

C/2024/3998

17.7.2024

P9_TA(2023)0271

Promoción y adaptación de la formación profesional como instrumento para el éxito de los trabajadores y componente básico de la economía de la Unión en la nueva industria 4.0**Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de julio de 2023, sobre la promoción y adaptación de la formación profesional como instrumento para el éxito de los trabajadores y componente básico de la economía de la Unión en la nueva industria 4.0 (2022/2207(INI))**

(C/2024/3998)

El Parlamento Europeo,

- Vistos los artículos 179, 180 y 181 del Tratado de la Unión Europea,
- Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, en particular sus artículos 6, 9, 41, 153, 162, 165, 166 y 174,
- Vista la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en particular sus artículos 14, 15, 23, 25 y 26,
- Vista la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD),
- Vistos la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular los ODS 4, 8 y 9,
- Vista la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 28 de octubre de 2021, en el asunto BX contra Unitatea Administrativ Teritorială D. (C-909/19) ⁽¹⁾,
- Visto el pilar europeo de derechos sociales, en particular sus principios 1, 3, 4 y 5,
- Vista la Directiva 2005/36/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de septiembre de 2005, relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales ⁽²⁾,
- Vista la Comunicación de la Comisión, de 1 de julio de 2020, titulada «Agenda de Capacidades Europea para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia» (COM(2020)0274),
- Visto el Reglamento (UE) 2021/694 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2021, por el que se establece el Programa Europa Digital y por el que se deroga la Decisión (UE) 2015/2240 ⁽³⁾,
- Vista su Resolución, de 12 de febrero de 2019, sobre una política industrial global europea en materia de inteligencia artificial y robótica ⁽⁴⁾,
- Vista su Resolución, de 16 de febrero de 2023, sobre una estrategia de la Unión para impulsar la competitividad industrial, el comercio y el empleo de calidad ⁽⁵⁾,
- Vistas las Conclusiones del Consejo, de 9 de octubre de 2020, sobre los derechos humanos, la participación y el bienestar de las personas mayores en la era de la digitalización,
- Vista la Recomendación del Consejo, de 24 de noviembre de 2020, sobre la educación y formación profesionales (EFP) para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia ⁽⁶⁾,
- Vista la Declaración de Osnabrück, de 30 de noviembre de 2020, sobre la educación y formación profesionales como facilitadoras de la recuperación y de transiciones justas hacia economías digitales y ecológicas,

⁽¹⁾ Sentencia del Tribunal de Justicia de 28 de octubre de 2021, BX/Unitatea Administrativ Teritorială D., C-909/19, ECLI:EU:C:2021:893.

⁽²⁾ DO L 255 de 30.9.2005, p. 22.

⁽³⁾ DO L 166 de 11.5.2021, p. 1.

⁽⁴⁾ DO C 449 de 23.12.2020, p. 37.

⁽⁵⁾ Textos Aprobados, P9_TA(2023)0053.

⁽⁶⁾ DO C 417 de 2.12.2020, p. 1.

- Vista la Recomendación del Consejo, de 19 de diciembre de 2016, relativa a Itinerarios de mejora de las capacidades: nuevas oportunidades para adultos ⁽⁷⁾,
- Vista la Recomendación del Consejo, de 26 de noviembre de 2018, relativa a la promoción del reconocimiento mutuo automático de las cualificaciones de educación superior y de educación secundaria postobligatoria, y de los resultados de los períodos de aprendizaje en el extranjero ⁽⁸⁾,
- Vista la Recomendación del Consejo, de 22 de mayo de 2018, relativa a las competencias clave para el aprendizaje permanente ⁽⁹⁾,
- Vista la Comunicación de la Comisión, de 9 de marzo de 2021, titulada «Brújula Digital 2030: el enfoque de Europa para la Década Digital (COM(2021)0118),
- Vista la Comunicación de la Comisión, de 19 de abril de 2016, titulada «Digitalización de la industria europea – Aprovechar todas las ventajas de un mercado único digital» (COM(2016)0180),
- Vista la Comunicación de la Comisión, de 5 de mayo de 2021, titulada «Actualización del nuevo modelo de industria de 2020: Creación de un mercado único más sólido para la recuperación de Europa» (COM(2021)0350),
- Vista la Comunicación de la Comisión, de 10 de marzo de 2020, titulada «Un nuevo modelo de industria para Europa» (COM(2020)0102),
- Vista la Comunicación de la Comisión, de 10 de marzo de 2020, titulada «Una estrategia para las pymes en pro de una Europa sostenible y digital» (COM(2020)0103),
- Vista la Comunicación de la Comisión, de 1 de julio de 2020, titulada «Apoyo al empleo juvenil: un puente hacia el empleo para la próxima generación» (COM(2020)0276),
- Vista su Resolución, de 17 de febrero de 2022, sobre el empoderamiento de la juventud europea: empleo y recuperación social tras la pandemia ⁽¹⁰⁾,
- Vista la Comunicación de la Comisión, de 13 de septiembre de 2017, titulada «Invertir en una industria inteligente, innovadora y sostenible – Estrategia renovada de política industrial de la UE» (COM(2017)0479),
- Vista la Comunicación de la Comisión, de 26 de agosto de 2010, titulada «Una Agenda Digital para Europa» (COM(2010)0245),
- Vista la Comunicación de la Comisión, de 6 de octubre de 2010, titulada «Iniciativa emblemática de Europa 2020: Unión por la innovación» (COM(2010)0546),
- Vista la Comunicación de la Comisión, de 30 de septiembre de 2020, relativa a la consecución del Espacio Europeo de Educación de aquí a 2025 (COM(2020)0625) y el documento de trabajo de los servicios de la Comisión que la acompaña (SWD(2020)0212),
- Vista su Resolución, de 19 de mayo de 2022, sobre el establecimiento del Espacio Europeo de Educación de aquí a 2025 – microcredenciales, cuentas de aprendizaje individuales y aprendizaje para un medio ambiente sostenible ⁽¹¹⁾,
- Vista la Comunicación de la Comisión, de 30 de septiembre de 2020, sobre el «Plan de Acción de Educación Digital 2021-2027 – Adaptar la educación y la formación a la era digital» (COM(2020)0624) y el documento de trabajo de los servicios de la Comisión que la acompaña (SWD(2020)0209),
- Visto el Informe de la Comisión titulado «Digital Economy and Society Index (DESI) 2020 Human capital», (Índice de la Economía y la Sociedad Digitales - (DESI) 2020 - Capital humano),
- Vistas las Conclusiones del Consejo, de 8 de junio de 2020, sobre la readaptación profesional y la formación complementaria como base para aumentar la sostenibilidad y la empleabilidad, en el contexto del apoyo a la recuperación económica y la cohesión social,

⁽⁷⁾ DO C 484 de 24.12.2016, p. 1.

