

## Més enllà del títol: el repte de continuar formant-se al llarg de la vida laboral

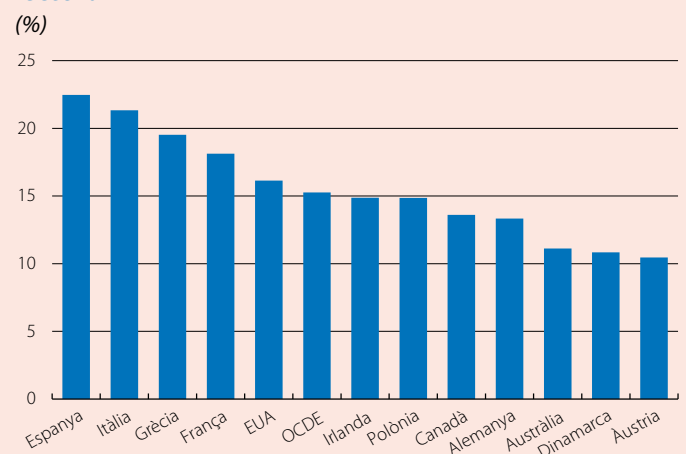
En ple enrenou diari, trobar temps per a la formació no és una tasca fàcil. No obstant això, la formació continuada dels treballadors té un paper molt rellevant, tant per potenciar el desenvolupament de noves habilitats davant un entorn en constant evolució tecnològica com per evitar la depreciació dels coneixements en un context d'allargament de la vida laboral. En aquest article, convidem el lector a conèixer els principals factors que determinen la formació en l'edat adulta.

La formació al llarg de la vida laboral, tant per a les persones ocupades com per a les persones aturades, genera un seguit de beneficis. La vasta literatura existent<sup>1</sup> conclou que la formació en l'entorn empresarial augmenta la productivitat dels treballadors mitjançant les millores en el rendiment, en la motivació i en la qualitat del treball. Aquestes millores en productivitat es transformen, al seu torn, en més beneficis per a l'empresa i en salaris més alts per als treballadors.<sup>2</sup> Pel que fa a la formació de les persones aturades, l'evidència empírica suggereix que els programes de formació ben dissenyats milloren la probabilitat de trobar feina, sobretot a mitjà termini. No obstant això, diversos estudis subratllen que les polítiques actives destinades a proveir ajuda per a la recerca de feina tendeixen a ser més efectives que les destinades a la formació de les persones aturades.<sup>3</sup>

Naturalment, no tot allò que es relaciona amb la formació és beneficiós, ja que hi ha costos associats, tant en termes de temps com de diners. La seva magnitud, comparada amb la dels beneficis, determina, en cada cas, la viabilitat de la inversió en formació. En aquest sentit, és rellevant destacar que la despesa en formació dels treballadors no és considerada inversió en la normativa comptable de les empreses, de manera que les empreses l'han de tractar com una despesa en els comptes, sense possibilitat d'amortització. En conseqüència, les empreses tenen més incentius a invertir en formació que tingui un efecte immediat en l'empresa, de manera que l'impacte en els beneficis empresarials sigui el mínim. Aquest sol ser el cas de la formació específica dels treballadors. En canvi, la formació més versàtil (en noves tecnologies, per exemple), tot i que pot no tenir beneficis tan tangibles per a l'empresa a curt termini, sol tenir efectes molt positius per a l'ocupabilitat del treballador, per a l'empresa i per a la societat en conjunt (per a més detalls, vegeu l'article «Ensenyar a aprendre: l'educació davant el canvi tecnològic», en aquest mateix *Informe Mensual*).

Malgrat l'extensa evidència sobre els beneficis associats a la formació contínua al llarg de la vida laboral, el percentatge de treballadors a Espanya que rep formació per part de l'empresa és inferior a la mitjana de la UE-28 (el 32%, enfront del 37%).<sup>4</sup> Les menors taxes de participació en activitats de formació a Espanya també coincideixen, lamentablement, amb un pitjor nivell de competències en la població adulta. De fet, el 17% dels adults a Espanya no té experiència amb un ordinador, mentre que aquest percentatge queda reduït al 10% per a la mitjana de països de l'OCDE. De la mateixa manera, el lector potser se sorprendrà en descobrir que un de cada tres adults té a Espanya un nivell de competències en matemàtiques i en comprensió lectora baix o molt baix (enfront d'un de cada quatre en la mitjana de l'OCDE), segons el Programa Internacional per a l'Avaluació de les Competències de la Població Adulta (PIAAC 2015).<sup>5</sup> Es podria pensar que aquestes dades més negatives reflecteixen un efecte composició

### Població adulta amb un nivell baix o molt baix de competències en matemàtiques i en comprensió lectora



Font: CaixaBank Research, a partir de dades de l'OCDE (PIAAC 2015).

1. Vegeu, per exemple, Tharenou, P., Saks, Alan M. i Moore, C. (2007), «A review and critique of research on training and organizational-level outcomes», *Human Resource Management Review*, 17, 251-273.

2. En una metaanàlisi publicada el 2011, es conclou que la participació en programes de formació contínua incrementa el salari una mitjana del 2,6%. Vegeu Haelermans, C. i Borghans, L. (2011), «Wage Effects of On-the-Job Training: A Meta-Analysis». No obstant això, cal reconèixer que els resultats empírics mostren una gran variabilitat, de manera que una bona selecció dels cursos de formació és clau per obtenir bons resultats.

