



Bruxelles, den 8. juni 2020
(OR. en)

8682/20

SOC 401
EMPL 317
ECOFIN 489
EDUC 253
JEUN 50

NOTE

fra:	Generalsekretariatet for Rådet
til:	delegationerne
Tidl. dok. nr.:	8323/1/20 REV 1
Vedr.:	Omskoling og opkvalificering som grundlag for forbedring af bæredygtigheden og beskæftigelsesegnetheden i forbindelse med støtte til økonomisk genopretning og social samhørighed – Rådets konklusioner (8. juni)

Vedlagt følger til delegationerne Rådets konklusioner om omskoling og opkvalificering som grundlag for forbedring af bæredygtigheden og beskæftigelsesegnetheden i forbindelse med støtte til økonomisk genopretning og social samhørighed, som blev godkendt ved skriftlig procedure den 8. Juni 2020.

Omskolning og opkvalificering som grundlag for forbedring af bæredygtigheden og beskæftigelsesegnetheden i forbindelse med støtte til økonomisk genopretning og social samhörighed

Rådets konklusioner

RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION, SOM MINDER OM, at

1. Det første princip i den europæiske søjle for sociale rettigheder fastsætter, at alle har ret til inkluderende uddannelse og livslang læring af høj kvalitet med henblik på at bevare og tilegne sig færdigheder, der sætter dem i stand til at deltage fuldt ud i samfundslivet og foretage vellykkede overgange til arbejdsmarkedet.
2. De Forenede Nationers verdensmål for bæredygtig udvikling for 2030 forpligter til at sikre alle lige adgang til kvalitetsuddannelse på alle niveauer og fremme mulighederne for livslang læring for alle, navnlig dem i en sårbar situation.
3. I den nye strategiske dagsorden 2019-2024 anerkendes behovet for at øge investeringerne i menneskers færdigheder og uddannelse for at sætte dem i stand til at drage fordel af de muligheder, der skabes ved økonomiske og samfundsmæssige forandringer.
4. I Rådets henstilling fra 2016 om "Opkvalificeringsforløb: Nye muligheder for voksne" opfordres medlemsstaterne til at støtte voksne med begrænsede færdigheder og kvalifikationer i at tilegne sig et minimumsniveau af læse-, skrive- og regnefærdigheder og digitale færdigheder og/eller tilegne sig mere varierede færdigheder ved at bevæge sig imod højere kvalifikationer.
5. I beskæftigelsesretningslinjerne fra 2019 (integreret retningslinje 6) opfordres medlemsstaterne til at fremme produktivitet og beskæftigelsesegnethed i samarbejde med arbejdsmarkedets parter gennem et passende udbud af relevant viden og relevante færdigheder og kompetencer gennem hele arbejdslivet alt efter de aktuelle og fremtidige behov på arbejdsmarkedet.

6. Kommissionens meddelelse om den europæiske grønne pagt gør det klart, at håndtering af en effektiv og socialt retfærdig omstilling til et bæredygtigt Europa kræver ændringer i færdigheder og holdninger for personer i alle aldre og ambitiøse programmer til at opkvalificere og omskole arbejdsstyrken. I meddelelsen offentliggøres det, at Fonden for Retfærdig Omstilling oprettes, at der udvikles en særlig kompetenceramme samt at dagsordenen for færdigheder og ungdomsgarantiordningen ajourføres. I forslaget til forordning om oprettelse af Fonden for Retfærdig Omstilling indgår opkvalificering og omskoling af arbejdstagere blandt de støtteberettigede aktiviteter.
7. I Kommissionens meddelelse om en ny industristrategi for Europa fastsættes det, at en konkurrencedygtig europæisk industri, der overholder de højeste sociale, arbejdsmæssige og miljømæssige standarder, kræver en kvalificeret arbejdsstyrke, som kan tilpasse sit færdighedssæt til radikale ændringer. Den anbefaler, at industrien, nationale myndigheder, arbejdsmarkedets parter og andre interessenter tilslutter sig en pagt for færdigheder, hvilket vil frigøre offentlige og private investeringer til opkvalificering og omskoling af arbejdsstyrken¹.
8. I Kommissionens meddelelse om en SMV-strategi for et bæredygtigt og digitalt Europa bemærkes det, at den digitale og grønne omstilling udgør særlige udfordringer for små og mellemstore (SMV'er), som mangler arbejdstagere med de rette færdigheder. Den bemærker, at medlemsstaterne, arbejdsmarkedets parter og EU kan lette adgangen til muligheder for udvikling af færdigheder for ledere, ansatte og potentielle grundlæggere af SMV'er, og navnlig for kvinder. Kommissionens meddelelse om Europas digitale fremtid i støbeskeen fremhæver, at et centralt element i Europas digitale omstilling er styrkede færdigheder, som rækker ud over arbejdsmarkedet. Den understreger desuden, at den digitale omstilling skal være fair og retfærdig og skal tilskynde kvinderne til at deltage i samme omfang som mændene.