⁽⁸⁾ DO C 444 de 10.12.2018, p. 1.

⁽⁹⁾ DO C 189 de 4.6.2018, p. 1.

⁽¹⁰⁾ DO C 342 de 6.9.2022, p. 265.

⁽¹¹⁾ DO C 479 de 16.12.2022, p. 65.

- Vistas las Conclusiones del Consejo, de 16 de junio de 2020, sobre la lucha contra la crisis de la COVID-19 en el ámbito de la educación y la formación,
- Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo, de 13 de julio de 2016, titulado «Industria 4.0 y transformación digital: camino a seguir»,
- Visto el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo, de 7 de mayo de 2020, titulado «Financiación sostenible para el aprendizaje permanente y el desarrollo de capacidades, en un contexto de escasez de mano de obra cualificada»,
- Visto el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo, de 15 de marzo de 2018, titulado «El futuro del trabajo – La adquisición de los conocimientos y competencias necesarios para responder a las necesidades de los futuros empleos»,
- Visto el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo, de 27 de abril de 2023, titulado «Desarrollo de competencias y capacidades en el contexto de la doble transición ecológica y digital»,
- Vista la propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de abril de 2021, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial (Ley de Inteligencia Artificial) y se modifican determinados actos legislativos de la Unión (COM(2021)0206),
- Vista la Decisión (UE) 2023/936 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, relativa a un Año Europeo de las Capacidades ⁽¹²⁾,
- Vista la Declaración Europea sobre los Derechos y Principios Digitales para la Década Digital, proclamada el 15 de diciembre de 2022,
- Vista la estrategia Global Gateway de la Unión,
- Visto el estudio del Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop), de febrero de 2020, titulado «Empowering adults through upskills and reskilling pathways» (Capacitar a los adultos a través de itinerarios de perfeccionamiento y reciclaje profesionales),
- Visto el informe conjunto del Cedefop y la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound), de 30 de marzo de 2023, titulado «Fomentar el uso de las capacidades para un rendimiento empresarial sostenido: Conclusiones de la Encuesta Europea de Empresas» ⁽¹³⁾,
- Vista la Resolución del Consejo, de 29 de noviembre de 2021, sobre un nuevo Plan Europeo de Aprendizaje de Adultos 2021-2030 ⁽¹⁴⁾,
- Vista la Estrategia sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad para 2021-2030,
- Visto el artículo 54 de su Reglamento interno,
- Visto el informe de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales (A9-0232/2023),
- A. Considerando que las políticas en materia de educación, formación y capacitación son competencia de los Estados miembros; que la Unión desempeña un papel cada vez más importante a la hora de apoyar, motivar, coordinar y complementar la actuación de los Estados miembros;
- B. Considerando que la importancia de la educación y formación profesionales (EFP) y en particular del perfeccionamiento profesional y el reciclaje profesional de los trabajadores y de los demandantes de empleo seguirá aumentando, debido sobre todo a las transiciones digital y ecológica; que unas condiciones laborales dignas son esenciales para atraer y retener a trabajadores cualificados; que la formación impartida a los trabajadores por su empleador no debe afectar negativamente a la remuneración de los trabajadores;
- C. Considerando que ajustar las capacidades y aspiraciones de los trabajadores a las cambiantes necesidades del mercado laboral de la Unión es uno de los principales objetivos del Año Europeo de las Capacidades;
- D. Considerando que entre los principales desafíos a los que se enfrenta actualmente la educación y formación profesional continua (EFPC) se encuentra su bajo atractivo en comparación con la formación académica, así como la falta de interés entre los estudiantes y la ausencia de trabajadores cualificados;

⁽¹²⁾ DO L 125 de 11.5.2023, p. 1.

⁽¹³⁾ <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2023-03/ef21010en.pdf>

⁽¹⁴⁾ DO C 504 de 14.12.2021, p. 9.

