

La formació continuada a les empreses espanyoles: una anàlisi crítica dels resultats del FORCEM

Joaquim Juan i Albalate

Introducció

La formació continuada o formació dels treballadors en actiu es defineix com aquell conjunt d'accions d'ordre pedagògic, concebudes per portar els treballadors a un nivell de competència professional amb el qual poder desenvolupar les seves funcions en les condicions de professionalitat i eficiència més adequades.

En tant que els treballadors són, actualment, comminats a reciclar i perfeccionar els seus coneixements, habilitats i actituds al llarg de tota la seva vida laboral, per a, d'aquesta manera, poder estar en les condicions adequades per poder-se adaptar i ajustar als canvis que es produeixen en el lloc de treball; la formació sol constituir un dels millors recursos per aconseguir el canvi dels comportaments de les persones que les empreses es proposen.

De fet, tal com demostren algunes de les xifres que s'exposaran a continuació¹, el recurs a la formació dels treballadors no ha deixat de créixer durant els últims anys, tant pel que fa al nombre d'individus que han estat objecte de formació, com pel nombre d'accions formatives que

1. Totes les xifres que apareixen a continuació corresponen a l'anàlisi secundària sobre les dades ofertes per la *Memoria de Actividades, 1998*, elaborada per la Fundación FORCEM, i publicada el desembre de 1999.

s'han impartit, i pel volum dels fons sol·licitats per finançar aquestes accions. A això caldria afegir la progressiva incorporació de la formació en la negociació col·lectiva, amb la inclusió de clàusules de formació que ja aconseguien —segons dades de CCOO— el 20 % dels convenis col·lectius firmats fins a finals de 1999, la qual cosa revela la importància que ha adquirit la formació com a eina de millora dels productes i els processos, així com per al progrés social dels mateixos treballadors.

No obstant això, a pesar de l'important avenç aconseguit, és necessari assenyalar que la taxa de participació dels assalariats en la formació continuada a Espanya segueix situada a la cua dels països occidentals pertanyents a l'òrbita de l'OCDE, en situar-se al lloc dinou dels vint-i-quatre països que conformen aquest organisme internacional, només per davant de Grècia, Portugal, Itàlia, el Canadà i Polònia (OCDE; 1999, 292).

Tanmateix, l'avenç experimentat ha estat realment notable i així ho confirmen algunes xifres. Així, mentre el 1992² un total de 110.000 treballadors assalariats del sector privat havien estat objecte de certificat d'algun tipus d'acció formativa, el 1998 aquesta xifra havia arribat ja gairebé a 1.350.000 treballadors, fruit de l'esmentat creixement d'aquest tipus de formació i de la repercussió que va tenir, encara que en una menor proporció, la inclusió dels treballadors autònoms i dels empleats públics, després de la signatura dels Acords de formació continuada de 1996 i, en particular, del desenvolupament de l'Acord de formació continuada de les administracions públiques (AFCAP), acord específic aconseguit entre Govern i sindicats per promoure la formació continuada també en el sector públic. És a dir, mentre que el 1992 només un 2 % del total d'ocupats assalariats van participar en alguna acció de formació, el 1998 aquest percentatge s'havia elevat al 12 %.

D'altra banda, els fons disponibles per finançar el subsistema de la formació continuada han anat creixent a causa de l'increment que ha tingut la part de la quota de formació professional destinada a aquests fons³, i dels recursos obtinguts del Fons Social Europeu,

2. El 1992, la responsabilitat de la gestió de la formació continuada encara estava en mans de l'INEM i només a partir de 1993 s'inicià el que havia de ser el primer pla estructurat de gestió de formació continuada a Espanya, a càrrec del FORCEM.

3. Els fons amb què es finança el subsistema de formació continuada provenen de la recaptació de les cotitzacions que fa la Seguretat Social en concepte de «formació professional». Aquestes cotitzacions són el resultat de la suma del 0,6 % i del 0,1 % de la base reguladora que, respectivament, aporten empresaris i assalariats a aquest organisme. El 1993 es va decidir destinar el 0,1 % d'aquests fons al finançament de la formació dels ocupats, mentre que el 0,6 % restant se seguia destinant al finançament de la formació dels aturats. Actualment, aquests dos últims percentatges han quedat equiparats per a ambdós col·lectius en el 0,35 % del total de les cotitzacions.

de la suma dels quals una mica més d'un 50 % es destina al FORCEM —com a organisme designat per a gestionar aquesta part dels recursos, segons l'Acord nacional per a la formació continuada (ANFC), firmat el desembre de 1992— mentre que la resta d'aquests fons es destinen a diversos ministeris, a les comunitats autònomes, corporacions locals, etc. No obstant això, a pesar del creixement que hi ha hagut en aquests recursos, l'augment dels recursos sol·licitats per finançar els plans de formació demanats no hi ha anat paral·lel.

Des del punt de vista del finançament de la formació continuada, es pot parlar de dues etapes, clarament diferenciades: mentre durant els tres primers exercicis els recursos aprovats van progressar més que proporcionalment a l'increment sofert per la demanda d'aquests recursos, a partir de 1996 la cobertura financera de la formació continuada propiciada des del FORCEM entrava en un cert col·lapse, en ser incapaç de respondre a una sol·licitud incessant de més recursos, a una mitjana anual aproximada del 18 % durant aquest últim període.

Després del que acabem de dir i, a pesar que les dades que presentem a partir d'aquests moments es corresponen, majoritàriament, amb l'exercici de 1998 i que, per tant, els comentaris que acompanyen aquestes dades no tenen en compte la possible evolució que hi ha hagut durant els exercicis precedents⁴, les principals característiques que es poden apuntar d'una primera anàlisi descriptiva de les esmentades dades són les següents:

a) Sobre la distribució de les hores i les matèries objecte de formació

Les dades referents al tipus d'accions o matèries i hores de què van ser objecte de formació els treballadors indiquen que hi ha una relativament elevada concentració de necessitats relacionades amb la modernització tecnològica de les empreses. De l'ampli conjunt d'accions sol·licitades per les empreses, la informàtica (d'usuari i, en menor mesura, de professional), reuneix gairebé el 19 % del total de persones que, el 1998, van participar en alguna d'aquestes accions, tal com es recull a la taula I, amb un còmput d'hores rebudes que

4. L'objectiu que es vol assolir amb aquesta primera aproximació només pretén descriure els trets més generals que caracteritzaven les variables bàsiques de la formació continuada a Espanya gestionada per FORCEM per, en un segon estadi, fer una anàlisi diacrònica que perfilés de manera més aprofundida la trajectòria històrica seguida per aquelles variables en el nostre país.

Taula I
Distribució dels participants i del nombre d'hores per participant,
segons el tipus d'accions formatives certificades, 1998

Tipus d'accions	Participants certificats¹	% participants S/total	Nre. hores per participant
Informàtica d'usuari	229.127	17,35	37,35
Anglès	41.530	3,14	75,40
Salut i seguretat	57.203	4,33	38,52
Informàtica professional	17.157	1,30	41,61
Tècniques de vendes	40.160	3,04	29,77
Habilitats de comandament	26.926	2,04	42,37
Atenció client	43.436	3,29	29,35
Manteniment industrial	17.000	1,28	53,45
Altres idiomes (2)	25.277	1,91	77,76
Coneixement del sector	39.323	2,97	30,18
Coneixement del producte	23.659	1,79	33,35
Gestió de recursos humans	17.074	1,29	34,83
Qualitat total (generalitats)	26.805	2,03	34,02
Habilitats personals	16.489	1,24	27,19
Resta accions	704.200	53,34	–
TOTAL	1.320.210	100	41,10

(1): El total d'1.320.210 participants certificats que aquí s'indica correspon a l'avenç de resultats efectuat a l'octubre de 1998. Per motius de dilatació temporal en la comptabilització d'algunes de les dades, la xifra real de participants que, finalment, va haver-hi a 31 de desembre de 1998 va ser d'1.342.210.