¹ Jf. Kommissionens meddelelse i 6782/20, s. 11-12, om lanceringen af pagten for færdigheder.

9. En fremtidig strategiramme for europæisk samarbejde inden for uddannelse i perioden efter 2020 er vigtig for at sikre et udbytterigt og effektivt europæisk samarbejde på uddannelsesområdet. En omfattende EU-ramme, der omfatter alle former for og niveauer af uddannelse, er vigtig for at fremme inklusiv, livslang og løbende læring samt for at give mulighed for fleksible læringsforløb.
10. De seneste internationale rapporter fra UNESCO og OECD fremhæver, at indsatsen for at inddæmme covid-19-pandemien, navnlig social afstand, har forstyrret de sociale og økonomiske strukturers måde at fungere på og har en betydelig indvirkning på uddannelsessystemerne,

OG SOM TAGER følgende I BETRAGTNING

11. Selv før covid-19-udbruddet var EU's økonomi, industri og sociale model påvirket af klimaændringer, globalisering, demografiske udfordringer og den digitale omstilling. Alle disse faktorer har formet efterspørgslen efter færdigheder ved at skabe og nedlægge arbejdspladser og ved at ændre karakteren af eksisterende erhverv. De deraf følgende ændringer i færdighedsbehov har medført ubalancer med hensyn til færdigheder i forskellige økonomiske sektorer og flere geografiske områder. Sådanne ændringer påvirker alle dele af vores økonomi og samfund.
12. Covid-19-udbruddet har en kraftig negativ indvirkning på den europæiske økonomi og samfundet, hvilket kræver en solid genopretningsplan. Krisen har fremhævet den afgørende rolle, som digitale færdigheder og kompetencer spiller med hensyn til at sikre et tilstrækkeligt niveau af virksomheders forretningskontinuitet og af den offentlige forvaltnings tjenester gennem telearbejde, levering og modtagelse af undervisning samt et minimumsniveau af social interaktion. Krisens virkninger vil i yderligere grad ændre efterspørgslen efter færdigheder på et arbejdsmarked, der allerede er udfordret af store ændringer.

13. En generelt velfungerende økonomi, herunder forskellige industriers og økonomiske sektors bæredygtighed og konkurrenceevne, samt Den Europæiske Unions rolle og position i de globale værdikæder er afhængig af uddannelse, rekruttering og fastholdelse af kvalificeret arbejdskraft. Europa er nødt til at sikre, at uddannelsessystemerne og systemerne til livslang læring udvikler måder til at holde trit med og udstyre alle generationer af arbejdstagere med passende færdigheder, viden og kompetencer på, både tværgående og specifikke. Medlemsstaterne skal også sikre, at alle regioner drager fordel af denne indsats, og at ingen lades i stikken, ved at sikre, at der lægges særlig vægt på de mindst udviklede områder og sårbare grupper inden for erhvervsuddannelse, og navnlig inden for arbejdsbaseret læring.
14. Covid-19-udbruddet har også forstyrret bl.a. det formelle og ikkeformelle udbud af grund- og videreuddannelser og tilknyttede tjenester, hvilket har påvirket dem fra et dårligt stillet miljø, dem med særlige behov og dem, som er geografisk isolerede, særlig hårdt. Det har ofte også understreget nødvendigheden af at udvikle og sikre kapaciteten med hensyn til infrastruktur og færdigheder for fuldt ud at udnytte fordelene ved kommunikationsteknologi, og det har påvist nødvendigheden af at styrke de lærendes autonomi.
15. Covid-19-udbruddet har tvunget et betydeligt antal personer, offentlige organisationer, uddannelsesinstitutioner og virksomheder til at tage et digitalt kvantespring og anvende forskellige metoder til telearbejde, fjernundervisning og - læring, hvilket bekræfter, at digitale færdigheder er et afgørende element inden for livslang læring.
16. Det kan forventes, at covid-19-pandemien vil have betydelige og langvarige virkninger på færdighedsbehov og de sammenlagte eksisterende ubalancer med hensyn til færdigheder. Krisen viser, at det er nødvendigt at investere bredt i uddannelse inden for alle sektorer for at styrke økonomiens og samfundets modstandsdygtighed i Den Europæiske Union.

