

Prioridades de la UE en materia de educación y formación después de 2020 - Hacia un derecho europeo a la formación para todos

Adoptada por el Comité Ejecutivo del 7-8 de marzo de 2018

Una **mano de obra cualificada** constituye uno de los principales activos del modelo social y económico europeo. *La educación contribuye a impulsar el crecimiento económico y a incrementar la productividad y los salarios.*

Sin embargo, cerca de 70 millones de europeos tienen dificultades con la lectura, la escritura, el cálculo y el uso de herramientas digitales en la vida cotidiana, mientras les esperan nuevos retos como consecuencia de un **cambiante mercado laboral**. La transición energética, la digitalización, el cambio tecnológico, los valores y el pensamiento crítico son algunos de los principales retos que deben abordarse. *El apoyo a la formación de adultos es una ventaja importante para el individuo, los empleadores y toda la economía.*

18,1 millones de hombres y mujeres en la UE-28 estaban desempleados en noviembre de 2017, de los cuales 3,7 millones son jóvenes (menores de 25 años). Estudios recientes muestran que los objetivos de ET2020¹ no se han alcanzado plenamente. Sólo el 10,7% de los adultos participan en el aprendizaje permanente. Al mismo tiempo, las organizaciones miembros de la CES observan **desigualdades en el acceso a la formación** de los trabajadores a nivel de empresa, lo que dificulta que los más necesitados de formación, como los trabajadores poco cualificados, mejoren sus competencias y su cualificación y, por lo tanto, sus niveles salariales, condiciones laborales y perspectivas de carrera.

Con vistas a 2020, se iniciaron debates a nivel de la UE para evaluar los logros alcanzados desde que se establecieron los objetivos de la Estrategia UE-2020² y el Marco Estratégico ET2020³, así como los objetivos para definir las **prioridades después de 2020**.

Para participar activamente en este debate, la CES propone presentar las siguientes reivindicaciones para la estrategia de educación y formación post 2020:

- A. Un **derecho europeo a la formación** que garantice una formación de alta calidad para todos los trabajadores, en particular los trabajadores poco cualificados, incluyendo un permiso de formación remunerado;
- B. Una verdadera "**garantía de competencias**" que permita a los trabajadores poco cualificados obtener al menos competencias básicas y competencias clave certificadas;
- C. **Inversión en educación y formación** para garantizar una financiación adecuada por parte de la UE (y de los Estados miembros) en el futuro marco financiero plurianual (MFP) después de 2020;

¹ ET2020: Educación y Formación 2020 (Nota de traducción)

² https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy_es

³ http://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework_es

- D. **Diálogo social efectivo sobre la EFP** para consolidar una gobernanza eficaz de la formación profesional en todos los niveles.

Desafíos para las políticas de educación y formación

En Europa, el acceso efectivo a la formación sigue siendo un reto importante para apoyar a los trabajadores y desempleados en un mercado laboral cambiante. Según la *Recomendación del Consejo sobre las vías de mejora de la cualificación (2016)*⁴, las personas poco cualificadas con bajos niveles de competencias básicas suelen constituir una proporción elevada de los desempleados (en particular, los desempleados de larga duración) junto a otros grupos vulnerables, como los trabajadores de más edad, las personas económicamente inactivas y los nacionales de terceros países. Les resulta aún más difícil integrarse, permanecer o reincorporarse al mercado laboral.

Estudios recientes muestran que los objetivos de ET2020⁵ no se han alcanzado plenamente. Según los resultados del informe PIAAC de la OCDE, una quinta parte y una cuarta parte de los adultos tienen insuficientes niveles de alfabetización y aritmética, respectivamente, y sólo el 10,7% de los adultos participan en el aprendizaje a lo largo de toda la vida. En 2015, había 64 millones de personas, más de la cuarta parte de la población de la UE de 25 a 64 años de edad, que habían abandonado la educación y formación iniciales con, como máximo, un título de educación secundaria inferior. Aproximadamente el 60% de los que abandonan prematuramente los estudios están desempleados o inactivos y la empleabilidad de los graduados se ha convertido en un grave problema en los países más afectados por la crisis.