(2): Idiomes estrangers diferents de l'anglès i francès.

Font: Elaboració pròpia. *Memoria de Actividades 1998*, Fundació FORCEM, 1999.

supera el 17 % del total d'hores dedicades a la formació continuada durant aquest any.

Després de la informàtica, destaca també el pes relatiu que adquireix l'àmbit comercial en els apartats *Atenció al client* i *Tècniques de venda*, amb un 6,33 %, als quals, probablement, es podrien afegir altres matèries confrontants com ara *Coneixement del producte*, *Habilitats personals* i altres, menys específiques, però indirectament vinculades amb aquest mateix àmbit. Tot plegat, en clara sintonia amb la importància que actualment té la capacitat per vendre, per saldar amb eficiència tota l'àmplia gamma que actualment existeix de productes i serveis. En un tercer lloc pel volum de participants se situen les accions relacionades amb *Idiomes* —entre l'anglès, altres idiomes i el francès, aquest sense figurar a la taula I, sumen un total del 5,35 % de participants— en directa relació amb la progressiva internacionalització de l'economia espanyola. En el quart lloc, i en evident connexió amb la promulgació de la Llei de prevenció de riscos, destaca el

pes relatiu que aconseguen les accions de *Seguretat i higiene* que van ser seguides per un 4,33 % del total dels participants, mentre que a partir d'aquí es desencadena una vertadera atomització de matèries objecte de formació que en cap cas superen el 3 % de participants.

D'altra banda, les accions associades amb l'aprenentatge d'idiomes són les que obtenen la mitjana de durada en hores per participant més elevada de totes les accions. A continuació trobem les que es destinen als nivells mitjans i elevats de qualificació (*Habilitats de comandament* i *Informàtica professional*), al costat de les que es destinen als operaris i treballadors qualificats —*Manteniment industrial, Soldadura* i *Comptabilitat*—, aquestes dues últimes sense figurar a la taula I. En general, no obstant això, cal assenyalar que el volum mitjà d'hores que s'imparteixen per treballador és relativament petit, si es compara amb la mitjana d'hores que reben els treballadors d'altres països. En aquest sentit, Espanya se situa al lloc setze dels vint-i-quatre països de què consta l'OCDE, quant a volum d'hores de formació per treballador (OCDE; 1999, 296).

b) Característiques del perfil del participant: edat i gènere

La primera característica que cal destacar es refereix a la distribució per grups d'edat i gènere dels participants en la formació continuada.

En primer lloc, les dades de la taula II que apareix a continuació mostren una clara preferència de les empreses per invertir en la for-

Taula II
Perfil del participant, segons el gènere i l'edat, 1998

Edat del participant	Home	Dona	Total	% S/Total participants
Menor de 25 anys	70.187 (48 %)	76.051 (52 %)	146.238 (100 %)	11,08
De 25 a 35	333.512 (57,6 %)	245.148 (42,4 %)	578.660 (100 %)	43,83
De 36 a 45	237.162 (68,6 %)	106.667 (31,4 %)	345.829 (100 %)	26,04
Més de 45	189.594 (75,5 %)	61.492 (24,5 %)	251.086 (100 %)	19,02
Sense dades	264 (66,5 %)	133 (32,5 %)	397 (100 %)	0,03
TOTAL	830.719 (62,9 %)	489.491 (37,1 %)	1.320.210 (100 %)	100

Font: Elaboració pròpia. *Memoria de Actividades, 1998*, Fundación FORCEM, 1999.

mació dels treballadors situats en la franja d'edat de 25 a 35 anys, mentre que es penalitza els més joves i, sobretot, els de 45 o més anys. Així, mentre el pes relatiu del total de treballadors ocupats de 25 a 35 anys representaven el 1998, per al conjunt d'Espanya, un 28 %, aproximadament (EPA, II trimestre, 1998), els que eren objecte de formació en aquest mateix segment d'edat superaven el 43 %. Contràriament, mentre els ocupats de 45 o més anys representaven una mica més del 34 % del total nacional, només van accedir a la formació continuada un percentatge del 19 %.

D'altra banda, el grup d'edat que resulta més equilibrat des del punt de vista de les oportunitats de ser objecte de formació és el de 36-45 anys, perquè és el que obté un percentatge de formats equiparable al que aconsegueix el seu pes ocupacional, mentre que, finalment, els més joves (menys de 25 anys), són penalitzats en més d'1,5 punts, ja que constituïen el 12,6 % del total dels ocupats de 1998 i tan sols obtenien un 11,08 % de participació en la formació.

La discriminació que, en general, realitzen les empreses en favor de la formació continuada de les persones amb edats intermèdies (de 25 a 45 anys i, especialment, amb les de 25 a 35 anys), amb relació a les de menor i major edat, és una pràctica que no sols reforça la polarització d'oportunitats de formació entre els grups d'edat (perquè es tracta dels grups que ja tenen com a punt de partida les majors taxes de formació inicial —OCDE 1999, 279), sinó que se sustenta en la creença empresarial que els beneficis per les inversions en formació (en termes d'expectatives d'una major productivitat) es poden assolir més fàcilment si aquestes inversions s'efectuen, justament, en aquesta franja que si es porten a terme en els més joves o en els de major edat.

Encara que no està clar que d'aquests dos últims grups d'edat no es pugui obtenir la mateixa o major productivitat amb la seva formació que la que s'espera del personal amb edats intermèdies (ja que, entre altres coses, això depèn de la qualificació exigida pel lloc de treball ocupat i, especialment, de la ubicació d'aquest lloc de treball en la cadena de valor de l'empresa, i no tant de l'edat que es tingui); la veritat és que es tracta d'una pràctica generalitzada en la major part dels països occidentals i, excepte a Suècia i Noruega (OCDE 1999, 310), la taxa mitjana de participació dels treballadors joves durant els anys noranta en la formació continuada, respecte de la taxa de participació dels de major edat⁵ en tota la resta de països de l'OCDE ha resultat ser més gran d'1. Espanya era el

5. L'OCDE calcula la xifra que resulta d'aquesta comparació mitjançant el quocient entre ambdues taxes, posant al numerador els joves de 25 a 29 anys i al denominador els de 50 a 54 anys.

tercer país que aplicava un major diferencial inversor en favor de la formació del personal jove en detriment del de més edat, en aconseguir una ràtio del 4,87, només superada pels Països Baixos (6,13) i França (5,38), quan la mitjana d'aquella ràtio en els anys noranta per als 24 països en qüestió se situava en 2,25.

Aprofundint en una direcció semblant, a partir d'observar les xifres sobre el volum de participants en la formació continuada que cada comunitat autònoma aporta en funció, igualment, de l'edat, amb relació a la mitjana nacional, és possible conèixer, d'alguna manera, el grau de «sensibilització» de cada comunitat autònoma sobre la discriminació que realitza sobre els grups de menor i major edat davant de la formació continuada. El fet que només s'abordi l'estudi de les xifres de l'any 1998, i que no es pugui portar a terme una comparació amb els respectius pesos relatius dels ocupats per grups d'edat de cada comunitat autònoma, per raons d'espai i temps, relativitza els resultats obtinguts, però serveix per veure l'orientació que aquesta qüestió adquireix en cada comunitat.

En aquest sentit, les comunitats autònomes que protagonitzen les majors i menors aportacions de participants en la formació continuada queden concentrades en quatre: les Balears i Cantàbria, d'una banda, i Astúries i les Canàries, de l'altra. Així, mentre el menor percentatge de participants en la formació continuada del grup d'edat de menys de 25 anys l'aportava Astúries (7,4 %), el major percentatge provenia de les Balears (15,2 %). D'altra banda, pel que fa al grup de 45 anys o més, el percentatge més reduït de participants es localitzava a les Canàries amb un 14,6%, mentre que el més elevat es produïa a Cantàbria, amb un 27,5 %.