17. For enkeltpersoner er deres viden, færdigheder og kompetencer et skridt hen imod personlig udvikling, aktivt medborgerskab, beskæftigelsesegnethed, velfærd, velstand og personlig vækst. I betragtning af at job skiftes stadig hurtigere, og at fleksible arbejdsmønstre er ved at blive mere udbredt, er der et løbende behov for at lære, opkvalificere og omskole overalt og på forskellige måder, som også sætter både arbejdstagere og virksomheder i stand til at skabe og fremme innovation.

Før covid-19-udbruddet blev det anslået, at mindst halvdelen af den nuværende arbejdsstyrke har behov for at ajourføre sine færdigheder inden for de næste fem år, og det er påvist, at dem med de største behov er mindst tilbøjelige til at deltage i opkvalificeringsaktiviteter².

18. Udfordringen med at omskole og opkvalificere den voksne befolkning er enorm, eftersom voksnes deltagelse i læringsaktiviteter stadig er lav. Der er fortsat uligheder i adgangen til og udbuddet af voksenuddannelse af høj kvalitet, navnlig blandt lavtuddannede voksne, der har brug for mere intensiv støtte til at deltage i læring, der reelt kan ændre deres situation. Der bør rækkes ud til dem i form af velorganiserede kampagner, der informerer dem om de skiftende behov på arbejdsmarkedet. Der bør gøres en større indsats for at involvere socialt dårligt stillede personer og sætte dem i stand til at komme ind på, komme tilbage til eller forblive på arbejdsmarkedet for at forebygge, at de mister deres færdigheder, og støtte deres karriereudvikling.
19. I betragtning af de nuværende og fremtidige beskæftigelsesbehov er det afgørende at udnytte den tilgængelige talentmasse fuldt ud. Der er behov for en indsats for at give både kvinder og mænd incitament til at overveje omskoling og opkvalificering inden for kønsatypiske sektorer.

² OECD (2020): Increasing Adult Learning Participation: Learning from Successful Reforms, Getting Skills Right, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/cf5d9c21-en>.

20. De landerapporter, der er udarbejdet inden for rammerne af det europæiske semester, giver et detaljeret billede af medlemsstaternes udfordringer med hensyn til færdigheder, og de landespecifikke henstillinger indeholder regelmæssigt forslag til at håndtere disse udfordringer, herunder navnlig behovet for at opkvalificere og omskole arbejdsstyrken, øge færdigheds- og kompetenceniveauet, navnlig hos dem med begrænsede formelle kvalifikationer, sikre, at alle har muligheder for beskæftigelse, og øge uddannelsernes relevans for arbejdsmarkedet.
21. Effektive politikker inden for opsøgende arbejde, rådgivning og livslang vejledning og understøttende foranstaltninger bidrager til at motivere kvinder og mænd, udvikle deres færdigheder og kompetencer, indgå i valideringsprocesser i overensstemmelse med de nationale systemer og forfølge de mest hensigtsmæssige læringsforløb for at videreudvikle deres færdigheder.
22. I forbindelse med manglen på kvalificeret arbejdskraft i mange sektorer og/eller regioner og behovet for at styrke virksomhedernes konkurrenceevne og arbejdstagernes beskæftigelsesegnethed, herunder under og efter covid-19-pandemien, er det nødvendigt at overveje en måde at øge både enkeltpersoners og arbejdsgiveres deltagelse i udvikling af færdigheder på.
23. Livslang læring er et fælles ansvar, som bl.a. den offentlige sektor, arbejdsmarkedets parter, arbejdsgivere og enkeltpersoner deler. Den offentlige sektor spiller en særlig rolle med hensyn til at udbyde effektive former for uddannelse og tilbyde finansiel og ikkefinansiel støtte til udvikling og anerkendelse af færdigheder. Arbejdsgiverne har en central rolle i og et centralt ansvar for at opkvalificere og omskole deres arbejdstagere, når der opstår behov for nye færdigheder og kompetencer, og for at udbyde arbejdsbaseret læring og praktikpladser. Selv om støtte fra den offentlige sektor og arbejdsgiverne er af afgørende betydning, skal enkeltpersoner også anerkende deres eget ansvar for at engagere sig i deres egne læringsforløb gennem hele livet. I denne forbindelse bør der lægges yderligere vægt på de mest sårbare vanskeligheder med at få adgang til værktøjer og ressourcer.

