

Schlussfolgerungen über Qualifikationen für mehr Produktivität, Beschäftigungswachstum und Entwicklung

Internationale Arbeitskonferenz, 2008

Copyright © Internationale Arbeitsorganisation 2009
Erste Auflage 2009

Veröffentlichungen des Internationalen Arbeitsamtes sind gemäß Zusatzprotokoll 2 des Welturheberrechtsabkommens urheberrechtlich geschützt. Gleichwohl sind kurze Auszüge ohne Genehmigung zulässig, unter der Voraussetzung, dass die Quelle angegeben wird. Das Recht zur Wiedergabe und Übersetzung ist zu beantragen bei ILO Publications (Rights and Permissions), Internationales Arbeitsamt, CH-1211 Genf 22, Schweiz, oder durch Email: pubdroit@ilo.org. Dem Internationalen Arbeitsamt sind solche Anträge willkommen.

Bibliotheken, Institutionen und andere Nutzer, die bei einer Urheberrechtsorganisation registriert sind, können gemäß den ihnen für diesen Zweck ausgestellten Lizenzen Vervielfältigungen anfertigen. Siehe www.ifrro.org für die Urheberrechtsorganisation in ihrem Land.

Schlussfolgerungen über Qualifikationen für mehr Produktivität, Beschäftigungswachstum und Entwicklung, Internationale Arbeitskonferenz, 2008 / Internationales Arbeitsamt. – Genf: IAA, 2008

ISBN: 978-92-2-721760-6 (print)
ISBN: 978-92-2-721761-3 (web pdf)
Internationales Arbeitsamt

labour productivity/employment/vocational training/training policy/developed countries/developing countries

12.07.3

Auch verfügbar auf Englisch: *Conclusions on skills for improved productivity, employment growth and development*, International Labour Conference, 2008 (ISBN: 978-92-2-121760-2), Genf, 2008; auf Französisch: *Conclusions sur les compétences en vue de stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement*, Conférence internationale du Travail, 2008 (ISBN 978-92-2-221760-1), Genève, 2008; auf Spanisch: *Conclusiones sobre las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo*, Conferencia Internacional del Trabajo, 2008 (ISBN 978-92-2-321760-0), Ginebra, 2008.

ILO Cataloguing in Publication Data

Die in Veröffentlichungen des IAA verwendeten, der Praxis der Vereinten Nationen entsprechenden Bezeichnungen sowie die Anordnung und Darstellung des Inhalts sind keinesfalls als eine Meinungsäußerung des Internationalen Arbeitsamtes hinsichtlich der Rechtsstellung irgendeines Landes, Gebietes oder Territoriums oder dessen Behörden oder hinsichtlich der Grenzen eines solchen Landes oder Gebietes aufzufassen.

Die Verantwortung für Meinungen, die in Artikeln, Untersuchungen und sonstigen Beiträgen unter dem Namen des Autors zum Ausdruck gebracht werden, liegt ausschließlich bei dem betreffenden Autor, und die Veröffentlichung bedeutet nicht, dass das Internationale Arbeitsamt diesen Meinungen beipflichtet.

Die Nennung von Firmen und gewerblichen Erzeugnissen und Verfahren bedeutet nicht, dass das Internationale Arbeitsamt sie billigt, und das Fehlen eines Hinweises auf eine bestimmte Firma oder ein bestimmtes Erzeugnis oder Verfahren ist nicht als Missbilligung aufzufassen.

Veröffentlichungen des IAA können bei größeren Buchhandlungen, den Zweigämtern des IAA in zahlreichen Ländern oder direkt beim Internationalen Arbeitsamt, ILO Publications, CH-1211 Genf 22, Schweiz, bestellt werden. Auf Anfrage (pubvente@ilo.org) sind kostenlos Kataloge oder Verzeichnisse neuer Veröffentlichungen erhältlich.

Besuchen Sie auch unsere Website: www.ilo.org/publns.

Formatiert von TTG: H:\\Word\\German\\Depts\\Depts 2009\\Conclusion-Skills-[2009-1-5]-Ge.docx
Gedruckt in der Schweiz

Geleitwort

Investitionen in Bildung und Qualifikationen für Frauen und Männer mit dem Ziel, Wirtschaften zu unterstützen, damit sie ein dynamisches Wachstum mit qualitativ guten Arbeitsplätzen erzielen, ist rund um den Globus eine dringende Priorität.