Això significa que la mitjana de participació dels joves de menys de 25 anys del conjunt total d'Espanya (11,08%) és el resultat d'una suma ponderada de tots els respectius percentatges de les 17 comunitats (més Ceuta i Melilla), la dispersió dels quals és de $\pm 3,9$ punts, mentre que aquesta dispersió s'eleva a $\pm 6,45$ punts per al cas dels participants de 45 o més anys. En termes globals, la comunitat autònoma tipus, és a dir, la que es comporta més ajustada en tots els percentatges de participació en tots els grups d'edat, en relació amb les mitjanes respectives del conjunt d'Espanya, és la Comunitat Valenciana on només es desvia en conjunt en $\pm 0,98$ punts.

Finalment, afegirem que entre la Comunitat de Madrid i Catalunya (les més importants entre les 17 comunitats autònomes pel nombre de plans, accions i participants aportats a la formació continuada), es produeix una situació més equilibrada entre els percentatges de participació que aconsegueixen els dos grups d'edat més discriminats a Catalunya que en la Comunitat de Madrid, en la me-

sura que en aquesta s'exclou més, amb relació a la mitjana nacional, a aquests dos grups en el seu percentatge de participació en la formació: mentre en aquesta comunitat només el 10,1 % dels de menys de 25 anys i el 18,3 % dels de més de 45 anys participaven en la formació continuada; a Catalunya eren el 12 % i el 19,3 %, respectivament. A més, tant en un com en l'altre grup d'edat la comunitat de Madrid se situava per sota de la mitjana nacional, mentre que Catalunya quedava per sobre d'aquesta, encara que per poc marge.

Per tant, malgrat la importància que té la formació, com a instrument eficaç per fer minvar l'impacte de les dinàmiques d'exclusió que provoquen les transformacions econòmiques i que pateixen, de manera particular, els col·lectius de treballadors amb majors riscos de ser desplaçats del mercat de treball (com els joves menors de 25 anys i, particularment, els de 45 o més), es continua constatant una insuficient representació d'aquests col·lectius en la formació continuada, quan són justament els que podrien rebre'n més beneficis.

Deixant per a una anàlisi ulterior les raons que poden explicar la menor representació dels treballadors de 45 o més anys, s'apunten a continuació algunes consideracions sobre les causes d'aquesta menor participació en la formació del segment més jove de 16 a 24 anys. En primer lloc, en tractar-se d'un col·lectiu sobre el qual, tradicionalment, ha anat recaient una major precarietat contractual, per això mateix és objecte d'una major discriminació per part dels empresaris en les seves oportunitats de formació: eludeixen d'invertir-hi perquè els perceben com a transitoris.

D'altra banda, atès que és un dels grups socials amb major nivell educatiu formal, els empresaris tendeixen a pressuposar que les seves necessitats de formació són poques, especialment si poden ser destinats a un lloc de treball que requereix també de poca qualificació o pertany a un rang de qualificació inferior a la que correspondria al nivell educatiu que tenen⁶. Un altre factor relacionat el pot representar el temor empresarial, pel sol fet de tenir aquests nivells educatius, a una hipotètica rotació externa a la recerca de millors condicions de treball, cosa que sens dubte també pot propiciar la retracció a invertir en formació.

6. El fenomen de la sobreocupació/subocupació s'ha anat estenent durant els últims anys en el mercat laboral espanyol com a conseqüència, entre altres factors, del desajust que s'està produint entre el ritme de creació de llocs de treball de qualificació elevada i el ritme superior en la demanda d'aquest tipus de feines, per part d'un nombre cada vegada més gran de persones amb estudis mitjans i, sobretot, universitaris, arran de les altes expectatives laborals que es van crear entorn de l'educació, com la millor via per al treball i promoció social, ateses les altes i permanents taxes d'atur juvenil que hi ha hagut en el mercat de treball espanyol des de principi dels anys vuitanta.

Finalment, cal no descartar el fet que la menor taxa de participació en la formació continuada dels més joves es degui també a la històrica desconfiança cap a uns comportaments personals, en certa mesura esperables en aquestes edats. El compliment de certes rutines i obligacions i l'assumpció d'unes determinades responsabilitats, tan reclamades i valorades per molts empresaris en l'actualitat, no es porten a terme en el grau que molts d'aquests desitjarien, per la qual cosa es descarten així possibles inversions formatives i, en tot cas, s'ajornen per a estadis de «maduresa» i compromís personal més elevats, sempre que això sigui possible.

D'altra banda, a diferència del que s'ha comentat abans per a l'edat, és important assenyalar que és a Espanya on la taxa de participació femenina en la formació continuada, respecte de la masculina, aconsegueix la xifra més elevada de tots els països que formen l'OCDE. Així, amb la taxa mitjana⁷ dels anys noranta en els 24 països que conformen aquesta organització internacional de l'1,02 (OCDE 1999, 306), Espanya se situava al capdavant amb una taxa de l'1,22, per damunt de Dinamarca (1,18) i Finlàndia (1,14), mentre els Països Baixos quedaven al final de la cua amb una taxa del 0,85, al costat de Portugal (0,88) i Suïssa (0,87).

No obstant això, malgrat el lideratge d'Espanya en la formació continuada de les dones —sens dubte una dada positiva per a la integració i promoció laboral de les dones espanyoles—, és necessari introduir algunes matisacions. Si bé la xifra mitjana de dones que van participar en la formació continuada el 1998 era, tal com es reflectia a la taula II anterior, el 37,1 % del total de participants —(quan les dones ocupades a Espanya el 1998 eren només el 35,4 %, segons l'EPA, II trimestre, 1998), aquesta sobrerrepresentació de les dones era, tanmateix, el resultat de la major participació percentual protagonitzada per les més joves. En efecte, mentre les dones de 16 a 24 anys arribaven a ser més de la meitat (52 %) del total de participants d'aquest interval, i les de 25 a 35 superaven la mitjana global (37,1 %), en situar-se en un 42,4 % sobre el total d'aquest interval, a partir d'aquest últim tram d'edat la participació de les dones de més edat, amb relació a la dels homes de més edat, descendeix clarament per sota de la seva mitjana.

El fet que el grau de participació en la formació de les dones sigui inversament proporcional a l'edat d'aquestes, quan es comparen

7. Aquesta taxa es calcula a partir de la divisió, al seu torn, de dues taxes: la taxa de participants del gènere femení (total de dones participants dividit pel total dones ocupades al numerador), per la corresponent del gènere masculí (total homes participants dividit per total d'homes ocupats al denominador).

amb els homes, queda encara més reforçat si els percentatges per grups d'edat sobre el total de dones s'analitzen verticalment en la mateixa taula II, i es comparen amb els que oferia l'EPA de 1998 segons l'ocupació de les dones. Així, mentre que les dones de 16 a 24 anys, que representen només el 13,8 % del total d'ocupades, aconseguen una participació del 15,5 % en la formació continuada; les dones de 25 a 35 anys, que representen, aproximadament, el 30 % del total d'ocupades, aconseguen una participació de més del 50 %. Al contrari, mentre en les de 36 a 45 anys el diferencial en contra de la seva participació formativa se situa al voltant de 5 punts de menys, aquest mateix diferencial negatiu s'eleva a més de 17 punts si s'analitza el grup de dones de 45 anys o més.

Queda clar, doncs, que la participació de la dona en la formació continuada a Espanya és elevada, sobretot si compara globalment amb la que aconseguen els homes espanyols i, especialment, si aquesta mateixa comparació es realitza amb el que succeeix amb les dones dels països occidentals. Però si s'aprofundeix en una anàlisi més detallada, es pot comprovar que aquesta major participació està esbiaixada en favor dels col·lectius més joves i en contra de les de 35 o més anys, que són les que conformaven més del 55 % de la població ocupada femenina de 1998.