3. Vegeu Card, D., Kluve, J. i Weber, A. (2010), «Active Labor Market Policy Evaluations: A Meta-Analysis», NBER Working Paper, i Kluve, J. (2006), «The Effectiveness of European Active Labor Market Policy», IZA Working Paper. Per a més detalls, vegeu el Dossier «Polítiques per activar el mercat laboral», de l'IM09/2015.

4. Dades del 2015 basades en el percentatge de treballadors que van rebre formació per part de l'empresa en els 12 últims mesos. Vegeu Eurofound (2016), «Sixth European Working Conditions Survey», Overview Report.

(si Espanya té una població amb més persones de baix nivell educatiu, seria normal pensar que registri un pitjor nivell de competències que els països amb una mitjana de població amb més nivell educatiu). No obstant això, a Espanya, el nivell de competències és més baix que el dels nostres homòlegs europeus en tots els nivells educatius, fins i tot per als superiors, la qual cosa suggereix que les mancances en formació a Espanya no es limiten, només, a la formació en l'edat adulta (vegeu l'article «Els pilars de l'educació: una visió moderna», d'aquest mateix Dossier per a més detalls sobre l'educació en l'edat escolar). Per aclarir una mica la diferència entre el nivell de formació rebut pels treballadors a Espanya i a la mitjana dels països desenvolupats, és útil entendre quins són els principals factors que incentiven la formació dels treballadors.

La literatura existent subratlla diferents aspectes que afecten positivament la formació proveïda per l'empresa: la dimensió empresarial, l'activitat innovadora, el grau d'estabilitat de la relació laboral entre empresa i treballador, l'exposició internacional i el nivell educatiu de la força de treball.<sup>6</sup> De tots aquests aspectes, convé assenyalar-ne dos que podrien jugar un paper destacat a Espanya: la dimensió de l'empresa i el grau d'estabilitat de la relació laboral entre empresa i treballador.

En primer lloc, l'evidència disponible evidencia que les empreses més grans tendeixen a proveir més formació, ja que es beneficien de costos fixos menors i tenen menys dificultats a l'hora de reemplaçar els treballadors que s'absenten de manera temporal per assistir a la formació. En aquest sentit, la reduïda dimensió empresarial observada a Espanya, en comparació amb els països de la UE, podria explicar, si més no parcialment, el menor nivell de formació que reben els treballadors.<sup>7</sup>

D'altra banda, la relació laboral entre empresa i treballador també pot afectar la quantitat de formació que es realitza. En aquest sentit, com més llarg és el temps que s'espera que el treballador romangui a l'empresa, més incentius tindran tant l'empresa com el treballador per invertir en formació, ja que es podrà rendibilitzar la inversió durant un període més llarg de temps. Davant aquest fet, l'alt nivell de temporalitat existent a Espanya (el 25%), molt per damunt de la mitjana de l'OCDE (l'11,4%), és un clar fre a la formació.

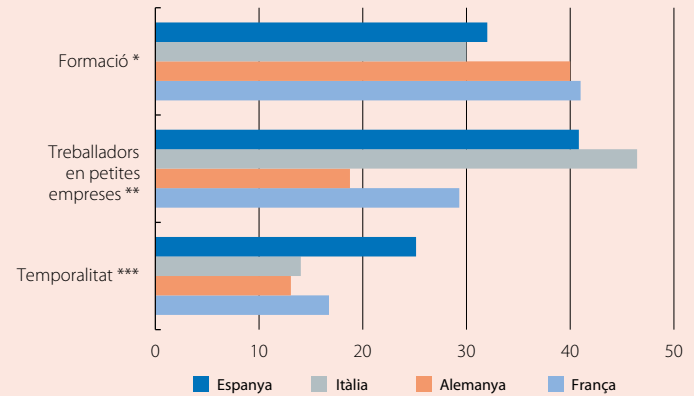
En conseqüència, els beneficis de la formació contínua sobre la productivitat dels treballadors afegixen raons addicionals als arguments convencionals a favor de l'augment de la dimensió empresarial i de la reducció de la temporalitat laboral existent a Espanya. Dos reptes que caldria no perdre de vista.

Anna Campos

Departament de Macroeconomia, Àrea de Planificació Estratègica i Estudis, CaixaBank

### Formació, dimensió empresarial i temporalitat

(% sobre el total de treballadors)



Notes: \* Percentatge de treballadors que han rebut formació pagada pel seu ocupador en els 12 últims mesos.

\*\* Percentatge de treballadors en petites empreses (entre 1 i 9 empleats).

\*\*\* Percentatge de treballadors amb contracte temporal. Dades del 2015.

Font: CaixaBank Research, a partir de dades de l'OCDE.

5. Vegeu OCDE (2015), Survey of Adult Skills (PIAAC).

6. Vegeu Bassanini, A. et al. (2005), «Workplace Training in Europe», IZA Discussion Papers.

7. A Espanya, el 73% de les persones que treballen en empreses ho fan en petites i mitjanes empreses, mentre que, a la UE-28, aquest percentatge es redueix al 67% (dades del 2015, OCDE). En particular, Espanya és el quart país de la UE amb més percentatge d'empleats en empreses de menys de 10 treballadors (el 40,8%, 10 p. p. per damunt de la mitjana de la UE-28, segons les dades d'Eurostat del 2012).