El pilar europeo de los derechos sociales⁶ adoptado el 17 de noviembre de 2017 es un logro esencial para una Europa social y para el movimiento sindical. En su primer principio se afirma que *"toda persona tiene derecho a una educación, formación y aprendizaje permanentes de calidad e inclusivos para mantener y adquirir competencias que le permitan participar plenamente en la sociedad y gestionar con éxito las transiciones en el mercado de trabajo"*.

Al adoptar el pilar social, los dirigentes europeos de Gotemburgo hicieron especial hincapié en su debate sobre la educación y la formación en el futuro, guiados por un documento de la Comisión Europea titulado **"Fortalecer la identidad europea a través de la educación y la cultura - Contribución de la Comisión Europea a la reunión de los dirigentes de 17 de noviembre de 2017 en Gotemburgo"**⁷. El texto expone la visión de un Espacio Europeo de la Educación, sobre la base de la Agenda para las Nuevas Capacidades en Europa⁸ y la inversión en las iniciativas europeas en favor de la

⁴ Council Recommendation of 19 December 2016 on Upskilling Pathways: New Opportunities for Adults: [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32016H1224\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32016H1224(01))

⁵ Para la educación se han establecido los siguientes puntos de referencia de la UE para 2020: Por lo menos el 95% de los niños (de 4 años a la edad escolar obligatoria) deberían participar en la educación de la primera infancia; menos del 15% de los niños de 15 años deberían estar poco cualificados en lectura, matemáticas y ciencias; la tasa de abandono prematuro de la educación y la formación de 18 a 24 años debería ser inferior al 10%; al menos el 40% de las personas de entre 30 y 34 años deberían haber completado algún tipo de educación superior; al menos el 15 % de los adultos debería participar en el aprendizaje permanente; al menos el 20 % de los titulados de enseñanza superior y el 6% de los jóvenes de 18 a 34 años con una cualificación profesional inicial deberían haber pasado algún tiempo estudiando o formándose en el extranjero; la proporción de titulados empleados (de 20 a 34 años con al menos un nivel de educación secundaria superior y que hayan abandonado la enseñanza hace 1-3 años) debería ser de al menos el 82 %.

⁶ https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_es

⁷ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?qid=1510827810343&uri=COM:2017:673:FIN>

⁸ COM(2016)381

juventud⁹, y subraya que *"la educación forma parte de la solución para conseguir que más personas consigan empleos decentes, respondan mejor a las necesidades en materia de competencias de la economía y refuercen la resiliencia de Europa en un contexto de cambios rápidos y profundos inducidos por la revolución tecnológica y la globalización"*.

Los líderes europeos debatieron sobre los **retos clave para el futuro**, y sobre cómo estos desafíos deberían conformar las políticas de EFP para después de 2020, tales como *"la continuación de la digitalización, la automatización, la inteligencia artificial y la necesidad de mantenerse al día con el progreso tecnológico; el futuro del trabajo, su impacto en las condiciones laborales y las necesidades futuras de cualificación y competencias; la modernización de los estados de bienestar europeos, la inclusión social y la necesidad de compartir los beneficios del crecimiento y reducir las desigualdades, incluida la desigualdad de género; las tendencias demográficas, el envejecimiento de la mano de obra y la necesidad de integrar a una población inmigrante culturalmente diversa; las nuevas pautas en la comunicación, los medios de comunicación social, el fenómeno de las noticias "falsas" y la necesidad de promover la alfabetización mediática entre todos los ciudadanos; así como el aumento del populismo y la xenofobia, el riesgo de radicalización violenta y la necesidad de reforzar el sentido de pertenencia"*. En consonancia con estos retos, la Comisión Europea propuso nuevos puntos de referencia para el futuro.