Sens dubte, aquest altre fenomen discriminatori, en aquest cas entre els mateixos grups d'edat femenins, no és de caràcter aleatori sinó que, probablement, es degui a la menor formació que reben els llocs de treball menys qualificats —tal com es veurà més endavant—, treballs que exerceixen en molta major proporció les dones en general i les de major edat en particular, en contra dels que exerceixen les més joves, especialment les de 25 a 35 anys

No obstant això, és necessari ressenyar que, en termes més generals, les dones solen concentrar una sèrie de característiques que influeixen negativament en les seves oportunitats de formació: en primer lloc, de la mateixa manera que ja s'ha comentat amb la població més jove, aglutinen una major proporció d'ocupacions irregulars i temporals que dificulten el seu accés a la formació, pels motius de percepció *transitòria* empresarial ja explicats. En segon lloc, són objecte d'una menor formació fora de l'empresa, i a més, de formació finançada per l'empresa. En tercer lloc, pesa encara entre les dones una tendència a autovalorar-se per sota de les seves possibilitats laborals, cosa que les condueix a mantenir determinades reticències cap a la seva major capacitació o a retraure's a formar-se en matèries considerades socialment com a *masculines* (Torrens; 1993, 49).

Finalment, continua essent la dona la que ha de fer-se càrrec de la major part del treball domèstic i dels fills, per la qual cosa, a vega-

des, és ella la que sol·licita treballs a temps parcial o temporal, per poder compaginar aquestes tasques amb les de la llar, per la qual cosa el còmput final d'hores de formació de les dones —realitzen més accions formatives que els homes però amb unes durades inferiors a les d'aquests— sol ser sensiblement menor al dels homes (OCDE; 1999, 287).

c) Característiques del participant: nivell de qualificació i gènere

De la mateixa manera que succeeix amb l'edat, la distribució de la formació per grans grups professionals jerarquitats per la seva categoria professional⁸, es mostra asimètrica en relació amb la variable gènere. Així, les xifres de la taula III que apareix a continuació reflecteixen una clara relació entre la categoria professional de les dones participants en la formació i la proporció que aquestes adquireixen respecte dels homes: a major categoria professional, menor és el percentatge de dones que, amb relació als homes, són objecte de formació i viceversa.

Taula III
Perfil del participant, segons el gènere i la categoria professional, 1998

Categoria del participant	Home	Dona	Total	% S/Total participants
Directius	64.324 (77,4 %)	18.841 (22,6 %)	83.165 (100 %)	6,30
Comandaments intermedis	110.503 (77,4 %)	32.182 (22,6 %)	142.685 (100 %)	10,81
Tècnics	147.027 (68,5 %)	67.492 (31,5 %)	214.519 (100 %)	16,25
Treballadors qualificats	313.238 (58,9 %)	218.889 (41,1 %)	532.122 (100 %)	40,31
Treballadors no qualificats	195.627 (56,3 %)	152.092 (43,7 %)	347.719 (100 %)	26,34
TOTAL	830.719 (62,9 %)	489.491 (37,1 %)	1.320.210 (100 %)	100

Font: elaboració pròpia. *Memoria de actividades 1998*, Fundación FORCEM, 1999.

8. La categoria professional aquí s'equipara amb la qualificació professional, encara que això no sempre és del tot correcte. Per exemple, molts dels directius de petites empreses que surten a les classificacions en la categoria professional més elevada pel fet de ser, alhora, els propietaris d'aquestes empreses, tenen un nivell de qualificació inferior al que tenen alguns tècnics d'aquestes mateixes empreses.

Tot i així, una vegada més, si es comparen les dones ocupades que pertanyen als mateixos grups professionals que figuren a la taula III i es confronten amb els percentatges verticals que representen les dones de cada un d'aquests grups, respecte del total de dones, aquella primera visió queda modificada.

Si s'analitza la distribució de la formació de les dones d'aquesta manera, resulta que tant les dones directives, com les tècniques, les que exerceixen com a comandaments intermedis i les que són treballadores no qualificades⁹, tenen uns percentatges d'ocupació que, en tots els casos, superen als que tenen com a participants en la formació continuada. Només les treballadores qualificades són objecte d'una formació superior a l'ocupació que representen al mercat de treball: de constituir el 26,9 del total de les dones ocupades, les treballadores qualificades passen a ser formades en una proporció del 44,7 %. Per tant, hi ha una clara concentració de la formació en favor d'aquesta categoria professional de treballadores, en detriment de les dones de la resta de grups o categories professionals.

Al contrari, aquest mateix tipus de càlculs aplicats als homes tenen uns resultats diferents. Tot i que els directius comparteixen amb les directives una infrarepresentació en la formació amb relació a la seva ocupació, els resultats en la resta de grups professionals són totalment oposats als obtinguts per les dones: mentre els tècnics, els comandaments intermedis i els treballadors no qualificats es veuen afavorits pels percentatges de formació que aconseguixen amb relació als que es corresponen amb la seva ocupació —en 4,3, 9 i 2,2 punts de diferència positiva, respectivament— són els treballadors qualificats homes els que, paradoxalment, van ser objecte de menor formació durant l'exercici de 1998, amb relació al seu pes ocupacional. Així, de constituir el 41,3 % del total d'ocupats homes, els treballadors qualificats masculins que van participar en la formació només abastava a un 37,7 % del total de participants de gènere masculí.

Finalment, si aquest mateix tipus d'anàlisi comparativa es realitza, en aquest cas, amb els totals de participants (homes i dones) de cada grup professional —reflectits en l'última columna de la taula III—

9. A manca d'una informació més precisa sobre els subgrups que formen les categories de *treballadors qualificats* i *treballadors no qualificats* que es recull en la *Memoria de Actividades* del Forcem, el criteri seguit per comparar els formats amb els ocupats estimats per l'EPA, ha estat el d'incloure com a treballadors qualificats els subgrups *administratius*, *operadors de màquines i instal·lacions* i *treballadors qualificats* pròpiament dits, i com a treballadors no qualificats *treballadors de restauració*, *serveis personals*, *de protecció i venedors* i *treballadors no qualificats*, també pròpiament dits.

s'observa, en primer lloc, que el conjunt total de directius manté la seva infrarepresentació en les accions de formació, en tant que, segons l'EPA, constituïen el 8,5 % del total d'ocupats i, en canvi, només eren objecte de formació un 6,3 % de mitjana. Aquesta infrarepresentació podria explicar-se pel fet que, per a aquest tipus de professionals, l'exercici de les activitats que els solen ser pròpies constitueixen en si mateixes la principal font d'aprenentatge, per la qual cosa, generalment, les necessitats de formació que es deriven en aquests nivells ocupacionals tendeixen a ser menors. D'altra banda, en la mesura que els directius són els últims responsables de l'avaluació de les necessitats de formació de l'empresa, quan efectuen aquest diagnòstic sobre si mateixos tendeixen a ser relativament més complaents amb els seus dèficits de qualificació que amb els dels altres grups professionals, per la qual cosa el grau de les seves necessitats formatives tendeix a ser menysvalorat.

Tot i així, aquesta mateixa infrarepresentació que també es produeix amb el col·lectiu conjunt de treballadors qualificats i no qualificats —tot i constituir el 42,6 % i 28 % del total d'ocupats, només van ser objecte de formació en un 40,3 % i un 26,3 %, respectivament— és difícil poder-la explicar amb els mateixos arguments que s'han utilitzat per als directius. Sembla que més aviat reflecteix una altra de les característiques més constants de la distribució de la formació continuada en funció dels nivells de qualificació: la desigualtat d'oportunitats per a la formació de què són objecte els grups professionals que tenen els menors nivells de qualificació, justament en els segments laborals on menor formació inicial, pitjors condicions de treball i menors probabilitats de promoció es tenen, per la qual cosa la formació continuada hauria de ser, com ja s'ha comentat amb anterioritat per a la discriminació per edat, el millor instrument per reequilibrar aquestes desigualtats de partida.