24. Offentlige arbejdsformidlinger og andre relevante offentlige organisationer oplever et stigende behov for at støtte opkvalificering, omskoling, forebyggelse af tab af færdigheder og andre aktiviteter inden for livslang læring samt håndtering af omstillinger og et behov for at styrke deres samarbejde med uddannelsesudbydere med særlig opmærksomhed på et ajourført læringsudbud hos anerkendte uddannelsesudbydere, i uddannelsesinstitutioner og på onlineplatforme for så vidt angår uddannelse, herunder fjernlæring og e-læring. En bedre indkredsning af kundens potentiale og færdighedsbehov, herunder gennem profilering, er afgørende for at udvide kundegrundlaget blandt både jobsøgende og arbejdsgivere og forbedre og udvide skræddersyede støtte- og karrierevejledningstjenester. Offentlige og private arbejdsformidlinger og arbejdsmarkedets parter kan støtte arbejdsgivere i at finde måder, hvorpå de kan øge deres arbejdsstyrkes færdigheder, og enkeltpersoner, der ønsker at øge deres beskæftigelsesegnethed og karrieremuligheder.
25. Færdighedsprognoser og - forudsigelser spiller en vigtig rolle med hensyn til at planlægge udbuddet af uddannelser, hvilket indebærer samarbejde og netværksdannelse mellem arbejdsgivere, arbejdsmarkedets parter, handelskamre, uddannelsesudbydere og andre relevante organisationer.
26. Ajourføringen af den europæiske fortegnelse over validering af ikkeformel og uformel læring (2018), der blev offentliggjort i 2020, har vist, at der er sikret flere valideringsmuligheder, men at der er behov for yderligere fremskridt for at gøre validering tilgængelig for alle potentielle modtagere,

OPFORDRER MEDLEMSSTATERNE TIL i overensstemmelse med deres kompetencer og under hensyntagen til nationale forhold og med respekt for arbejdsmarkedsparternes rolle og autonomi

27. AT STRÆBE EFTER AT SIKRE, at genopretningsplanerne med hensyn til covid-19-krisen indeholder en strategisk tilgang til omskoling og opkvalificering, herunder analyse, udvikling og anerkendelse af færdigheder som et middel til økonomisk genopretning og social samhørighed, samt foranstaltninger til at tilpasse uddannelser på grundlag af de indhøstede erfaringer fra krisen
28. AT DELE og fremme internationale udvekslinger og bedste praksis vedrørende opkvalificerings- og omskolingsforanstaltninger blandt de relevante uddannelsesinstitutioner, industrier, iværksættere, studerende, lærende, lærere, undervisere og andre relevante interessenter
29. AT SÆTTE SKUB I politikker for livslang læring som reaktion på den teknologiske og grønne omstilling og AT FREMME og GENNEMFØRE tilgængelige, effektive, fleksible og arbejdsrelaterede initiativer for enkeltpersoner og arbejdsgivere med henblik på at omskole og opkvalificere arbejdsstyrken, forbedre deres vedvarende personlige og faglige udvikling, beskæftigelsesegnethed og produktivitet og bevare en bæredygtig og konkurrencedygtig europæisk økonomi i forbindelse med et dynamisk arbejdsmarked og de nuværende betydelige ændringer af procedurerne for virksomheder og offentlige tjenester, navnlig på grund af digitalisering, kunstig intelligens og automatisering, samt demografiske og miljømæssige udfordringer, sundhedskriser og andre store kriser
30. AT FREMME, hvor det er hensigtsmæssigt, yderligere diversificering af leveringsmetoderne for formel og ikkeformel uddannelse for voksne, opkvalificerings- og omskolingsinitiativer samt vejlednings- og valideringstjenester ved at videreudvikle og etablere de relevante infrastrukturer for og anvendelse af onlineudbud som et supplement og/eller som et alternativ til udbud på stedet af kurser eller aktiviteter inden for livslang læring; i denne forbindelse kan den rolle, som arbejdsbaseret læring og mentorordninger på arbejdspladsen spiller, videreudvikles
31. AT TRÆFFE YDERLIGERE FORANSTALTNINGER som reaktion på Rådets henstilling af 20. december 2012 om validering af ikkeformel og uformel læring, navnlig ved at gøre valideringsordningerne mere omfattende og tilgængelige og derved bygge videre på resultaterne af den kommende evaluering af henstillingen