El Objetivo 4 de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas** establece que nuestras sociedades deben "garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos"¹⁰ para 2030, por ejemplo, "aumentando considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento" y la eliminación de las desigualdades y la discriminación de género en el acceso a la educación en todos los niveles, incluidos el aprendizaje de adultos y la enseñanza técnica.

Sobre la base de las iniciativas de la Comisión Europea y del trabajo de la CES -en cooperación con las organizaciones afiliadas y las federaciones sindicales europeas, en particular con el CSEE¹¹ - se ha prestado una gran atención al desarrollo de competencias para la futura y actual mano de obra europea, en particular a través de la educación y formación profesionales para todos, con el fin de garantizar un crecimiento económico y un empleo justo en Europa.

Políticas recientes de la CES en materia de educación y formación

La "Agenda de nuevas competencias para Europa" de la Comisión Europea (2016) tiene por objeto garantizar unas competencias más elevadas y pertinentes para todos; promover una mayor visibilidad y un mejor uso de las competencias disponibles; y lograr una mejor comprensión de las necesidades y tendencias en materia de competencias en el mercado laboral. Como reacción, la **posición de la CES sobre la "Nueva Agenda para las Competencias": Mejorar el acceso a la formación de los trabajadores en Europa**¹² destacó que la educación y formación profesional es, de

⁹ COM(2016)940: *Invertir en la juventud de Europa*; COM(2016)941: *Mejorar y modernizar la educación*; COM(2017)248: *Desarrollo escolar y docencia excelente para un gran comienzo de la vida*; COM(2017)247: *Una agenda renovada de la UE para la educación superior*.

¹⁰ <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/education/>

¹¹ CSEE: *Comité Sindical Europeo de Educación, es el interlocutor social europeo en educación y una Federación Sindical Europea en la CES*

¹² [Nueva agenda para las competencias: Mejorar el acceso a la formación de los trabajadores en Europa \(posición de la CES\)](#)

hecho, la mejor manera para empoderar a los trabajadores como personas y ciudadanos y fomentar su empleabilidad. Sin embargo, sólo será así si los trabajadores tienen derecho a la formación, a una formación de alta calidad y si el crecimiento económico sostenible puede proporcionar empleos y posibilidades de aprendizaje de calidad. Sin embargo, el reto sigue siendo que muchas de las ofertas de educación y formación profesional inicial y continua no son atractivas y no ofrecen una alta calidad.

La resolución de la CES: Apoyar el aprendizaje en el lugar de trabajo para hacer frente al desempleo en Europa (2013)¹³ insiste en que la formación de los empleados (aprendizaje en el lugar de trabajo) es esencial para ofrecer a los trabajadores la oportunidad de desarrollarse como ciudadanos activos, adquirir y actualizar sus conocimientos, aptitudes y competencias y mejorar su empleabilidad. Asimismo, proporciona a los empresarios trabajadores cualificados para impulsar la competitividad, desarrollar la innovación y aumentar la productividad. Los interlocutores sociales europeos están liderando un proyecto sobre formación de los trabajadores (2016-2018) para trazar un mapa de nuestros sistemas existentes en Europa, mejorar el diálogo social y proporcionar capacitación a los interlocutores sociales nacionales.

La resolución de la CES sobre la digitalización: "Hacia un trabajo digital justo" (2016)¹⁴ subraya que los futuros puestos de trabajo requerirán competencias diferentes de las que constituyen la formación de los trabajadores hoy en día, y éstos deberían contar con oportunidades y apoyo permanentes a lo largo de toda su carrera o vida profesional para mejorar las competencias clave y las competencias básicas, incluidas las competencias digitales. Las competencias digitales son un factor importante para garantizar una transición inclusiva hacia un trabajo digital justo y satisfactorio para todos. De este modo, las empresas deberían convertirse cada vez más en entidades de aprendizaje para la formación de personas en el puesto de trabajo, a través de un programa coherente.