Contràriament, tant els tècnics com els comandaments intermedis són els col·lectius professionals que, per aquest ordre i en conjunt, aconseguixen una major proporció d'accions formatives —en tant que el seu pes ocupacional relatiu només representa l'11,5 % i el 8,8 %, respectivament, clarament per sota de la presència que aconseguixen en la formació, tal com es pot observar a la taula III. Això és així en la mesura que la majoria dels directius i empresaris per als quals treballen encara entenen que és de la seva actuació eficient, no pas de la de la resta de treballadors, en les àrees considerades per aquests últims com a essencials d'on esperen obtenir els majors beneficis i així recuperar més ràpidament les inversions efectuades en formació, raonament que ja s'ha exposat per explicar la diferenciació de formació segons l'edat dels treballadors.

Aquesta pràctica persistent que consisteix a segregar les necessitats de qualificació i, per tant, de formació, en funció de l'aportació de valor afegit expectant, es correspon amb els tradicionals hàbits *tayloristes* de dividir el treball i els treballadors entre els que conceben i organitzen i els que executen i acaten, divisió que, per això mateix, propicia que siguin els llocs de treball de «coll blanc» els que concentren un tipus d'activitats de major valor afegit, que les que realitzen els treballadors de «coll blau». En aquest context, la diferenciació de la formació es comporta com un element que reforça la disparitat del valor que generen les distintes activitats i llocs de treball, en la mesura que potencia les diferències de productivitat ja existents de partida. A més, no es pot oblidar que bona part de la productivitat superior que genera l'activitat dels col·lectius més qualificats seria impossible d'aconseguir sense la participació dels menys qualificats en altres tasques igualment necessàries perquè les primeres produeixin aquests resultats superiors.

Ara bé, és necessari relativitzar els efectes segregadors d'una menor formació continuada en els segments menys qualificats si, com alguns experts afirmen (Delcourt 1993, 60), la tendència cap a la formació discreta o informal en aquests segments professionals s'està recuperant arran de la implantació de determinades noves formes de treball en grup que reclamen la presència de certes qualificacions —com, per exemple, la capacitat d'autocontrol o de cooperació— més fàcilment aprehensibles a través de la formació informal durant el mateix exercici del treball. De confirmar-se l'extensió àmplia d'aquesta visió sobre la formació en el treball en grup, l'existència d'un menor volum d'accions de formació continuada en aquests grups professionals també podria explicar-se pel paper substitutori de la formació informal sobre la formació continuada. No obstant això, com a contrapartida, un creixement de la formació informal en detriment de la formalitzada podria resultar contraproduent per a aquest tipus de treballadors, en la mesura que quedarien exclosos de la possibilitat de certificar els seus coneixements i capacitats i, amb això, restar oportunitats a la seva promoció interna i externa.

d) Sobre la distribució de la formació segons la grandària de les empreses

L'observació de la taula IV mostra com els percentatges de participació més grans de les dones en la formació continuada, respecte dels homes, s'obtenen en les petites i mitjanes empreses, i especialment en les *microempreses* (d'1 a 5 treballadors). En aquest tipus

Taula IV
Perfil del participant, segons el gènere i la grandària de l'empresa, 1998

Nre. Treballadors	Home	Dona	Total	% S/Total participants
D'1 a 5	37.508 (52,5 %)	33.874 (47,5 %)	71.382	5,41
De 6 a 49	139.839 (60,2 %)	92.321 (39,8 %)	232.160	17,59
De 50 a 199	100.310 (60,9 %)	64.428 (39,1 %)	164.738	12,48
De 200 a 999	148.588 (65,2 %)	79.217 (34,8 %)	227.805	17,26
De 1.000 a 4.999	120.105 (67 %)	59.062 (33 %)	179.167	13,57
De 5.000 o més	145.277 (68 %)	68.510 (32 %)	213.787	16,19
Sense dades	139.091 (60,2 %)	92.078 (39,8 %)	231.169	17,51
TOTAL	830.719 (62,9 %)	489.491 (37,1 %)	1.320.210	100

Font: elaboració pròpia. *Memoria de Actividades, 1998*, Fundació FORCEM, 1999.

d'empreses, les dones aconsegueixen un 47,5 % del total de participants d'aquest estrat per grandària, mentre que els percentatges menors de participació de les dones es localitzen a les empreses més grans. És a dir, hi ha una relació entre grau de participació de la dona en la formació i grandària de l'empresa –probablement, per la major presència en aquest tipus d'empreses– i que s'expressa de la manera següent: com més gran és l'empresa, la proporció de dones designades per participar en la formació, amb relació a la dels homes, disminueix, i viceversa.

D'altra banda, una primera anàlisi del comportament de les empreses, segons la seva grandària, davant de la formació continuada dels seus treballadors, confirma que el volum de participants més gran s'aconsegueix en les empreses de 6 a 49 treballadors (17,59 %) que, si s'afegeixen a les de l'estrat anterior (les microempreses d'1 a 5 treballadors), dona com a resultat que el conjunt de petites i mitjanes empreses espanyoles van aportar un 23 % del total de participants a la formació continuada del FORCEM durant l'exercici de 1998, per davant de les de 200 a 999 treballadors i de 5.000 o més treballadors, que se situaven en segon i tercer lloc, respectivament.

No obstant això, les dades de la taula v que s'exposa a la pàgina següent corregeixen substancialment els resultats anteriors, en incloure-s'hi les dades del Directori Central d'Empreses (Dirce) sobre

Taula V
Taxa de participació, segons la grandària de les empreses, 1998

Nre. assalariats	Nre. total empreses (1)	% s/ total	Empreses participants i % s/ total	Taxa de participació per estrat
D'1 a 5	833.887	79,05	36.442 (40 %)	4,3
De 6 a 49	203.698	19,31	44.408 (48,8 %)	21,8
De 50 a 199	13.885	1,31	7.413 (8,1 %)	53,4
De 200 a 999	2.994	0,28	2.289 (2,5 %)	76,4
De 1.000 a 4.999	367	0,03	319 (0,3 %)	86,9
De 5.000 o més	54	0,005	51 (0,05 %)	94,4
Sense dades	-	-	112 (0,1 %)	-
TOTAL	1.054.885	100	91.034 (100 %)	8,6

(1) Directori Central d'Empreses (DIRCE, 97), utilitzat pel FORCEM com a font d'informació secundària.

Font: elaboració pròpia. *Memoria de Actividades, 1998*, Fundació FORCEM, 1999.

el nombre i grandària dels estrats del conjunt d'empreses amb assalariats comptabilitzades a Espanya, com a instrument útil per ponderar els resultats anteriors.

Tot i haver constatat en la taula IV anterior que, en termes absoluts, el nombre més gran de treballadors participants en la formació continuada es concentra en les empreses de menor grandària, l'anàlisi de les dades de la taula V ofereix uns resultats completament diferents, ja que pot comparar el nombre d'empreses participants per estrats de grandària en la formació continuada del FORCEM amb els respectius estrats de la població total d'empreses amb assalariats existents a Espanya (utilitzant les dades del DIRCE-97, abans esmentat). D'aquesta manera, és possible observar que, en realitat, les taxes de participació de les empreses en la formació continuada, en funció de la seva grandària, resulten inversament proporcionals als percentatges que s'obtenien amb l'anàlisi feta en termes absoluts en els paràgrafs precedents.

Aquesta relació inversa entre grandària de l'empresa i grau de participació en la formació continuada es confirma més encara si, com en la mateixa Memòria del FORCEM s'avança, es té en compte que només un 2 % dels empresaris sense assalariats –que el mateix DIRCE situava en un total d'1.383.945, per a Espanya, el 1997– van accedir a la formació continuada durant l'exercici de 1998 (FORCEM 1999, 89).