- E. Considerando que las transiciones digital y ecológica solo pueden tener éxito si se proporciona a los trabajadores las capacidades y competencias necesarias;
- F. Considerando que aplicar una EFPC de calidad puede imponer una importante carga financiera, especialmente a la microempresas y las pymes;
- G. Considerando que el acceso a la EFP, incluidos el perfeccionamiento y reciclaje profesionales, así como las oportunidades de aprendizaje permanente para todos, reviste una importancia crucial;
- H. Considerando que, en 2021, el 45 % de los trabajadores señalaron haber recibido formación remunerada por su empleador durante los últimos doce meses; que este porcentaje fue inferior entre los trabajadores jóvenes, las mujeres y los trabajadores con contratos de duración determinada o de agencias de trabajo temporal, lo que indica desigualdades en el acceso a la formación ⁽¹⁵⁾;
- I. Considerando que, en 2021, el 9,7 % de los jóvenes de entre 18 y 24 años de la Unión solo tenía completada la educación secundaria postobligatoria y no estaba tomando parte en la educación o formación complementarias; que en 2021 el 56 % de los gitanos de entre 16 y 24 años ni estudiaba, ni trabajaba, ni recibía formación (ninis);
- J. Considerando que, en 2021, la proporción de personas de 25 a 64 años que estudiaban o se formaban en la Unión era del 10,8 %, y que la proporción de personas de 25 a 64 años que estudiaban o se formaban aumentó en 1,7 puntos porcentuales en comparación con 2020, por lo que volvió a niveles de 2019, o a niveles anteriores a la COVID-19 ⁽¹⁶⁾;
- K. Considerando que Europa está experimentando una contracción de los mercados laborales y que, de aquí a 2030, el 40 % de los europeos vivirá en regiones en las que el número de puestos de trabajo disminuye ⁽¹⁷⁾; que el 77 % de las empresas de la Unión han declarado tener dificultades para encontrar trabajadores con las capacidades necesarias; que este desfase de capacidades entre los trabajadores y los puestos de trabajo en el mercado laboral de la Unión conlleva costes significativos para las economías, las empresas y las personas; que la mejora de las condiciones de trabajo y de los factores de calidad del empleo, como la remuneración, la autonomía de los trabajadores y el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, además de las inversiones en capacidades y aprendizaje a nivel de empresa, contribuiría a reducir la escasez de mano de obra ⁽¹⁸⁾;
- L. Considerando que uno de los objetivos de la Agenda de Capacidades Europea es contar con un porcentaje de participación en el aprendizaje del 50 % para los adultos con edades comprendidas entre 25 y 64 años, a más tardar, en 2025 (frente al 38 % de 2016); que el objetivo de participación para las personas con edades comprendidas entre 16 y 74 años, con al menos capacidades digitales básicas, es del 70 %, frente al 56 % de 2019; que en torno al 42 % de los europeos carecen de capacidades digitales básicas, incluido el 37 % de la población activa; que la Unión quiere incrementar el porcentaje de población con al menos capacidades digitales básicas hasta el 80 % para 2030;
- M. Considerando que la EFP y el aprendizaje permanente de calidad pueden contribuir a los principios del pilar europeo de derechos sociales (PEDS); que uno de los objetivos establecidos en el Plan de Acción del PEDS es lograr que el 60 % de los adultos reciban formación cada año y al menos el 78 % en el empleo de aquí a 2030;
- N. Considerando que el objetivo de la Unión en el marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación (ET 2020) para la participación en el aprendizaje de adultos (15 % en 2020) no se alcanzó en el ciclo anterior, en particular en el caso de las personas pertenecientes a grupos vulnerables y marginados o con menos oportunidades; que las personas mayores son el grupo de edad con menos probabilidades de participar en la educación de adultos; que otros aspectos de la exclusión evaluados por Eurostat están relacionados con el nivel educativo de la persona, así como con su situación activa en el mercado laboral;
- O. Considerando que persisten desigualdades en el acceso a la educación de adultos y a la EFP para trabajadores y demandantes de empleo; que el nivel educativo, el colectivo profesional, el sector económico de actividad y el tamaño del centro determinan todos ellos la participación de los adultos en la EFP; que los obstáculos más frecuentes en el acceso a la educación de adultos son los costes, la inaccesibilidad, la infraestructuras de cuidados, el alto nivel de analfabetismo y la baja autoestima; que una de cada tres empresas que no organizan formación citan como motivos las grandes cargas de trabajo y la falta de tiempo, mientras que el 28 % aduce los elevados costes de la formación profesional continua ⁽¹⁹⁾; que tanto el tiempo como el coste son obstáculos importantes para la educación de adultos desde una perspectiva individual;

⁽¹⁵⁾ «Working conditions in the time of COVID-19: Implications for the future» (Condiciones de trabajo durante la COVID-19: implicaciones para el futuro), Eurofound, 29 de noviembre de 2022, disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2022/working-conditions-in-the-time-of-covid-19-implications-for-the-future>.

⁽¹⁶⁾ Estadísticas de Eurostat sobre aprendizaje de adultos, disponibles en: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Adult_learning_statistics.

⁽¹⁷⁾ McKinsey Global Institute, «El futuro del trabajo en Europa: automatización, transiciones del trabajo y la geografía cambiante del empleo, p. iv».

⁽¹⁸⁾ <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2023-03/ef21010en.pdf>

⁽¹⁹⁾ Encuesta sobre la formación profesional continua, 2015.

- P. Considerando que solo el 45 % de los trabajadores de toda la Unión son capaces de utilizar sus actuales conocimientos y capacidades en sus empleos principales, mientras que para el otro 55 % parte de sus conocimientos y capacidades están infrautilizados ⁽²⁰⁾; que, aparte de la escasez de mano de obra y la inadecuación de las cualificaciones, las dificultades para contratar trabajadores cualificados también reflejan la mala calidad de los puestos de trabajo disponibles, la falta de una política de recursos humanos orientada a las personas y las oportunidades de diseño de empleo por explotar, ⁽²¹⁾;
- Q. Considerando que la cuarta revolución industrial, que abarca la plena digitalización de los procesos de producción y prestación de servicios, está configurando las sociedades y los mercados laborales y educativos actuales, creando tanto retos como oportunidades para los trabajadores y las empresas, como por ejemplo la desaparición de algunas tareas y ocupaciones y la creación de otras, la reasignación dinámica de las tareas laborales y un nuevo diseño del contenido de los puestos de trabajo; que es necesaria una mayor inversión por parte de las empresas para desarrollar una EFP sólida en toda la Unión y promover competencias para trabajar con nuevas tecnologías, como la producción y la maquinaria inteligentes, la robótica avanzada, la computación en nube, la inteligencia artificial, el tratamiento de datos y el internet de las cosas; subraya la importancia de atender las necesidades de perfeccionamiento y reciclaje, por una parte, y de abordar la brecha digital, por otra;
- R. Considerando que la proporción de empleados (11,8 %) y trabajadores (11,5 %) en la educación y formación de adultos es mayor en comparación con la población adulta en general, pero ha mostrado tendencias similares en los últimos años; que existen diferencias significativas a este respecto entre los Estados miembros ⁽²²⁾;
- S. Considerando que las cifras de Eurostat sobre empresas de la Unión con diez o más empleados (excluidas las empresas del sector financiero) muestran que el 98 % utiliza ordenadores y el 97 % tiene acceso a internet; que aproximadamente el 60 % de todas las personas activas en el mercado laboral utilizan ordenadores, portátiles, teléfonos inteligentes, tabletas u otros dispositivos portátiles en el trabajo ⁽²³⁾;
- T. Considerando que puede observarse una reducción del número de empleos de capacidades y salarios medios en favor de un aumento de empleos de capacidades y salarios bajos debido a la automatización del trabajo;
- U. Considerando que el 21 % de los trabajadores en Europa indica que sus principales funciones laborales han cambiado debido a la introducción de nuevo software o hardware ⁽²⁴⁾;
- V. Considerando que la edición de 2022 del Cuadro europeo de indicadores de la innovación muestra mejores resultados en materia de innovación durante los años 2015-2022; que persisten graves disparidades entre los Estados miembros ⁽²⁵⁾;
- W. Considerando que tres de cada cuatro empresas de la Unión tienen dificultades para encontrar personal con las capacidades adecuadas ⁽²⁶⁾; que está surgiendo una brecha en materia de capacidades;
- X. Considerando que los empleadores consideran cada vez más decisivas para el empleo capacidades transversales como las capacidades de las personas, el multilingüismo, las capacidades de aprendizaje, la comunicación, la gestión de clientes, la resolución de problemas, el pensamiento crítico, el espíritu empresarial, la creatividad, las competencias interculturales, el trabajo en equipo y la alfabetización digital y mediática; que las capacidades transversales tienen un impacto más allá del empleo y requieren un cambio en la mentalidad de todas las partes interesadas en la EFP;
- Y. Considerando que las siguientes competencias han sido identificadas y acordadas por todos los Estados miembros como competencias clave para garantizar un enfoque de aprendizaje permanente: alfabetismo, multilingüismo, competencias en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM), competencias digitales, competencias personales, sociales y de aprender a aprender, competencias cívicas, capacidades interculturales y espíritu emprendedor; que existe una falta desproporcionada de mujeres que participan en las CTIM;
- Z. Considerando que entre 2020 y 2021 seis de cada diez trabajadores del espacio UE+ emprendieron al menos una actividad educativa o formativa formal o no formal para adquirir capacidades relacionadas con el puesto de trabajo ⁽²⁷⁾;