La Resolución de la CES sobre la mejora de la calidad del aprendizaje y de la formación mediante el trabajo (2014)¹⁵ destacó la necesidad de establecer en Europa programas de aprendizaje de calidad que, cuando se aplican correctamente, pueden contribuir de forma significativa a facilitar los procesos de transición, a abordar los desajustes de las competencias en el mercado laboral y a animar a los empresarios a proporcionar a los jóvenes empleos justos y de calidad.

Como resultado de dos proyectos de la CES (2012-2014 y 2014-2016) se elaboró un **"Marco europeo de calidad para el aprendizaje"**¹⁶, que se integró en una **"Declaración conjunta de los interlocutores sociales europeos - Hacia una visión compartida del aprendizaje"**¹⁷. Las 20 normas de calidad propuestas por la CES establecen una definición de aprendizaje de calidad y justo en Europa con salarios justos y buenas condiciones de trabajo. Se integró en el **"Dictamen tripartito sobre la calidad y la eficacia de los aprendizajes y el aprendizaje basado en el trabajo"**¹⁸ adoptado por los representantes de los gobiernos, los empleadores y los sindicatos. La Comisión Europea trasladó esta petición de la CES a una **recomendación del Consejo sobre el marco europeo para un aprendizaje de calidad y eficaz.**¹⁹

¹³ [Resolución de la CES: apoyar el aprendizaje en el lugar de trabajo para luchar contra el paro en Europa](#)

¹⁴ [Resolución de la CES sobre la digitalización: "hacia un trabajo digital justo"](#)

¹⁵ [Resolución de la CES: Mejorar la calidad del aprendizaje y de la formación mediante el trabajo](#)

¹⁶ <https://www.etuc.org/press/trade-union-contribution-quality-apprenticeships-europe#.WjfRQTdukdU>

¹⁷ <https://www.etuc.org/documents/towards-shared-vision-apprenticeships-joint-statement-european-social-partners#.WjfRITdukdU>

¹⁸ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=2691&furtherNews=yes>

¹⁹ <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2017/ES/COM-2017-563-F1-ES-MAIN-PART-1.PDF>

A raíz del proyecto conjunto CES-CEEP²⁰ -CSEE-FEEE²¹ sobre **"Mejorar la participación de los interlocutores sociales en el apoyo de la UE a las inversiones públicas en formación y educación"**²² (2015-2017), la CES está impulsando la inversión en educación y formación para todos que pueda impulsar el crecimiento y crear puestos de trabajo. La inversión pública para mejorar la calidad de la educación y la contribución de los empleadores al aprendizaje y la formación de los empleados es un requisito previo para el éxito en el futuro. El 80% de las empresas europeas habían recortado o congelado sus gastos en capacitación y formación durante 2016.²³ Entre 2005 y 2010, el coste de la EFPC (educación y formación profesional continuas) por empleado disminuyó en Dinamarca (en un tercio), la República Checa y el Reino Unido (más del 20%) mientras que Austria, los Países Bajos o Alemania informaron de un aumento de la inversión de la empresa en EFPC²⁴.

La CES sigue apoyando y contribuyendo a los proyectos transnacionales emprendidos por sus afiliadas. En 2016 se publicó un conjunto de herramientas para los sindicatos sobre el desarrollo del aprendizaje en el lugar de trabajo²⁵. El proyecto SACADOS²⁶ tiene por objeto contribuir a una estrategia sindical europea para ayudar a los representantes sindicales a hacer un mejor uso de los procedimientos de información, consulta y participación en el lugar de trabajo, así como a anticiparse al cambio y desarrollar capacidades. Unions4VET²⁷ (con sindicatos alemanes, griegos, italianos, letones, portugueses y eslovacos) trata de aumentar la cooperación entre los sindicatos para facilitar una posición común europea sobre la EFP.

