierno italiano se ha esforzado para facilitar otras fórmulas de formación de jóvenes en las empresas. La ley 285, de 1.º de junio, de 1977 ha instituido el contrato de formación de duración determinada: Se concede una subvención estatal a los empleadores que ofrezcan contratos de este tipo a jóvenes en paro y les proporcionen, además de ocupación, una posibilidad de formación fuera del puesto de trabajo. La medida sin embargo no ha tenido éxito: sólo 3.000 jóvenes han sido sus beneficiarios. Un ulterior proyecto de formación profesional en régimen de alternancia no ha pasado del estudio experimental.

#### Otros estados miembros.

En los *Países Bajos* la formación profesional inicial, como todo el sistema, se presenta con características peculiares. La enseñanza profesional a tiempo completo se inicia a los 12 años y dura hasta los 16. Este cuatrienio de formación profesional inicial abarca dos fases: los dos primeros años, de los 12 a los 14, constituyen una transición entre la enseñanza básica y la profesional; de los 14 a los 16

años, los cursos se centran en la preparación profesional correspondiente. En la enseñanza técnica inferior, parte más importante de la enseñanza profesional inferior, se imparten enseñanzas relativas a siete sectores de actividad: construcción, electricidad, artes gráficas, etc. Sólo el 15% de los diplomados de la enseñanza técnica inferior se insertan en el ciclo medio de formación con una duración de dos a cuatro años a tiempo completo.

Otra vía de completar la formación profesional en los Países Bajos es la de integrarse en el aprendizaje. Se organiza al modo dual: la formación práctica el puesto de trabajo se combina con enseñanza escolar. Se tiende a aumentar el componente escolar de formación general y reducir la formación específica en la empresa.

A pesar de las fluctuaciones, el número de aprendices en los Países Bajos permanece relativamente constante: En 1960 había 53.667; en 1965 se alcanzaron los 72.185; la cifra bajó a 57.947 en 1975 y se elevó de nuevo hasta los 61.239 en 1977.

Junto a la formación impartida en escuelas profesionales y al aprendizaje, existe un buen número de cursos de actualización o de formación complementaria accesibles a trabajadores en riesgo de desempleo o que precisen una recualificación para mantener su nivel profesional. Habida cuenta de la difícil situación del mercado de empleo, es natural que tales cursos hayan sido los que más se han extendido en los últimos años.

Las medidas de formación puestas en práctica por el ministerio de Asuntos Sociales son destinadas a trabajadores desempleados o amenazados de paro. Aquéllos son de tres tipos:

a) formación controlada por el Estado en Centros de formación de adultos;

b) formación en centros privados subvencionados;

c) formación en y por la industria, esto es formación en el marco de la cooperación entre los poderes públicos y la empresa (SOB).

Más de 17.500 trabajadores han seguido alguno de estos cursos en 1978.

En los Países Bajos la formación en la industria se halla muy extendida y es seguida cada año por millares de adultos. Los cursos son financiados por sectores industriales o por empresas concretas.

Las partes sociales participan en la formación profesional a través de comités nacionales y regionales de formación. La función principal de aquéllos es:

— garantizar la elaboración de programas generales;

— controlar el respeto de las disposiciones de los contratos de aprendizaje tanto por parte de los empresarios como de los aprendices.

Las oficinas regionales proporcionan orientación escolar y pedagógica a estos últimos. Son misiones importantes de los mismos la de informar sobre el aprendizaje y mantener contactos con padres, aprendices, centros docentes y oficinas provinciales de empleo.

El sistema de formación profesional inicial en *Luxemburgo* presenta semejanza con el neerlandés. Comprende dos fases. La primera, llamada de observación y orientación, abarca tres años (de los 12 a los 15) de enseñanza secundaria a tiempo completo. La segunda que lleva a la obtención de un título (*brevet*) de trabajador cualificado, dura también tres años. El interesado puede elegir entre la modalidad de enseñanza escolarizada a tiempo completo o la de aprendizaje (formación práctica en una empresa completada por formación teórica a tiempo parcial en un centro docente). Los jóvenes que hayan seguido cualquiera de las dos vías concurren a los mismos exámenes y reciben idéntica cualificación.

Para los adultos o jóvenes que han completado sus estudios existen las posibilidades de formación permanente y perfeccionamiento por obra de:

- a) el Ministerio de Educación;
- b) las asociaciones profesionales;
- c) los municipios;

d) organizaciones privadas reconocidas por el Ministerio de Educación.

Las partes sociales ejercen su influencia tanto sobre la formación profesional inicial como sobre la formación profesional permanente. Así, existe una comisión para aprendices de la industria en que aquéllas están representadas.