⁽²⁰⁾ Cedefop, Segunda encuesta europea sobre capacidades y puestos de trabajo.

⁽²¹⁾ https://www.cedefop.europa.eu/files/3092_en.pdf.

⁽²²⁾ Anexos a la propuesta de informe conjunto sobre el empleo de la Comisión y el Consejo que acompaña a la Comunicación de la Comisión, de 17 de diciembre de 2019, relativa a la Estrategia Anual de Crecimiento Sostenible 2020 (COM(2019)0653), disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52019DC0653&rid=5>.

⁽²³⁾ Eurostat, Base de datos sobre economía y sociedad digitales, 2018.

⁽²⁴⁾ Eurostat, Base de datos sobre economía y sociedad digitales, 2018.

⁽²⁵⁾ Cuadro europeo de indicadores de la innovación, https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf

⁽²⁶⁾ Informe sobre políticas del Cedefop, «Challenging digital myths — First findings from Cedefop' second European skills and jobs survey» (El reto de los mitos digitales: primeras conclusiones de la segunda encuesta europea sobre capacidades y empleos del Cedefop), https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf

⁽²⁷⁾ Cedefop, Segunda encuesta europea sobre capacidades y puestos de trabajo.

- AA. Considerando que la pandemia de COVID-19 ha tenido importantes efectos negativos en la aplicación sistemática de las políticas de educación y formación; que la correspondiente crisis ha cambiado el modo de trabajar y reforzado la necesidad de actualizar el repertorio de capacidades de los trabajadores europeos, especialmente en términos de capacidades digitales;
- AB. Considerando que existe una demanda creciente de competencias digitales; que entre 2020 y 2021 se introdujeron nuevas tecnologías digitales en el 44 % de los lugares de trabajo entre 2020 y 2021; que cuatro de cada diez empleados adultos utilizaron con más frecuencia las tecnologías digitales para desempeñar algunas de sus tareas de trabajo y que alrededor de un tercio (36 %) participó en más actividades de aprendizaje relacionado con el trabajo en línea que fuera de línea ⁽²⁸⁾; que la transición digital hacia la industria 4.0 requiere potenciar las capacidades digitales básicas para todos los trabajadores y facilitar la adquisición de capacidades digitales más avanzadas al tiempo que se garantiza su adecuado reconocimiento en todos los Estados miembros; que debe prestarse especial atención a los riesgos y, por tanto, a la provisión de competencias relacionadas con la ciberseguridad y la seguridad digital;
- AC. Considerando que es posible automatizar las tareas en muchos sectores y en distinta medida, con los consiguientes cambios importantes en el empleo, la productividad laboral, los requisitos de capacidades y el tamaño de las plantillas en la Unión con marcadas diferencias regionales; que el 35 % de los trabajadores temen que, en el futuro, las nuevas tecnologías digitales puedan o podrán realizar sus tareas, en su totalidad o en parte ⁽²⁹⁾; que el 45 % también expresa preocupación por que las competencias tecnológicas se vuelvan obsoletas y necesiten adquirir nuevos conocimientos y capacidades; que el 49 % de las actividades por las que se remunera a las personas en la economía mundial tienen el potencial de automatizarse mediante la adaptación de la tecnología ya comprobada ⁽³⁰⁾;
- AD. Considerando que uno de cada cinco trabajadores adultos de la UE+ (y el 31 % de los que no utilizan tecnología digital) se beneficiaría de la formación en las competencias digitales más básicas, como por ejemplo, navegar por la web; que entre el 70 % y el 90 % podría volver a formarse en bases de datos más avanzadas y en capacidades de programación informática ⁽³¹⁾;
- AE. Considerando que, de conformidad con los objetivos de la Unión, el 75 % de sus empresas debe usar tecnologías de computación en la nube, inteligencia artificial y macrodatos, y más del 90 % de las pymes debe alcanzar al menos un nivel básico de intensidad digital ⁽³²⁾;
- AF. Considerando que la adaptación de los planes de estudio y de las aspiraciones de las personas a las competencias y capacidades necesarias para lograr la capacitación personal y profesional y abordar las necesidades del mercado de trabajo y sociales supone uno de los principales desafíos para los sistemas educativos de los Estados miembros; que más de la mitad de los niños que acceden a la educación primaria trabajarán en empleos que no existen actualmente;
- AG. Considerando que resulta esencial establecer condiciones e incentivos óptimos que permitan a los empleadores acceder a EFP de calidad que garantice una experiencia de aprendizaje útil y el desarrollo de un conjunto de capacidades pertinente para los empleados;
- AH. Considerando que el fomento de un proceso de aprendizaje basado en las competencias podría garantizar la correcta adaptabilidad de dicho proceso a las necesidades de los alumnos y a los rápidos cambios sociales;
- AI. Considerando que, a lo largo de los años, la naturaleza, la calidad, la percepción y la valoración de la EFP en la sociedad han evolucionado gracias, entre otros aspectos, a las campañas y políticas sobre la EFP, a las mejores perspectivas profesionales, a las oportunidades de movilidad, a los puestos de aprendizaje y a las soluciones digitales en la educación; que, a pesar de las mejoras en la posición y la imagen de la EFP, con frecuencia sigue sin ser la primera opción de los jóvenes y se considera una opción menos atractiva de segunda categoría tras la enseñanza general;
- AJ. Considerando que los cambios demográficos en los Estados miembros se han acelerado y se espera que sigan haciéndolo en las próximas décadas, por lo que aumenta la necesidad de aprovechar todo el potencial de los adultos en edad laboral mediante una inversión continuada en sus capacidades, conocimientos y cualificaciones y haciendo que más personas participen en la vida laboral activa; que las empresas pueden sufrir problemas por la pérdida de conocimientos de los trabajadores con la jubilación de los experimentados; que los lugares de trabajo y las condiciones de trabajo deben adaptarse a las necesidades de una mano de obra que envejece; que resulta esencial fomentar el aprendizaje entre los trabajadores con más y con menos experiencia en las empresas y garantizar la transferencia de conocimientos, inclusive intergeneracional, mediante programas de tutoría, formación y mentoría;