El mandato de la CES sobre el próximo programa de trabajo 2018-2020 de los interlocutores sociales europeos, adoptado en el Comité Ejecutivo de la CES los días 13 y 14 de junio de 2017, sitúa la educación y la formación como un tema posible para una negociación a nivel europeo. Debería introducirse el derecho a una licencia de estudios remunerada (permiso remunerado para formación profesional y formación más general).

Implementar el pilar social y establecer prioridades para las políticas de la UE en materia de educación y formación después de 2020

Un derecho europeo a la formación para todos

En el marco de la aplicación del primer principio **del Pilar Europeo de Derechos Sociales**, una iniciativa a escala europea que establezca el derecho a la formación de todos los trabajadores debería ser uno de los objetivos que debe alcanzarse. La UE debería garantizar los derechos y oportunidades de formación para todos los trabajadores. El derecho europeo a la formación debería instaurarse a través del diálogo social con un desarrollo de capacidades adecuado garantizado (véase el mandato de la CES para el programa de trabajo de los interlocutores sociales europeos 2018-2020) o a

²⁰ CEEP, Centro Europeo de Empleadores y Empresas que ofrecen Servicios Públicos y Servicios de Interés General

²¹ Federación Europea de Empleadores de la Educación (FEEE)

²² https://www.etuc.org/publications/investment-education-and-training#.WnM_cTdulQL

²³ ETUC-CEEP-ETUCE-EFEE: Final Study Report - Investment Education, 2017, using reference to: Accenture 2012: News release - Majority of European Employers Cut Skills and Training Investment. Despite Skills Shortages, Finds Accenture and FEB Survey, 25 April 2012. <https://newsroom.accenture.com/subjects/management-consulting/majority-of-european-employers-cut-skills-and-training-investment-despite-skills-shortages-finds-accenture-and-feb-survey.htm>

²⁴ ETUC-CEEP-ETUCE-EFEE: Final Study Report - Investment Education, 2017, using reference to Eurostat, Cost of CVT courses per employee (all enterprises), by type of cost and size class [trng_cvts62]. Extracted October 2016

²⁵ <https://www.unionlearn.org.uk/publications/developing-workplace-learning-toolkit-trade-unions>

²⁶ Proyecto financiado por Europa en el que participan sindicatos alemanes, italianos, búlgaros, letones y rumanos.

²⁷ <http://www.unions4vet.de/>

través de una recomendación del Consejo de la UE. Este principio debe transponerse a continuación mediante convenios colectivos, si no por ley, y garantizar a todos los trabajadores el derecho a la formación y el acceso efectivo a las disposiciones en materia de formación independientemente de su estatus (empleados, autónomos, trabajadores en plataforma, trabajadores autónomos, etc.). Una formación de alta calidad de los empleados debe garantizarse fortaleciendo y definiendo normas nacionales y conseguir que la empresa ponga en marcha planes de formación de calidad, negociados con los sindicatos y garantizando **la gratuidad y la igualdad de acceso a la formación para los trabajadores**. Debe incluir el derecho de validación y reconocimiento de la formación para obtener niveles de cualificación más altos.

Algunas constataciones justifican una iniciativa europea para el derecho a la formación:

A. Los trabajadores sufren de un **acceso desigual** a la formación en Europa, ya que hay muchas legislaciones y normas nacionales diferentes sobre el derecho efectivo de los trabajadores a la formación. Algunos países se benefician de políticas de formación profesional amplias y sólidas, mientras que otros disponen de disposiciones limitadas, o incluso no tienen, en materia de formación establecidas por ley o convenios colectivos. En estos últimos países, los trabajadores dependen únicamente de la buena voluntad y la estrategia de los empleadores.