32. AT STØTTE enkeltpersoner i at tage ansvar for, at de løbende udvikler deres færdigheder og kompetencer og erhverver sig et højere uddannelsesniveau, ved at give adgang til tjenester, som er skræddersyede og relevante for personen, som f.eks. karrierevejledning og
- planlægning af høj kvalitet gennem hele livet, individuel karriereevaluering på arbejdspladsen samt passende uddannelsesmuligheder af høj kvalitet for alle og især dem, der har mest behov for det, herunder lavtuddannede, AT GIVE MULIGHED FOR et passende udbud af læringsforløb og validering af færdigheder, effektive værktøjer til vurdering af skræddersyede færdigheder, direkte finansielle incitamenter eller indirekte hjælp såsom ferie med løn og særlig støtte til SMV'er og selvstændige
33. AT FORBEDRE færdighedsovervågningen og -prognoserne og AT STYRKE den systematiske indsamling og analyse af data til at forudsige, udvikle, levere og anerkende færdigheder. I denne sammenhæng er det vigtigt AT FORTSÆTTE MED at udvikle og gennemføre de fornødne værktøjer til at forudsige de fremtidige arbejdsmarkedsbehov og behov inden for offentlige tjenester
34. i samarbejde med uddannelsessektoren AT STØTTE og om nødvendigt øge de offentlige og private arbejdsformidlingers kapaciteter, eftersom de spiller en central rolle med hensyn til at matche udbud af og efterspørgsel efter færdigheder og vil spille en afgørende rolle i genopretningen
35. AT UNDERSØGE mulige modeller for offentlig og privat finansiering af livslang læring og udvikling af færdigheder på et individuelt niveau, eftersom bæredygtig finansiering er særlig vigtig i forbindelse med en manglende kvalificeret arbejdsstyrke, og at være særlig opmærksom på sårbare grupper og lavtuddannede arbejdstagere
36. AT FREMME den aktive deltagelse af alle interessenter, som f.eks. virksomheder, forvaltninger på forskellige niveauer, regioner og sektorer, arbejdsmarkedets parter, handels- og industrikamre og erhvervsorganisationer, uddannelsesudbydere og andre relevante partnere, i tiltag med henblik på at klarlægge udfordringer med hensyn til færdigheder og omdanne dem til muligheder;