En el *Reino Unido* la enseñanza profesional se imparte en gran parte en el ámbito de la empresa. Hasta 1964 la organización y extensión de la formación profesional se basaba en la cooperación benevolente de la industria. Gradualmente esta situación se ha tornado menos satisfactoria. Existía consenso sobre la necesidad de cambio institucional y una nueva ley de formación profesional (*Industrial Training Act*) ha sido promulgada en 1964. Esta ley autorizaba al gobierno para sustituir organismos por la formación industrial (*Industrial Training Boards*). Cada uno de ellos se ocupaba de un determinado sector y tenía tres objetivos principales: velar por la suficiencia de la oferta de formación, mejorar la calidad de esta última y distribuir equitativamente la carga de los costos en el conjunto de la industria. Los ITBs percibían de las empresas de su sector el importe de la tasa y se hallaban en situación de otorgar subvenciones a los empresarios que dispensaran una formación del nivel aprobado por el organismo.

La experiencia adquirida en unos años ha llevado a introducir algunas modificaciones sancionadas por la ley de 1973 empleo y formación (*Employment and Training Act*). Los tres objetivos básicos antes citados han dejado de ser imperativos. Las sociedades que atienden sus propias necesidades de formación y las pequeñas (y medianas) empresas han sido exoneradas del gravamen tributario.

Actualmente existen ITBs para los sectores de la manufactura, de la construcción, de industrias extractivas y de los servicios. Sus empresas, en su conjunto, dan ocupación a más de doce millones de personas.

Otra consecuencia del *Employment*

and Training Act ha sido la creación de una comisión para los servicios de mano de obra (Manpower Services Commission) compuesta por representantes de las partes sociales, los poderes locales y el mundo de la enseñanza. Uno de los órganos ejecutivos de esta comisión es la Training Services Division encargada de dirigir el esfuerzo nacional de formación, incluyendo la actividad de los Industrial Training Boards.

La División de Servicios de formación (TSD) tiene por cometido contribuir al desarrollo del sistema nacional de formación, satisfacer las necesidades de la economía en materia de mano de obra y promover la eficacia de la formación en general. La TSD maneja la mayor parte de los fondos de la MSD (312,5 millones de libras esterlinas en 1978-79).

Dicha suma se destina a cuatro programas:

- a) cubrir las necesidades de formación en la industria,
- b) programa de posibilidades de formación (TOPS) (más del 65% del total),
- c) formación, investigación e información,
- d) gestión, incluido el control de los ITBS.

El Training Opportunities Scheme (TOPS) ha tenido un rápido crecimiento. Ofrece a los trabajadores que deseen un nuevo y mejor empleo, posibilidades de formación. Esta se imparte en centros, colegios técnicos e institutos administrados por los empresarios.

El segundo órgano ejecutivo de la MSC es la división de programas especiales (Special Programme Division) gestora de dos nuevos programas, el Youth Opportunities Programme (YOP) y el Special Temporary Employment Programme (STEP), ideados para ofrecer una alternativa constructiva al desempleo, en particular entre jóvenes y parados sin perspectivas inmediatas. La responsabilidad del funcionamiento del YOP y el STEP ha sido

delegada en 28 Area Boards compuestos de representantes de las partes sociales, organizaciones voluntarias, autoridades locales y enseñantes.

El STEP proporciona puestos de trabajo a parados, en proyectos que benefician a la comunidad. No obstante, se imparte una formación profesional. Las finalidades del YOP aparecen más ligadas a la formación profesional y a la preparación para un empleo de los jóvenes trabajadores. El YOP se esfuerza en hacerlos adquirir experiencia profesional, pues se considera que una de las causas principales del paro juvenil radica en la actitud de los empleadores en reclutar jóvenes sin experiencia laboral. El YOP trata de romper el círculo vicioso permitiendo a los jóvenes sin trabajo adquirir esta experiencia en empresas privadas, talleres de formación, unidades de servicio comunitario, así como en el marco de proyectos *ad hoc*. El gobierno británico asegura que todos los jóvenes en paro desde hace más de seis meses podrán hallar puesto en un programa YOP.

Conviene observar que los programas especiales se reservan a los jóvenes en paro. Mucho más numerosos son los jóvenes que consiguen su formación inicial a través del aprendizaje. Hay unos 500.000 aprendices en el Reino Unido. Desde la perspectiva del peso relativo del aprendizaje en el sistema de formación profesional, el Reino Unido se sitúa inmediatamente detrás de Alemania y Dinamarca, dentro de la Comunidad europea.

Los colegios de educación postescolar (como los colegios técnicos regidos por las autoridades locales) participan activamente en la formación profesional organizando:

- Cursos de una jornada y sesiones a tiempo completo para personas con un empleo, aprendices incluidos;
- Cursos para jóvenes desempleados, en el ámbito del programa YOP;
- Cursos de reciclaje para trabajadores adultos dentro del programa TOPS.