⁽²⁸⁾ https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf, p.9.

⁽²⁹⁾ https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf, p.16.

⁽³⁰⁾ https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf, p.16.

⁽³¹⁾ https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf, p. 14.

⁽³²⁾ Comisión Europea, La Década Digital de Europa: metas digitales para 2030, disponible en: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/europes-digital-decade-digital-targets-2030_es

- AK. Considerando que unas condiciones laborales dignas y el acceso a sistemas de seguridad social, servicios sociales de calidad y un entorno de vida atractivo desempeñarán un papel importante a la hora de retener y atraer a trabajadores cualificados; que el desarrollo personal y la orientación para el aprendizaje desde una edad temprana y el apoyo a la igualdad de acceso a la información pueden ayudar a las personas a elegir itinerarios de aprendizaje adecuados para unas oportunidades de empleo de calidad;
- AL. Considerando que hay cambios demográficos en marcha; que se estima que la población en edad laboral de Europa (con edades comprendidas entre 25 y 64 años) se reducirá en un 0,4 % al año entre ahora y 2040; que el declive demográfico también está provocando cambios en la estructura del mercado laboral y una creciente demanda de trabajadores en determinados sectores, como el sanitario o el de cuidados;
- AM. Considerando que se han catalogado veintiocho sectores que presentan escasez de mano de obra cualificada, incluidas la atención sanitaria, la hostelería, la construcción, los servicios informáticos y la seguridad; que hay una escasez general de trabajadores, y en particular de mujeres, con formación en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM); que la docencia es una de las cinco principales profesiones que presentan escasez en Europa, con diferencias en función de las regiones geográficas y las asignaturas, que afecta a la capacidad de ofrecer la educación y formación que todos los alumnos necesitan para adaptarse a las transiciones ecológica y digital y a la cuarta revolución industrial;
- AN. Considerando que la creciente demanda de capacidades específicas por parte de los empleadores aboga por una mayor participación de las empresas en la EFP;
- AO. Considerando que el Parlamento Europeo ha condenado en varias ocasiones los períodos de prácticas no remunerados como una forma de explotación de los jóvenes trabajadores y una violación de sus derechos;
- AP. Considerando que, como parte de la Estrategia sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad para 2021-2030, la Comisión se ha comprometido a que las personas con discapacidad puedan vivir de forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida; que resulta esencial ofrecer mejores oportunidades para que las personas con discapacidad participen en la EFP y adquieran nuevas capacidades, lo que constituye un requisito indispensable para el empleo y la independencia;
1. Destaca la importancia del aprendizaje permanente y de la educación y formación profesionales, incluidos el perfeccionamiento y el reciclaje, para aprovechar todo el potencial de las personas, así como para el desarrollo sostenible de la Unión, prestando atención a las necesidades específicas de los grupos más vulnerables o desfavorecidos; reitera su llamamiento a la Comisión y a los Estados miembros para que establezcan un Espacio Europeo de Educación y Formación Profesionales (EVETA) ⁽³³⁾;
 2. Destaca que los empleados deben poder acceder a la formación profesional durante las horas de trabajo;
 3. Subraya la necesidad de garantizar la doble transición sostenible y justa de los lugares de trabajo al tiempo que se mantiene la mano de obra existente; señala que los empleadores deben ofrecer formación interna a los trabajadores garantizando al mismo tiempo medidas de apoyo para las personas que afrontan dificultades relacionadas con la formación;
 4. Destaca que todas las personas necesitan oportunidades para desarrollar, actualizar y mejorar sus capacidades, al objeto de mantenerse al tanto de las realidades en rápida evolución en el mundo del trabajo, y prosperar en su vida profesional y personal; destaca que ello requiere un planteamiento sistémico del aprendizaje permanente y el desarrollo de capacidades, respaldado por una educación y formación profesional inicial (EFP-I) accesible, de calidad e inclusiva, así como por unos sistemas de EFPC modernos y que funcionen correctamente, a fin de permitir que todos los adultos se beneficien de las oportunidades de aprendizaje y formación y de ofrecer apoyo a los empleadores para impartir dicha formación; lamenta que las mujeres estén infrarrepresentadas en el sector CTIM y en la EFP; subraya la importancia de aumentar el apoyo a la participación de las mujeres en estos ámbitos y de hacer frente a los estereotipos en este sentido;
 5. Subraya la necesidad de incluir de forma activa a los jóvenes y las personas mayores en el proceso de formación profesional a fin de evitar la discriminación por motivos de edad relacionada con las capacidades y la formación profesional;

⁽³³⁾ Tal como se menciona en el apartado 32 de la Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de noviembre de 2021, sobre el Espacio Europeo de Educación: un enfoque holístico compartido, DO C 205 de 20.5.2022, p. 17.