Per tant, sense entrar en altres factors diferents a la grandària que podrien explicar també el comportament diferencial de les empreses quant a la formació dels seus treballadors (tipus de producte o servei produït, sector a què pertany l'empresa, nivell tecnològic ad-

quirit, grau d'exportació, tipus d'organització del treball vigent, nivells de qualificació, cultura i valors de l'empresa, etc.), és l'estrat de microempreses, normalment format per empreses de caràcter familiar i, en general, el conjunt de petites i mitjanes empreses, el que concentra la taxa relativa més baixa d'empreses que participen en la formació dels seus treballadors (26,1 %, resultat de sumar el 4,3 % i el 21,8 % de l'última columna de la taula v), amb relació al total de la població d'empreses existents a Espanya d'aquest estrat (1.037.586 empreses). Per contra, són les de major grandària les que aconseguen la taxa més elevada de participació (94,4 %).

Aquest fet és important no sols perquè les petites i mitjanes empreses, en donar ocupació a gairebé dos terços del total de treballadors, propicien l'existència d'un alt volum de treballadors que queden al marge de la participació en la formació continuada, sinó perquè constitueix un altre dels elements característics del teixit empresarial espanyol que tendeix a reforçar la desigualtat d'oportunitats davant de la formació, ja generada des d'altres factors abans comentats (Prieto; 1992, 18) i, per tant, a minvar les possibilitats de promoció laboral i social d'aquest tipus de treballadors. D'aquesta manera es constata que les persones que estan ocupades en les pimes, que treballen en una mateixa branca o sector d'activitat que els que treballen en les grans empreses i, sovint, disposen d'igual o superior nivell de qualificació que aquests, pel simple fet d'estar ubicats laboralment en aquest tipus d'empreses no poden accedir, amb les mateixes possibilitats que els treballadors de les empreses de major grandària, a les mateixes oportunitats de formació que aquests.

Això pot convertir-se en un problema important a mitjà i llarg termini perquè, tal com indiquen la majoria de les informacions i estadístiques, les tendències sobre la grandària de les empreses continuaran orientant-se cap a la subdivisió de les de major grandària encara existents, i les noves empreses que s'estan creant i que es creïn en el futur, tindran molt en compte no sobrepassar certs nivells de dimensió. I això, a més, es donarà en un context en què el teixit empresarial espanyol ja es caracteritza per estar altament atomitzat i per posseir una grandària mitjana de les més reduïdes de la UE, després d'haver sofert una disminució més que proporcional a la mitjana europea, per la particular incidència que sobre les plantilles de les empreses mitjanes i grans van tenir, entre altres factors, els diversos impactes de les crisis econòmiques i de la modernització tecnològica de processos iniciats durant els anys vuitanta.

D'altra banda, que les plantilles de les petites i mitjanes empreses estiguin més ajustades que les de les empreses de major grandària

–amb la consegüent major dificultat per alliberar els treballadors per a la formació– o que les necessitats de formació generades per les innovacions tecnològiques estiguin més cobertes en les mateixes empreses subministradores que en les de grandària superior, o que la manera d'accedir a la formació de les pimes hagi de passar, necessàriament, per l'associació en plans agrupats i això pugui resultar un obstacle per a algunes petites empreses, són, entre altres, alguns dels arguments que, de vegades, s'ofereixen amb la intenció de justificar el diferencial de formació que, de manera continuada, hi ha entre les pimes i les empreses de major dimensió.

No sembla que aquells o altres arguments similars puguin explicar el caràcter estructural d'aquell fet diferencial, entre altres motius, perquè aquells aspectes també estan presents en les pimes d'altres països europeus i no per això la formació que reben els seus treballadors és tan migrada. No obstant això, sí que es pot apuntar que altres aspectes com la dèbil consciència que sol haver-hi encara entre els petits empresaris sobre la conveniència de la formació dels seus treballadors, la particular cultura empresarial poc associativa que dificulta la cooperació empresarial per a la formació i per a altres tipus d'objectius, l'encara limitat nivell general d'estudis de nombrosos petits empresaris, o la fràgil articulació sindical que hi ha entre aquest tipus d'empreses que impedeix la pressió necessària per forjar aquella consciència –i, de vegades, la dels mateixos treballadors– cap a la formació, puguin ser algunes de les causes que cal tenir en compte a l'hora de voler explicar la complexitat d'aquesta distorsió en la formació en aquest tipus d'empreses.

e) Sobre la distribució dels participants per comunitats autònomes

Des d'una altra perspectiva és, igualment, interessant, analitzar la propensió cap a la formació continuada que hi ha en les diverses comunitats autònomes, per conèixer les diferències que, en aquest sentit, puguin existir. D'entrada i atenent a la informació recollida per la Memòria d'activitats del FORCEM, la distribució dels plans de formació que presenten les empreses en aquest organisme en funció de la comunitat autònoma a què pertanyen, reflecteix una clara concentració en favor de les comunitats de Madrid i de Catalunya, tal com s'ha avançat ja en paràgrafs anteriors en el moment d'analitzar, específicament, les diferències en la formació continuada per grups d'edat.

D'aquestes dues comunitats van partir el 49,2 % dels 5.349 plans de formació que es van destinar a aquell organisme durant el 1998. Si

es té en compte que el total d'ocupats que s'agrupaven en aquestes dues comunitats autònomes el 1998 representaven només el 31,5 % del total nacional d'ocupats, queda clar que, tot i que pugui existir una major densitat d'empreses, especialment industrials i de mitjana i gran mida, en aquelles dues comunitats que en les 15 restants i, per tant, un percentatge de plans sol·licitats previsiblement major, la gran diferència que hi ha entre aquelles dues comunitats autònomes i les restants podria explicar-se, entre altres factors, per l'existència d'una major propensió cap a la formació de les empreses ubicades en aquells dos territoris de la que, en general, es dona en la resta de comunitats en haver-hi, almenys com a hipòtesi, un clima empresarial, institucional i sindical més conscient de la importància de la formació per al progrés econòmic i social de les empreses i dels treballadors i, en general, del conjunt de la població d'aquests territoris.

D'altra banda, la taula VI que segueix a continuació posa en relació el nombre de treballadors certificats que han participat en la formació continuada de 1998 en cada comunitat autònoma, amb els

Taula VI
Taxa de participació en la formació, per comunitats autònomes, 1998

Comunitat autònoma del centre de treball	Nre. total d'ocupants (1)	% s/total d'ocupants	Nre. de participants i % s/total	Taxa de participació
Andalusia	1.538.100	14,07	188.562 (14,3)	12,26
Aragó	362.500	3,31	55.534 (4,2)	15,32
Astúries	240.800	2,20	32.351 (2,4)	13,43
Balears	247.900	2,26	30.445 (2,3)	12,28
Canàries	430.700	3,94	38.360 (2,9)	8,91
Cantàbria	139.600	1,27	18.445 (1,4)	13,21
Castella i Lleó	642.500	5,87	72.705 (5,5)	11,32
Castella-La Manxa	446.500	4,08	38.739 (2,9)	8,68
Catalunya	2.065.600	18,90	254.530 (19,3)	12,32
Comunitat Valenciana	1.167.600	10,68	115.503 (8,7)	9,89
Extremadura	225.600	3,86	24.189 (1,8)	10,72
Galícia	777.400	7,11	83.341 (6,3)	10,72
Comunitat de Madrid	1.434.400	13,12	261.269 (19,8)	18,21
Múrcia	310.900	2,84	30.338 (2,3)	9,76
Navarra	174.600	1,59	20.904 (1,5)	11,97
País Basc	628.100	5,74	44.391 (3,3)	7,07
La Rioja	75.500	0,69	9.061 (0,6)	12,-
Ceuta i Melilla	23.300	0,21	1.540 (0,1)	6,61
Sense dades	-	-	3	-
TOTAL NACIONAL	10.931.600	100,-	1.320.210 (100)	12,08

(1): Ocupats del sector privat, segons l'EPA II trimestre de 1998.