El sistema británico se caracteriza por

una cooperación eficaz entre los servicios de educación (responsables de dichos colegios) y los de empleo que determinan quiénes han de tomar parte en los cursos y contribuyen en buena medida a su financiación.

*En Irlanda*, el grueso de la formación profesional se imparte en el ámbito escolar profesional que comprende:

a) Escuelas profesionales secundarias que dispensan una enseñanza profesional durante la escolaridad obligatoria y más allá de la misma;

b) Colegios técnicos regionales que organizan cursos para los aprendices y técnicos de cierto nivel.

El organismo irlandés netamente más importante para la formación profesional es el AnCO (An Chomairle Oficina o Industrial Training Authority), que desde 1967, tiene atribuida la responsabilidad de la formación a todos los niveles en la industria y el comercio, en todo el país. El AnCO se esfuerza por alcanzar sus objetivos generales por medio del aprendizaje, la formación en la empresa y la formación individual.

El aprendizaje empieza a la edad de 15 ó 16 años y dura cinco. En el nuevo sistema de aprendizaje gradualmente introducido a lo largo de un quinquenio, de 1976 a 1981), todos los aprendices se beneficiarán de un período de formación de un año fuera y varios en el puesto de trabajo para adquirir experiencia práctica. La formación fuera del puesto laboral se impartirá en centros aprobados o regidos por el AnCO, en las escuelas profesionales o en la industria.

La formación en la empresa se financia por un sistema de gravámenes y subvenciones. Las empresas de cierta envergadura deben cotizar a un fondo especial: recuperan el 90% de la contribución y se acomodan a las normas de formación establecidas por el AnCO.

Para la formación de adultos y aprendices, el AnCO ha instituido once centros permanentes y cinco temporales. Los concurrentes son hombres y mujeres que

han perdido el empleo. Algunos son comisionados por su empleador para seguir cursos de actualización de conocimientos.

Las personas de más de 16 años pueden inscribirse en cursos para adultos del AnCO. La duración de tales cursos responde a una media de cuatro meses, pero la gama varía desde una semana o dos a ocho meses. A finales de 1975, el AnCO ha inaugurado un programa comunitario de formación de jóvenes (Community Youth Training Programme) encaminado a resolver los problemas de personas llegadas al final de la escolaridad y que no han encontrado empleo. Dichos jóvenes trabajan en proyectos que les son propuestos por las autoridades y organismos locales que el AnCO financia, si su contenido es satisfactorio en materia de formación.

El consejo del AnCO es nombrado por el ministerio de Trabajo. Las partes sociales ocupan diez de los catorce puestos, pero el presidente es siempre un independiente.

## Conclusión

Lo que sobresale más claramente de la exposición anterior es la gran diversidad entre los Estados miembros. No se dan dos sistemas de formación profesional idénticos y, aún siendo posible establecer grupos de dos países con analogías (por ejemplo, Alemania-Dinamarca, Francia-Bélgica y Países Bajos-Luxemburgo), de hecho son las diferencias lo que más llama la atención.

Con todo se dan características comunes. El sistema de aprendizaje existe en todos los Estados miembros.

Incluso en Francia y en Bélgica, en que es menos importante que en otros países, hay un número considerable de aprendices y los gobiernos se esfuerzan por el paro juvenil. Otro rasgo común a todos los sistemas de formación es la participación activa de escuelas y colegios en la tarea. Incluso en Alemania y Dinamarca, tradicionalmente plazas fuertes del aprendizaje, la parte teórica del mismo se asegura

por medio de sesiones intensas o cursos a jornadas completas en centros de enseñanza. Se observa, por otra parte, en dichos países, una neta tendencia a impartir la formación inicial sobre todo en forma de enseñanza profesional a tiempo completo durante un año en un centro docente.

Parece que se toma cada vez más conciencia en la Comunidad del valor tanto de la experiencia práctica y formación en el puesto en una empresa como de la enseñanza profesional y de la formación fuera del empleo impartidas por centros escolares e institutos de formación especializados. Las dos fórmulas constituyen elementos indispensables de un sistema de formación inicial de los jóvenes. La acción emprendida por los Estados miembros con miras a desarrollar uno u otro aspecto que esté hoy insuficientemente

representado en sus sistemas bien podría contribuir, en un próximo futuro, a un grado de aproximación netamente mayor entre los sistemas de formación profesional de los distintos Estados.

Fuente: «*La formation professionnelle dans les États membres*», Capítulo tercero -reproducido aquí íntegramente (con autorización)— del Periódico 6/1980 de la Colección *Documentation Européenne* titulado «*La Communauté Européenne et la formation professionnelle*» editado en Luxemburgo, a fines de 1980, por el *Office des publications officielles des Communautés européennes* en versiones alemana, danesa, francesa, inglesa, italiana y neerlandesa.

Traducción al castellano, a la vista de sendos ejemplares del texto original (en francés e italiano), de Antoni Cornella.