6. Destaca que algunos de los factores que dificultan la EFP a nivel de empresa son:
- la falta de reconocimiento de la EFP como una oportunidad profesional y una manera de mejorar la resiliencia y la excelencia;
 - la convicción de los empleadores de que las competencias y cualificaciones de su personal son suficientes y adecuadas;
 - la preferencia de las empresas por contratar nuevo personal en lugar de atender al perfeccionamiento y al reciclaje profesional de sus plantillas existentes;
 - los obstáculos a la oferta de formación, incluidos su coste, las dificultades de acceso a la formación impartida por el empleador (tanto en términos de ubicación como de calendario) y la elevada carga de trabajo de las empresas;
 - los intentos de trasladar la responsabilidad de la formación de los empleadores a los trabajadores;
 - la discriminación por motivos de edad, que se traduce en impedir que los trabajadores de más edad participen en las formaciones;
 - la falta de reconocimiento de las competencias adquiridas más allá de las necesidades del mercado laboral y a efectos del desarrollo individual del trabajador;
7. Destaca la función clave de los interlocutores sociales en relación con la EFP; hace hincapié en la importancia del buen funcionamiento del diálogo social y en la función de los convenios colectivos a la hora de garantizar la prestación de EFP a todos los trabajadores;
8. Recuerda que las capacidades y la escasez de mano de obra son, en algunos casos, el resultado de empleos poco atractivos y malas condiciones de trabajo; destaca, por lo tanto, que abordar estas cuestiones, mediante condiciones de trabajo decentes y políticas de retención, es importante para un futuro mercado laboral que funcione correctamente; hace hincapié en que mejorar la calidad del empleo en sectores y empresas con malas condiciones de trabajo es un elemento importante para abordar la cuestión de la fuga de cerebros, la cual deriva en unas desigualdades crecientes entre regiones, un desarrollo desigual y una capacidad dispar a la hora de impulsar la innovación y crear empleo;
9. Observa que todos los empleadores deben ofrecer y pagar la adquisición de diversas capacidades relacionadas con el uso de programas informáticos básicos o máquinas informatizadas sencillas, ya que esto representa la base de la doble transición;
10. Destaca que las políticas de EFP continúan fragmentadas a nivel nacional y de la Unión; pide a la Comisión y a los Estados miembros que trabajen para conseguir una mayor convergencia entre los sistemas nacionales sobre la base de las mejores prácticas; señala que unos sistemas de EFP eficientes requieren el desarrollo de estrategias sistemáticas y recursos adecuados, en consonancia con las estrategias en materia de capacidades, desarrolladas a través del diálogo social con el fin de capacitar a las personas, ayudarlas a aprovechar al máximo su potencial y garantizar una competitividad económica sostenible;
11. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que prohíban los períodos de prácticas no remunerados y que propongan un marco jurídico común destinado a garantizar una remuneración justa para los períodos de prácticas y los puestos de aprendiz, a fin de evitar prácticas de explotación;
12. Destaca la importancia de la EFP para las personas con discapacidad y dificultades de aprendizaje; destaca la necesidad de desarrollar estrategias y de ofrecer oportunidades de educación y formación profesionales para todos, en particular para los ninis y los jóvenes que abandonan prematuramente los estudios, los trabajadores de más edad, los adultos con un bajo nivel de capacidades y los solicitantes de empleo, así como para los habitantes de las zonas remotas y rurales y las personas pertenecientes a grupos marginados que sufren barreras institucionales, medioambientales y de actitud, con el fin de abordar la inadecuación de las capacidades y la escasez de mano de obra; subraya que estas oportunidades de formación deben proporcionar capacidades para empleos orientados al futuro, inclusive en las transiciones ecológica y digital; pide a los Estados miembros que prioricen el perfeccionamiento y el reciclaje profesionales de las personas en situaciones de vulnerabilidad, a fin de facilitar su participación activa y su integración en el mercado laboral, por ejemplo, adaptando el perfeccionamiento y el reciclaje profesionales a sus capacidades y deseos y garantizando un apoyo personalizado; destaca la necesidad de garantizar el apoyo a las organizaciones de la sociedad civil ya que estas desempeñan una función clave a la hora de llegar a personas de diferentes entornos;

13. Llama la atención sobre la necesidad de ofrecer EFP a los adultos a nivel individual —incluidas las personas poco cualificadas y las poco capacitadas—, a las personas con menos acceso a la formación en capacidades y competencias básicas, así como a las personas mayores, las mujeres, las personas con discapacidad y las personas que intentan reintegrarse en el mercado laboral tras largas ausencias causadas, entre otras cosas, por problemas de salud crónicos o graves o por la necesidad de prestar cuidados informales; destaca que deben proporcionarse un apoyo y unos incentivos adecuados y que los itinerarios de aprendizaje de la EFP deben ser flexibles, centrarse en el alumno y estar orientados a los resultados; subraya la importancia del apoyo financiero y no financiero, y del desarrollo de campañas informativas de orientación profesional y en materia de EFP con el fin de lograr una participación mayor e inclusiva en las oportunidades de aprendizaje y formación; destaca, en este sentido, la importancia de los permisos de formación remunerados;

14. Reitera su petición a los empleadores de invertir en el desarrollo de las capacidades y competencias de sus trabajadores, especialmente en relación con aquellas necesarias para las transiciones digital y ecológica, así como las capacidades transversales no técnicas;

15. Señala que las empresas, y en particular las pymes y las organizaciones de la economía social y no lucrativas, deben participar de forma amplia y ser alentadas y apoyadas por la Unión Europea para que ofrezcan oportunidades de aprendizaje y formación; pide a los Estados miembros que garanticen un perfeccionamiento y un reciclaje profesionales inclusivos para todos, sin dejar a nadie atrás;