OPFORDRER EUROPA-KOMMISSIONEN TIL i overensstemmelse med sine kompetencer

37. AT FASTHOLDE behovet for løbende opkvalificering og omskoling af arbejdsstyrken og af europæiske borgere som helhed generelt som en prioritet på Unionens dagsorden
38. og i tråd med principperne i søjlen for sociale rettigheder AT STYRKE OG AJOURFØRE "dagsordenen for færdigheder i Europa" for at hjælpe medlemsstaterne med at indføre uddannelsessystemer, som er relevante for arbejdsmarkedet, og tilgængelige opkvalificerings- og omskolingsmuligheder for alle voksne med fokus på digitale færdigheder og færdigheder til at tilpasse sig omstillinger, herunder validering og gennemsigthed af læringsresultater og hjælp til at sikre, at politikken for færdigheder støtter genopretningen efter covid-19-krisen
39. med henblik på bedre at matche udbud af og efterspørgsel efter færdigheder AT FORTSÆTTE MED AT STØTTE og om nødvendigt styrke de offentlige arbejdsformidlingers kapacitet, herunder gennem passende finansielle ressourcer
40. i forbindelse med den nye industristrategi for Europa AT UDFORME OG SKABE færdighedsstrategier i samarbejde med selve industrien, uddannelsesudbydere såvel som med arbejdsmarkedets parter og andre interessenter
41. i samarbejde med relevante planlægningsudvalg AT FREMME en bedre anvendelse af de tilgængelige ressourcer under de eksisterende europæiske finansielle instrumenter, navnlig Den Europæiske Socialfond, Erasmus+ og InvestEU, herunder tildelinger til aktiviteter, der sigter mod forudsigelse, udvikling og anerkendelse af færdigheder, med særligt fokus på opkvalificering og omskoling af arbejdsstyrken under hensyntagen til ligestilling mellem kønnene, miljømæssig bæredygtighed, behovet for at fremme territorial samhørighed og derved mindske de geografiske uligheder samt behovet for at støtte genopretningen efter covid-19-krisen, navnlig med hensyn til arbejdstagere i SMV'er og selvstændige

42. AT STØTTE OG FREMME initiativer, der styrker den sociale dialog i medlemsstaterne inden for dagsordenen for færdigheder, i betragtning af arbejdsmarkedets parter vigtige rolle med hensyn til opgradering og udvikling af færdigheder
43. AT STØTTE medlemsstaternes indsats med at indføre et lettilgængeligt udbud af fjernuddannelse, opkvalificerings- og omskolingsmuligheder og tilknyttede tjenester under hensyntagen til nationale forhold;

OPFORDRER BESKÆFTIGELSESDVALGET TIL

44. i dets arbejde med det europæiske semester vedrørende færdighedsbehov og matchning af færdigheder AT ANVENDE de tilgængelige oplysninger om videregående uddannelser, erhvervsuddannelser og voksenuddannelser
45. AT FORTSÆTTE med tematisk og landespecifik multilateral overvågning, hvis det er relevant, af medlemsstaternes resultater og politikker vedrørende udvikling af færdigheder, livslang læring, opkvalificering og omskoling, og i denne forbindelse er det afgørende at fremme en bedre dialog med og drage fordel af uddannelsesområdets ekspertise;

OPFORDRER ARBEJDSMARKEDETS PARTER til med fuld respekt for deres autonomi at overveje mulige skridt til

46. under hensyntagen til arbejdsmarkedsforhold og uddannelsespraksis i de enkelte medlemsstater AT STYRKE dialogen på nationalt niveau og sektorniveau om muligheden for at videreudvikle offentlige og private investeringer, navnlig for så vidt angår tidlige foranstaltninger, og incitament og værktøjer til at gennemføre opkvalificering/omskoling af arbejdsstyrken, herunder fokus på personligt engagement og bestræbelser på at samarbejde med mikrovirksomheder og små og mellemstore virksomheder, som muligvis mangler den nødvendige kapacitet til at støtte udviklingen af færdigheder inden for selve virksomhederne

47. AT FORTSÆTTE MED AT ARBEJDE på skræddersyede tilgange til livslang læring og karrierevejledning/karriereudvikling på arbejdspladsen og derved også styrke samarbejdet med uddannelsesudbydere og eksisterende netværk inden for beskæftigelse, vejledning og sociale tjenester. Disse tilgange kan navnlig skræddersys til særlige erhverv og/eller sektorer og bør give fleksibilitet og tage hensyn til balancen mellem arbejdsliv og privatliv for de arbejdstagere, der deltager i læring
48. YDERLIGERE AT ENGAGERE SIG i forudsigelse, udvikling og anerkendelse af færdigheder.
-