(2): Nre. de participants/nre. d'ocupats de cada comunitat autònoma.

Font: Elaboració pròpia. *Memoria de Actividades, 1998*, Fundación FORCEM, 1999.

corresponents pesos relatius que adquireixen els ocupats del sector privat de cada comunitat autònoma.

Les dades de la taula VI permeten obtenir dues mesures comparatives: mentre que la taxa de participació indica el quocient entre el total de participants en la formació continuada respecte al total d'ocupats del sector privat que potencialment podrien haver participat en la formació continuada en cada comunitat autònoma durant l'any 1998, la comparació dels respectius percentatges d'ocupats del sector privat i els dels participants sobre els seus corresponents totals nacionals permet veure l'aportació o esforç en formació continuada que cada comunitat autònoma va dur a terme amb relació al total nacional, en aquell mateix any.

Així, la Comunitat de Madrid és, amb diferència, la comunitat en què s'aconsegueix la major taxa de participació (18,21), a més d'aconseguir el diferencial més elevat (6,7 punts) entre el percentatge d'ocupats i el de participants (13,1 % i 19,8 %, respectivament), per la qual cosa l'esforç que en aquesta comunitat es du a terme en favor de la formació, atès el nombre d'ocupats i el de participants sobre els totals nacionals respectius, és també el més elevat, cosa que situa aquesta comunitat en la primera posició de totes les comunitats autònomes ⁽¹⁰⁾. A banda de la Comunitat de Madrid, les comunitats que mostren una taxa de participació en la formació per damunt de la mitjana nacional (12,08), respecte dels seus respectius ocupats són, en ordre descendent: Aragó, Astúries, Cantàbria, Catalunya, Balears i Andalusia, mentre que les 10 comunitats restants, al costat de Ceuta i Melilla, queden per sota d'aquesta mitjana.

Tanmateix, deixant a banda una vegada més la Comunitat de Madrid, l'*esforç formatiu*, o diferencial en punts entre els respectius percentatges d'ocupats i els dels participants de cada comunitat, reflecteix una jerarquització territorial davant de la formació distinta a l'anterior. Així, després dels 6,7 punts de diferència en favor del percentatge de participants de la Comunitat de Madrid, en relació amb el seu percentatge d'ocupats, aquest diferencial positiu passa a ser de només 0,9 punts a la Comunitat d'Aragó, i descendeix gradual-

10. Les xifres a què arriba la Comunitat de Madrid en la taxa de participació en la formació continuada i en la comparació de percentatges respecte dels ocupats privats que hi ha en aquesta comunitat cal relativitzar-les, en la mesura que en aquesta comunitat hi ha una de les proporcions més elevades d'ocupats en el sector públic, per la qual cosa la seva exclusió del còmput total d'ocupats –que no pas dels participants en la formació– comporta una xifra d'ocupats privats relativament *baixa*, i dóna lloc a una taxa de participació i a un *esforç* formatiu que, encara que són elevats, en relacionar-los només amb el sector privat resulten una mica *inflats* artificialment.

ment fins a 0,4 punts a Catalunya, 0,3 a Andalusia, 0,2 a Astúries i Cantàbria i 0,1 a les Balears. Així mateix, mentre que les comunitats de Navarra i La Rioja queden pràcticament equiparades entre ocupats i participants, la resta de comunitats presenta un diferencial en punts negatiu que va des de -0,1 punts per a Ceuta i Melilla a un màxim de -2 a Extremadura.

f) Sobre el finançament de la formació continuada

El creixement progressiu del nombre d'accions formatives que s'inclouen en un nombre de plans també, cada vegada més gran, ha comportat que el volum de finançament que s'ha anat sol·licitant anualment al FORCEM sigui, igualment, cada vegada més gran, mentre que, com ja s'ha apuntat en paràgrafs anteriors, el pressupost d'aquest organisme ha quedat, pràcticament, estabilitzat a partir de 1996, per la qual cosa el marge de cobertura entre recursos sol·licitats i recursos concedits s'ha anat reduint gradualment, passant de ser un 45,81 % el 1995 a un 22,26 % el 1998.

Taula VII
Evolució del finançament sol·licitat/aprobat de la formació continuada, 1993-1998

Any	Fons sol·licitats	Fons aprovats	Grau de cobertura
1993	46.643	10.895	23,36
1994	100.151	38.863	38,80
1995	135.448	62.050	45,81
1996	190.430	69.456	36,47
1997	229.322	63.560	27,72
1998	279.936	62.303	22,26

Font: *Memoria de Actividades, 1998*, Fundación FORCEM, 1999.

El creixent diferencial entre recursos sol·licitats i recursos aprovats que s'està experimentant des de 1996, contrastat en la taula anterior, podria explicar-se, des de la banda de l'oferta o concessió de recursos, per l'efecte combinat de diversos factors, fonamentalment d'ordre jurídic, econòmic i polític, que poden intervenir —més enllà del límit de recaptació que queda establert per la part de la quota de formació professional i els fons europeus que es reben— com a fre del ritme de creixement dels ingressos públics de què es nodreix el FORCEM, problema que, de la mateixa manera que altres aspectes d'aquest treball, es tractarà, en tot cas, en un altre moment.

No obstant això, des de la banda de la demanda de recursos, sí que es pot apuntar que s'ha produït un important creixement dels fons sol·licitats per les empreses (en quatre exercicis, com ja es va indicar anteriorment, s'han més que duplicat els recursos demanats: de 135.448 milions el 1995, s'ha passat a 279.936 milions el 1998), sense que el creixement del nombre de plans i, especialment, del nombre d'accions incloses en aquests, ho hagi fet en la mateixa proporció. Concretament, durant aquells quatre exercicis, mentre que l'augment del nombre de plans sol·licitats havia estat del 69,8 %, l'augment del nombre d'accions s'elevava a un 55,9 %, i els recursos sol·licitats per al seu finançament ho feien en un 106,6 %.

En altres paraules, el valor mitjà sol·licitat per una acció de formació continuada al FORCEM ha sofert un increment mitjà del 79 % al cap d'aquests quatre anys (d'un cost mitjà per acció sol·licitada de 1.829,6 pessetes el 1995, s'ha passat a un de 3.278,9 pessetes, el 1998), la qual cosa dóna motius per, com a mínim, reflexionar sobre si els possibles problemes que s'hagin pogut derivar de la progressiva caiguda del finançament mitjà rebut per les empreses —entre 1995 i 1998, la cobertura s'ha reduït en un 48,6 %— es podrien atribuir que, o bé l'organisme esmentat ha quedat desbordat per la insuficiència de recursos per fer front a un extraordinari ritme de creixement de la demanda d'aquells recursos per part de les empreses, o bé perquè, entre altres hipòtesis, pugui estar-se produint una reclamació de retorn de recursos que en algunes empreses va més enllà de les quotes aportades declarant uns costos per la formació dels seus treballadors que van molt més enllà, per posar un referent, de la inflació acumulada durant aquell període, tant la registrada en un marc general com la relacionada directament amb els preus dels béns i serveis lligats a la formació¹¹. Això aniria en la línia d'*inflar* els pressupostos per obtenir, al final, el finançament íntegre dels recursos realment dispensats per les empreses —i si és possible més dels dispensats— traslladant a l'erari públic tota la càrrega financera de la formació continuada i, d'aquesta manera, eludir en la mesura que es pugui la coresponsabilitat davant d'aquest tipus d'inversions.

En cas que es confirmi aquesta hipòtesi, no faria sinó consolidar una línia d'actuació que ja és tradicional entre nombroses empreses espanyoles, que les cataloga com les que, després d'Itàlia i Portugal, menys inversions en formació, en mitjana, fan i costegen entre tots els països comunitaris (OCDE; 1999, 301).

11. S'ha de tenir en compte que el resultat acumulat al llarg d'aquests quatre exercicis en cada un d'aquests dos tipus d'inflació no ha superat el 10 %, en el primer cas, i el 20 %, en el segon.