16. Señala que la inclusión en el mercado laboral de los ninis y de otros grupos vulnerables debería convertirse en un elemento esencial y piedra angular de una EFP de calidad, exigiendo unas capacidades transversales específicas de profesores y formadores; recuerda que las capacidades y competencias transversales se incluyen cada vez más en los planes de estudio de la EFP de los Estados miembros; destaca la necesidad de mejorar la validación y el reconocimiento formal de las capacidades y competencias en cooperación con los interlocutores sociales, en particular las capacidades y competencias adquiridas a través de la educación y la experiencia no formales e informales, como por ejemplo los cuidados de larga duración o el voluntariado, así como las capacidades y competencias adquiridas en terceros países; hace hincapié en la necesidad de mejorar las actuales herramientas y de explorar otras para facilitar el reconocimiento de las capacidades y las cualificaciones de los nacionales de terceros países; pide un marco común de reconocimiento de competencias transversales;

17. Subraya la necesidad de una nueva cultura de aprendizaje orientada al desarrollo de capacidades transversales en entornos de aprendizaje formal, informal y no formal, garantizando que todos los adultos y jóvenes estén capacitados para el empleo, la plena participación en la sociedad y el desarrollo personal, en particular mediante la adquisición de capacidades como el servicio al cliente, las capacidades interpersonales —incluidas el trabajo en equipo y la comunicación—, la resolución de problemas, la gestión —incluida la gestión del tiempo—, el pensamiento crítico, el aprendizaje para aprender, las competencias en materia de sostenibilidad y las capacidades digitales, lo que incluye las competencias en materia de ciberseguridad;

18. Subraya la importancia del aprendizaje en el lugar de trabajo y de la adquisición de experiencia práctica; destaca, en este sentido, los ejemplos de las mejores prácticas relacionadas con los sistemas de formación profesional dual, que combinan puestos de aprendiz de calidad en empresas con programas de formación profesional, conjugando de ese modo el mundo laboral con el mundo educativo y ofreciendo a los jóvenes acceso al mercado de trabajo; anima a los Estados miembros a seguir desarrollando los sistemas de educación dual; pide por consiguiente a las empresas que presten más atención a la función que desempeñan la EFP y el aprendizaje permanente; destaca que los empleadores tienen que dedicar una parte sustancial de sus recursos a garantizar que sus empleados tienen las capacidades y competencias necesarias para poder trabajar con las últimas tecnologías y en nuevos entornos organizativos, así como a evitar la exclusión digital; pide asimismo a las empresas que permitan unos elevados niveles de discrecionalidad de las tareas y de participación organizativa de los trabajadores, ya que estas formas de organización del trabajo se asocian con un mejor acceso a la formación y el desarrollo de capacidades; destaca que los empleadores deben esforzarse por crear las condiciones apropiadas y un espacio seguro para los trabajadores que estén cursando o deseen cursar una educación formal o informal y desarrollar sus competencias; pide a los Estados miembros que presten especial atención a las pymes, para las que resulta especialmente difícil cumplir estas obligaciones; hace hincapié en que las empresas, incluidas las pymes, se beneficiarían de una cooperación estructurada con expertos en EFP;

19. Recuerda que la función esencial de los profesores y formadores que trabajan de forma paralela en instituciones y empresas de EFP y que pueden ayudar a vincular más estrechamente la prestación de EFP a las necesidades de los empleadores al aportar innovación en los centros y abordar la escasez de profesores de EFP; recuerda que una mejor cooperación entre las instituciones y empresas de EFP puede abordar de forma eficiente la escasez de profesores de EFP y acercar los planes de estudios de la EFP a las necesidades de los empleadores; hace hincapié en la necesidad de que los profesores y formadores adquieran nuevas competencias al acceder a oportunidades de perfeccionamiento y reciclaje profesionales; subraya que poner a disposición de los formadores los cursos de desarrollo profesional permanente (DPC) impartidos en centros de EFP y, por otra parte, ofrecer formación en el lugar de trabajo a los profesores de centros de EFP puede resultar mutuamente beneficioso a la hora de abordar sus necesidades, al tiempo que se les asocia al diseño de los planes de estudio; pide a los Estados miembros y a las instituciones educativas que, de manera urgente, inviertan en sus estrategias en materia de DPC para profesores y formadores de EFP y que las elaboren, así como que ofrezcan a estos un mayor reconocimiento;

20. Hace hincapié en que para responder adecuadamente a las necesidades de las industrias transformadoras y a los desafíos que plantea la doble transición, así como para que la industria europea siga siendo competitiva en los mercados mundiales, será necesaria una inversión continua en infraestructuras de EFPC, formación de profesores y sistemas de aseguramiento de la calidad;

21. Pide a los Estados miembros y a las autoridades regionales y locales interesadas que refuercen las medidas para luchar contra el desempleo, la pobreza y la exclusión social, también mediante el refuerzo de los servicios públicos de empleo, el fomento del aprendizaje permanente y medidas específicas centradas en el desarrollo profesional;

22. Destaca que la educación y la formación, así como la integración en el mercado laboral, son instrumentos importantes en la lucha contra la pobreza y las desigualdades; insta a la Comisión y a los Estados miembros a que apoyen las medidas destinadas a los grupos desfavorecidos y poco cualificados, haciendo hincapié en una educación y una formación que permitan el desarrollo de competencias sociales, científicas y profesionales, en particular competencias digitales básicas; pide a los Estados miembros y a las autoridades regionales y locales interesadas que garanticen la diversificación de las ofertas educativas y formativas;

23. Hace hincapié en que los empleadores deben fomentar el aprendizaje entre los trabajadores más experimentados y los menos experimentados, a fin de reducir las diferencias de competencias; recomienda, por tanto, también en vista del cambio demográfico, la creación de incentivos para la tutoría con el fin de permitir el intercambio de capacidades y experiencias, inclusive entre generaciones, para fomentar la mejora de las competencias de todos los trabajadores y atajar la escasez y la inadecuación de la mano de obra; subraya la importancia del voluntariado, que puede contribuir a contrarrestar la exclusión social;

24. Pide a las empresas que utilicen métodos para predecir el impacto de la inteligencia artificial en trabajos como el aprendizaje automático supervisado con el fin, entre otras cosas, de identificar aquellas ocupaciones donde los cambios son más probables y adaptarse a ellos en un tiempo óptimo;

25. Anima a las empresas a que ayuden a los trabajadores a asumir una mayor responsabilidad en sus carreras, indicándoles trayectorias profesionales alternativas y ayudándoles a determinar a qué deberían aspirar, sugiriéndoles las capacidades necesarias para ello y organizando una formación adecuada a este respecto; recomienda que esta oferta también se ofrezca a las personas que siguen una formación profesional o industrial (estudiantes y becarios) a través de la cooperación entre empresas y centros educativos;