Referencer:**1. EU-institutionerne**

- Den europæiske søjle for sociale rettigheder

https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_da.pdf

1a. Det Europæiske Råd

- Den nye strategiske dagsorden 2019-2024, vedtaget den 20. juni 2019

2. Rådet

- Rådets henstilling af 20. december 2012 om validering af ikkeformel og uformel læring, EUT C 398 af 22.12.2012, s. 1
- Rådets henstilling om opkvalificeringsforløb: Nye muligheder for voksne (EUT C 484 af 24.12.2016, s. 1).
- Rådets konklusioner om fremtidens arbejde: Hvordan gøres det nemt (15506/17)
- Rådets konklusioner om fremtidens arbejde: en livscyklustilgang (10134/18)
- Rådets henstilling af 22. maj 2018 om nøglekompetencer for livslang læring (2018/C 189/01) (EUT C 189 af 4.6.2018, s. 1)
- Rådets konklusioner om den centrale rolle, som politikker for livslang læring spiller med hensyn til at sætte samfundene i stand til at håndtere den teknologiske og grønne omstilling til støtte for inklusiv og bæredygtig vækst (13282/19)
- Rådets konklusioner om inklusive arbejdsmarkeder: forbedring af beskæftigelsen for personer i en sårbar situation på arbejdsmarkedet (14945/19)
- Rådets afgørelse (EU) 2019/1181 af 8. juli 2019 om retningslinjer for medlemsstaternes beskæftigelsespolitikker, EUT L 185 af 11.7.2019, s. 44

3. Europa-Kommissionen

- Meddelelser fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Det Europæiske Råd, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget:
 - Den europæiske grønne pagt (COM(2019) 640 final)
 - Et stærkt socialt Europa for retfærdig omstilling (COM(2020) 14 final)
 - Europas digitale fremtid i støbeskeen (COM(2020) 67 final)
 - En ny industristrategi for Europa (COM(2020) 102 final)
 - En SMV-strategi for et bæredygtigt og digitalt Europa (COM(2020) 103 final)
 - Et EU med ligestilling: strategi for ligestilling mellem mænd og kvinder 2020-2025 (COM(2020) 152 final)
 - En ny dagsorden for færdigheder i Europa (COM(2016) 381 final)
 - Styrkelse af den europæiske identitet gennem uddannelse og kultur (COM(2017) 673 final)
 - Opbygning af et stærkere Europa gennem en stærkere ungdoms-, uddannelses- og kulturpolitik (COM(2018) 268 final)
- Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets forordning om oprettelse af Fonden for Retfærdig Omstilling (COM(2020) 22 final)
- Det europæiske semester 2020: landerapporter (6395/1/20)

4. Andre EU-publikationer

Eurofound:

(2020) Revolutionerende teknologier: Transformation af fremstillingssektoren og beskæftigelsen i Europa

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19047en.pdf

Cedefop:

(2020) Empowering adults through upskilling and reskilling pathways

<https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3081>

(2018) Validering af ikkeformel og uformel læring

<https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory>

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg:

SOC/629 Bæredygtig finansiering til livslang læring og udvikling af færdigheder i en situation, hvor der er mangel på faglært arbejdskraft (sonderende udtalelse på anmodning af det kroatiske formandskab)

<https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/sustainable-funding-lifelong-learning-and-development-skills-context-shortage-skilled-labour-exploratory-opinion-request>

Det Fælles Forskningscenter:

(2019) The changing nature of work and skills in the digital age

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/508a476f-de75-11e9-9c4e-01aa75ed71a1/language-en>

Det Rådgivende Udvalg for Erhvervsrettet Uddannelse:

(2018) Opinion on the future of vocational education and training post 2020

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9263&furtherNews=yes>

(2018) Promoting adult learning in the workplace – Final report of the ET 2020 Working Group 2016-2018 on Adult Learning

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8112&furtherPubs=yes>

Beskæftigelsesudvalget:

EMCO's nøglebudskaber (6812/20)

5. Andet

Platformen for livslang læring

(2019) position paper on 21st century learning environments

<http://lllplatform.eu/lll/wp-content/uploads/2019/10/LLLP-Position-paper-21CLE.pdf>

OECD

(2020) Increasing Adult Learning Participation: Learning from Successful Reforms, Getting Skills Right, OECD Publishing, Paris

<https://doi.org/10.1787/cf5d9c21-en>.

(2020) A Framework to guide an education response to the Covid-19 Pandemic

https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=126_126988-t63lxosohs&title=A-framework-to-guide-an-education-response-to-the-Covid-19-Pandemic-of-2020

UNESCO

<https://en.unesco.org/covid19/educationresponse>