D'altra banda, la gran disparitat del finançament sol·licitat per als plans de formació presentats des de les diverses comunitats autònomes reflecteix uns pressupostos diferencials que, sense conèixer amb exactitud el nombre i tipus d'accions que s'hi inclouen –es tracta d'una informació que no s'explicita en la Memòria d'Activitats del FORCEM– i, per tant, els diferents costos mitjans d'aquestes i, fins i tot, tenint en compte la diversitat dels índexs de preus que hi ha entre les comunitats esmentades, no sembla que responguin a una mínima coherència financera. Així, mentre que el finançament sol·licitat per als plans de formació presentats per la Comunitat de Madrid s'elevava a una mitjana de 91,9 milions per pla (1.418 plans per als quals se sol·licitaven 130.288 milions), aquella xifra era només de 22,3 milions a Navarra (126 plans per a què se sol·licitaven 2.808 milions). Entre aquestes dues comunitats, Catalunya sol·licitava una mitjana de 35,3 milions per pla, el País Basc 33,3 milions i la Comunitat Valenciana 47,7 milions, entre d'altres. En definitiva, una diferència de finançament mitjà sol·licitat per pla de més de 4 vegades entre la màxima i la mínima que, com ja s'ha dit, no sembla, en principi, que pugui explicar-se només pel nombre i tipus d'accions o pels diferencials d'inflació entre les comunitats, sinó per un altre tipus de motius, probablement aliens a la pròpia formació, però que per l'absència d'aquesta informació no és possible apuntar amb un mínim de rigor.

Conclusions

Mentre que persisteixi entre els empresaris la concepció que els treballadors menys qualificats són un cost que cal reduir en la mesura que es pugui i no pas un recurs que cal potenciar per aconseguir una producció de qualitat, les polítiques de formació de les empreses seguiran reproduint la discriminació pel que fa a les oportunitats de formació dels seus treballadors. Amb aquest comportament reforçaran la separació ja existent entre els diversos grups professionals que formen els *mercats interns*, en matèria d'ocupació i condicions de treball. Com ja s'ha assenyalat, continua en vigor la regla que com més qualificació inicial té l'individu, majors oportunitats de formació i ocupació li concedeix l'empresa.

A tot això, tot i que la participació de les dones espanyoles en la formació continuada és l'única dels països europeus que aconsegueix la proporcionalitat amb el seu pes ocupacional global, aquesta participació es manté asimètrica respecte de la dels homes, no sols per raons estrictament de gènere, sinó també quan s'associa amb l'e-

dat, la categoria professional o el tipus d'activitat que desenvolupen les dones en l'àmbit del treball productiu, en perjudici de les que tenen més edat, de les que desenvolupen una ocupació amb una categoria professional igual o superior a la de comandaments intermedis o quan l'ocupació exercida és minoritària entre les dones. D'altra banda, no pot obviar-se que quan la formació es du a terme fora de l'horari de treball són principalment les dones les que resulten més perjudicades, ja que el temps de no-treball de què disposen queda limitat per les majors responsabilitats que tenen amb el treball reproductiu, majoritàriament atribuït a elles.

D'altra banda, l'estudi dels resultats del FORCEM posa de manifest també que continuen existint restriccions empresarials en l'ampliació dels anomenats *permisos individuals de formació* per dur a terme estudis de caràcter reglat dels treballadors, ja que no solament són encara molt escasses les sol·licituds que presenten les empreses en els seus plans de formació¹², sinó que, generalment, els que solen accedir a aquells permisos són els treballadors ocupats de les grans empreses que cursen estudis universitaris, en clar detriment dels que treballen en empreses de menor dimensió i tenen una menor qualificació i formació reglada.

Des d'un altre punt de vista, alguns dels problemes que es manifesten en el finançament de la formació continuada, potser es podrien resoldre si l'assignació de fons a les empreses es fes sota criteris que tinguessin en compte les necessitats reals de formació i no tant les aportacions per quota. D'altra banda, és necessària una major coordinació de tots els recursos que hi ha per a la formació continuada per poder atendre tota la demanda que existeix actualment, evitar l'excessiva pressió que s'exerceix sobre l'ANFC i controlar millor l'encavalcament d'alguns demandants de recursos que avui permet la descentralització administrativa i territorial de bona part d'aquells recursos.

D'altra banda, el progressiu increment tant de les accions en formació continuada a les empreses com de la participació creixent dels treballadors en aquestes empreses, ha donat lloc a una certa idolatria envers la formació, a partir de la creença que, amb aquesta formació, és possible afrontar qualsevol tipus de problema (Homs; 1999, 187). Avui s'ha arribat a una situació en què s'estan detectant

12. Les dades que s'ofereixen en la *Memoria de Actividades* del FORCEM en relació amb aquest tema, reflecteixen una limitació important d'aquest tipus de permisos —el 1998, només es van presentar 3.977 sol·licituds— sobretot, si es té en compte que, segons l'EPA del IV trimestre de 1998, els ocupats que cursaven estudis a través d'altres formes de finançament alternatives, s'apropaven al mig milió.

certs límits en l'ús de la formació com a mitjà tradicional per a l'ascens social i, en bona mesura, professional de les persones. Si l'educació i la formació han estat el gran al·licient per a la promoció social dels individus, i en això rau la principal explicació del seu gran creixement en el passat recent, actualment i, segurament, en el futur, aquestes perdran influència com a vehicles per a aquesta promoció i adquiriran major protagonisme com a via de renovació de l'estoc de coneixements de la població i com a instrument d'adaptació als canvis socials i laborals. La formació és la condició necessària, però cada vegada menys suficient, per aconseguir la qualificació requerida en l'àmbit productiu (Homs; 1999, 188).

Bibliografia consultada

- BERTON, Fabienne; PODEVIN, Gérard (1991). «Vingt ans de formation professionnelle continue dans les entreprises». Dins: *CEREG Bref*, núm. 66. Paris.
- DUBAR, Claude; ENGRAND, Sylvie (1992). «Formation continue et dynamique des identités professionnelles». Dins: *Formation-Emploi*, núm. 34. Paris: CEREG.
- Instituto Nacional de Estadística (1998) *Encuesta de Población Activa II trimestre*. Madrid.
- FERNÁNDEZ ENGUITA, Mariano (1992). *Educación, formación y empleo*. Madrid: Eudema.
- FORCEM (1999). *Memoria de Actividades, 1998*. Madrid: Fundación FORCEM.
- GÓMEZ, Carmuca (2000). «Del etiquetado de las ocupaciones según el nivel de cualificación». Dins: *Sociología del Trabajo*, núm. 39. Madrid.
- HOMS, Oriol (1999). «La formación de los trabajadores: ¿A más formación, mayor cualificación?». Dins: PRIETO, C.; MIGUÉLEZ, F. *Las relaciones laborales en España*. Madrid: Siglo XXI.
- JUAN, Joaquín; KRÜGER, Kalrsten (1998): *Organización del trabajo y formación continua en las Artes Gráficas*. Barcelona: Fundación CIREM.
- MÉNGUEZ, Luís Riesgo (1983). *La formación en la empresa*. Madrid: Paraninfo.
- MEHAUT, Philippe (1989). «Les innovations en formation: des entreprises qui eduquent, des formations qui organisent». Dins: *CEREG-BREF*, núm. 49. Paris.
- OCDE (1999). «La formación continua». Dins: *Las perspectivas del empleo, 1999*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

PRIETO, Carlos (1992). «Calificación y formación profesional en España: perspectivas teóricas y analíticas». Dins: *Imaginem*. Barcelona: INEM.

*TORRENS, M. Clara (1993). «La formació, una eina per a la competitivitat en un món en evolució». Dins: *Quaderns de Tecnologia*, núm. 7. Barcelona: Institut Català de Tecnologia.