B. En Europa, los trabajadores tienen oportunidades desiguales para acceder a la formación en función del **tamaño de su empresa**. Los trabajadores de las PYME tienen menos oportunidades de beneficiarse de la formación que los de las grandes empresas y grupos multinacionales. Debería garantizarse la formación a todos los trabajadores, independientemente del tamaño de su empresa.

C. El **derecho europeo a la formación** es clave en la era de **las necesidades de competencias cambiantes relacionadas con la digitalización**, el cambio tecnológico, las transiciones sociales, demográficas y medioambientales. Los trabajadores deberían gozar de un derecho real a la formación para mantener sus puestos de trabajo, mejorar las oportunidades profesionales y mejorar su calidad de vida.

En la estrategia de la UE post2020, debería hacerse especial hincapié en la aplicación del **Convenio de la OIT sobre el permiso de educación remunerado, 1974** (núm. 140) para garantizar el derecho a la formación (tiempo permitido, posibilidad limitada para los empleadores de oponerse a la solicitud de formación de los trabajadores, etc.). El derecho europeo a la formación debería ir acompañado del establecimiento de un "derecho al permiso de estudios remunerado": para la formación y la educación a lo largo de toda la vida y garantizar que los trabajadores puedan adaptarse, iniciar una nueva etapa en la carrera y obtener competencias no relacionadas con su trabajo actual. La plena aplicación del Convenio debería garantizar el derecho a la formación para la movilidad profesional y el desarrollo de las carreras profesionales.

Debe garantizarse a todos los trabajadores una formación de alta calidad para que puedan mejorar sus **competencias básicas, transversales y profesionales**, con el objetivo de que su formación sea reconocida para una mayor cualificación, desarrollo profesional y promoción.

Los trabajadores deben estar equipados para permanecer en el empleo mientras que la digitalización, la automatización y la inteligencia artificial cambian su trabajo diario. **Las competencias digitales** se consideran desde la perspectiva de diferentes usuarios entre los trabajadores, como los trabajadores altamente cualificados, los trabajadores

poco cualificados y los profesionales de TIC, que tendrán necesidades diferentes de competencias digitales. Esta enorme diversidad de necesidades sectoriales y definiciones de las competencias digitales sustenta nuestras exigencias de garantizar una mejora continua de las competencias profesionales y básicas que llegue a todo tipo de trabajadores.

Garantía de competencias para adultos poco cualificados

Deben mantenerse las medidas europeas destinadas a mejorar la cualificación de los adultos poco cualificados. La aplicación puede consistir en la aplicación efectiva de la *Recomendación del Consejo sobre las vías de mejora de las competencias: nuevas oportunidades para los adultos* (2016) con el fin de ayudar a los adultos poco cualificados a **adquirir un nivel mínimo de alfabetización, aritmética y competencia digital, así como un conjunto más amplio de** conocimientos, aptitudes y competencias, relevantes para el mercado laboral y la participación activa en la sociedad.

Por lo que se refiere a la estrategia de educación y formación de adultos, las políticas de la UE deberían garantizar una **mayor inclusión** y un aumento de la proporción de la población que participe en el aprendizaje a lo largo de toda su vida. El derecho a la formación de los empleados, el permiso de estudios remunerado y la garantía de competencias deberían ser igualmente accesibles a todos **los grupos de adultos, en particular a las personas desfavorecidas desde el punto de vista socioeconómico, los migrantes y los refugiados**. Para conseguir esto, por una parte deben eliminarse las diferentes barreras estructurales (por ejemplo, los límites de edad) que impiden a los adultos acceder a la formación y el aprendizaje, y por otra parte debe intensificarse la oferta de servicios de información y asesoramiento sobre el desarrollo profesional a lo largo de la vida laboral.