26. Llama la atención sobre las oportunidades y desafíos que han surgido por la presencia cada vez mayor de nacionales de terceros países en la Unión, como resultado, entre otras cosas, de la guerra rusa de agresión contra Ucrania; destaca la importancia de brindar apoyo a los migrantes, los solicitantes de asilo y los refugiados para que mejoren sus capacidades o se reciclen profesionalmente y a que accedan a puestos de trabajo de calidad y a información sobre condiciones laborales y protección social; destaca que las medidas clave para aprovechar mejor su potencial incluyen la financiación del aprendizaje de idiomas como base para la comunicación y el trabajo, así como la facilitación del reconocimiento y la validación de sus capacidades y competencias; subraya la función esencial de los sistemas e itinerarios de EFP, incluidos el perfeccionamiento y el reciclaje profesionales, como instrumentos fundamentales para la integración social y económica de los nacionales de terceros países, los solicitantes de asilo, los migrantes y los refugiados;

27. Hace hincapié en la necesidad del aprendizaje permanente para todas las personas en la sociedad, especialmente las personas mayores, ya que esta les permite aprender y adquirir nuevas capacidades y permanecer física y mentalmente activas;

28. Insiste en la importancia de la educación profesional y de la adquisición de nuevas capacidades y competencias, especialmente las que se necesitan para las transiciones ecológica y digital; pide a los Estados miembros que desarrollen, en cooperación con las partes interesadas de la EFP, incluidos los interlocutores sociales y las autoridades regionales y locales pertinentes, planes de estudios centrados en las profesiones necesarias para adaptarse a los retos de las transiciones ecológica y digital;

29. Pide a la Comisión, teniendo en cuenta que fomentar el Pacto por las Capacidades es una de las maneras de lograr esto, que enmarque el Año Europeo de las Capacidades 2023 de manera completa y amplia, evitando la imagen de la educación, la formación y el perfeccionamiento profesional o el reciclaje profesional únicamente como medios para aumentar la competitividad y la empleabilidad;

30. Pide a la Comisión y a los Estados miembros, en cooperación con organismos consultivos tripartitos y la Alianza Europea para la Formación de Aprendices, que elaboren campañas y actividades educativas, también durante el Año Europeo de las Capacidades y a través de eventos como EuroSkills, a fin de fomentar el atractivo y las oportunidades que ofrecen una EFP y un aprendizaje de adultos de calidad, así como el intercambio de mejores prácticas en este terreno;

31. Pide a los Estados miembros que simplifiquen los procedimientos administrativos en relación con la EFP y presten asistencia, como servicios de consultoría, a determinadas empresas como por ejemplo las pymes y las organizaciones de la economía social, para definir las necesidades de formación y solicitar ayudas financieras; señala que, cuando las pymes no puedan ofrecer cursos de formación, organizaciones como los gremios de artesanos o las cámaras de comercio podrían impartir dichas formaciones; pide a la Comisión y a los Estados miembros que aumenten las inversiones en medidas destinadas a integrar a los jóvenes desfavorecidos y a los ninis en el mercado laboral, así como a reducir la tasa de abandono escolar, que es especialmente elevada entre la población gitana; pide a los Estados miembros que inviertan en la salud de los alumnos y estudiantes, que prevengan el abandono escolar prematuro y que apoyen la orientación académica y profesional; pide a los Estados miembros que, en este sentido, hagan un mejor uso del Fondo Social Europeo Plus (FSE+), del Fondo de Recuperación y Resiliencia y del Fondo de Transición Justa;

32. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que aumenten la inversión a través del FSE+ para apoyar medidas destinadas a integrar a los jóvenes desfavorecidos y a los ninis en el mercado laboral, así como a reducir la tasa de abandono escolar;

33. Anima a los Estados miembros, en cooperación con los interlocutores sociales, a crear un mecanismo para certificar a aquellas empresas que ofrezcan puestos de aprendiz y formaciones de calidad de conformidad con las normas de calidad del Marco Europeo para una formación de Aprendices de Calidad y Eficaz, para poder identificarlas y apoyarlas;

34. Destaca los beneficios que ofrece la movilidad internacional tanto a los estudiantes como a los educadores de EFP, y subraya la necesidad de facilitar los programas de movilidad permanente, reduciendo los obstáculos existentes a la movilidad; recuerda que los participantes de la EFP pueden optar a Erasmus + y subraya que el apoyo en el marco de este programa debe adaptarse en función del contexto socioeconómico y las necesidades de los participantes, teniendo también en cuenta el coste de la vida en los Estados miembros de acogida; insta, por tanto, a la Comisión y a los Estados miembros a utilizar el Año Europeo de las Competencias para generar impulso para seguir reforzando el marco de movilidad en la formación profesional;

35. Subraya que existen tanto retos como oportunidades relacionados con los avances tecnológicos, en particular en los ámbitos de la inteligencia artificial y la realidad virtual, que cambiarán el ámbito de la EFP, también en términos de hacer las oportunidades de formación más accesibles y asequibles para un mayor número de empresas y trabajadores; destaca la responsabilidad de las instituciones educativas y de los empleadores en la preparación de los estudiantes, los aprendices y los trabajadores para la presencia de inteligencia artificial en el lugar de trabajo y en el desarrollo, en particular, de capacidades de pensamiento crítico en este sentido; subraya la importancia de la cooperación entre las instituciones educativas y los empleadores para mejorar las competencias digitales y los conocimientos sobre las herramientas que utilizan la inteligencia artificial y la gestión de algoritmos;

36. Acoge con satisfacción las iniciativas destinadas a incrementar la participación en educación y aprendizaje, como la Recomendación del Consejo relativa a las cuentas de aprendizaje individuales ⁽³⁴⁾ y ciertas políticas valiosas de los Estados miembros, como los permisos de estudios remunerados;

37. Encarga a su presidenta que transmita la presente Resolución al Consejo y a la Comisión.

⁽³⁴⁾ Recomendación del Consejo de 16 de junio de 2022 relativa a las cuentas de aprendizaje individuales (DO C 243 de 27.6.2022, p. 26).