Inversión en educación y formación

La inversión sostenible de los Estados miembros y la mejora del acceso a los fondos de la UE deberían garantizarse a través del semestre europeo y en el futuro marco financiero plurianual posterior a 2020. En el marco del **futuro MFP**, la inversión debería centrarse en el "desarrollo del capital humano". Además, la financiación de la UE también debería ponerse a disposición de las organizaciones comunitarias. Debería mejorarse el presupuesto del **FSE** y destinarse al menos el 30% de la dotación global de los Fondos Estructurales al FSE, con el fin de prestar un apoyo sostenible y eficaz al desarrollo del capital humano y a la formación de adultos, en particular de los más vulnerables.

Las futuras políticas de la UE deberían alentar a los gobiernos a que garanticen **una inversión pública sostenible en una educación de alta calidad para todos**, empezando por una educación preescolar de alta calidad e inclusiva. La educación y la formación profesional deberían conducir a un empleo justo, un trabajo digno y una participación activa en la sociedad. En particular, las inversiones urgentes deberían centrarse en la reducción del **abandono escolar prematuro, en el apoyo a los NINI** (personas que no participan de educación, empleo o formación) para su reinserción en la educación y el empleo, y la inclusión de **inmigrantes y refugiados** en la educación y el mercado laboral. Para tener éxito, es fundamental garantizar que la profesión docente sea atractiva y que los docentes y educadores reciban un desarrollo profesional continuo.

Las futuras políticas de la UE deberían apoyar la aplicación y el seguimiento efectivo de la *Recomendación del Consejo* relativa **al marco europeo para un aprendizaje eficaz y de calidad** fomentando la inversión adecuada de los gobiernos y las empresas.

Debería debatirse el desarrollo de la Alianza Europea para el Aprendizaje (EAfA) hacia una plataforma europea más sostenible para la promoción del aprendizaje.

Las futuras políticas de la UE deben animar a los gobiernos y a los empresarios a invertir en la formación de los trabajadores mediante el reparto de los costes de una financiación suficiente, estable, equitativa y transparente, y mediante el establecimiento de los planes o programas de formación correspondientes.

En el marco del **programa Erasmus+**, la dotación asignada al aprendizaje de adultos debería superar el 4%. Todos los adultos deberían disponer de movilidad internacional a corto plazo para el aprendizaje y la capacitación de adultos. Mientras que el estatuto de las personas móviles en el marco de Erasmus+ es el de estudiante, la movilidad de adultos y aprendices debe apoyarse en el marco de los programas de **movilidad a largo plazo, como Erasmus Pro**, permitiendo la doble condición de las personas que reciben tanto becas Erasmus+ (como estudiantes) como un salario adicional o transferencia de salario (como trabajadores). Los requisitos burocráticos para solicitar y gestionar los proyectos Erasmus+ deberían revisarse y hacer que las subvenciones estén más disponibles para los interlocutores sociales que apoyan la formación de los trabajadores.

Diálogo social eficaz sobre la EFP

Los **actuales sistemas de EFP de alta calidad existentes en Europa** se caracterizan por una fuerte participación de los interlocutores sociales en la gestión de las políticas de EFP y la definición de estrategias de formación. El diálogo social debe situarse como parte integrante de las políticas de la UE en materia de EFP. Los gobiernos deben favorecer el diálogo social a la hora de diseñar y aplicar la educación y la formación para todos, de conformidad con el **Tratado de Lisboa de la UE y la recomendación de la OIT en su Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195)**. Estos textos reconocen el papel que desempeñan los interlocutores sociales en el ámbito de la formación, a través del diálogo bipartito y la negociación colectiva. La UE debería apoyar la **negociación colectiva** y el desarrollo de capacidades de los interlocutores sociales a todos los niveles para establecer la oferta de formación para los trabajadores.

Debería garantizarse **un diálogo social eficaz sobre educación y formación profesional y políticas de formación**, asociando a los sindicatos a nivel sectorial y empresarial. Las futuras políticas de la UE deberían ayudar a los gobiernos a establecer **marcos reglamentarios** adecuados que hagan efectiva la participación de los sindicatos en la definición de estrategias de formación con los empresarios.