Auf der Internationalen Arbeitskonferenz 2008 hat die dreigliedrige Mitgliedschaft der IAO – Regierungen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer – eine Reihe von Schlussfolgerungen angenommen, die diese Herausforderung direkt angehen. Diese Schlussfolgerungen bieten praktische Hinweise, wie die Bildung, die Berufsbildung und das lebenslange Lernen als zentrale Säulen der Beschäftigungsfähigkeit für Arbeitnehmer und Nachhaltigkeit für Unternehmen innerhalb der Agenda für menschenwürdige Arbeit gestärkt werden können.

Die Schlussfolgerungen betonen, dass die Qualifikationsentwicklung ein wichtiges Werkzeug zur Verringerung von Armut und Ausgrenzung und zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigungsfähigkeit sein kann.

Es wird immer deutlicher, dass der *Teufelskreis* aus unzureichender Bildung, schlechter Ausbildung, Arbeitsplätzen mit geringer Produktivität und geringen Löhnen arbeitende Arme gefangen hält und junge Menschen und Arbeitnehmer daran hindert, am Wirtschaftswachstum teilzuhaben. Die Schlussfolgerungen zielen darauf ab, stattdessen einen *Tugendkreislauf* zu erzeugen, in dem die Verbesserung der Qualität und Verfügbarkeit von Bildung und Ausbildung für Frauen und Männer eine Triebkraft ist für Innovationen, Investitionen, technologischen Wandel, betriebliche Entwicklung, wirtschaftliche Diversifikation und Wettbewerbsfähigkeit, die Wirtschaften benötigen, um die Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen zu beschleunigen und so die soziale Kohäsion zu stärken.

Ziel der Schlussfolgerungen ist es:

- Länder zu unterstützen, die Qualifikationsentwicklung zu nutzen, um Chancen zu maximieren und die negativen Auswirkungen globaler Triebkräfte des Wandels wie Technologie, Handel und Klimawandel zu lindern;
- die Qualifikationsentwicklung in nationale und sektorale Entwicklungsstrategien zu integrieren;
- nahtlose Bildungsübergänge zu schaffen, die Grundbildung, Berufsbildung, den Arbeitsmarkteintritt und das lebenslange Lernen verknüpfen;
- den Zugang zu Bildung und Ausbildung für gesellschaftlich Benachteiligte zu erweitern.

Die Verbindung der Qualifikationsentwicklung mit diesen breiteren Wachstums-, Beschäftigungs- und Entwicklungsstrategien macht es erforderlich, dass Regierungen gemeinsam mit den Sozialpartnern grundsatzpolitische Kohärenz erzeugen, indem sie eine Verbindung schaffen zwischen Bildung und Qualifikationsentwicklung mit den

heutigen Arbeitsmärkten und der Technologie, den Investitionen, dem Handel und den makroökonomischen Politiken, die zukünftiges Beschäftigungswachstum generieren. Dies erfordert eine besondere Betonung eines starken sozialen Dialogs, einer effektiven Koordination von Ministerien und einer verbesserten Kommunikation zwischen Arbeitgebern und Ausbildungsanbietern.

Wie in den Schlussfolgerungen anerkannt, führt Qualifikationsentwicklung allein nicht zu besserer Produktivität und mehr Beschäftigung. Weitere unabdingbare Faktoren sind Beschäftigung und Produktivität betreffende Maßnahmen zur Beeinflussung der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes, die Achtung der Arbeitnehmerrechte, die Gleichstellung der Geschlechter und Arbeitsschutznormen, gute Arbeitsbeziehungen und sozialer Dialog sowie effektiver Sozialschutz.

Kurz gesagt, jedem kommt eine Aufgabe zu. Die Schlussfolgerungen tragen dazu bei, bestimmte Handlungsbereiche für Regierungen, die Sozialpartner und die IAO aufzuzeigen. Das Amt ist bereit, seine Aufgabe in so wichtigen Bereichen wie Forschung, Wissensverbreitung, Grundsatzanalyse und Erleichterung von Dialog und Zusammenarbeit wahrzunehmen.

Diese Schlussfolgerungen kommen zur rechten Zeit, sie geben Anregungen und sie sind praktisch. Sie können Regierungen und Gesellschaften helfen, die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern zu verbessern, die Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen zu stärken und die Integrationsfähigkeit des Wachstums zu fördern. Sie können somit als wirksamer Katalysator dienen, um das universale Ziel der menschenwürdigen Arbeit für alle zu verwirklichen.

In einer Zeit tiefgreifender globaler wirtschaftlicher Unsicherheit ist diese Herausforderung noch dringlicher.

Ich lade Sie ein, sich die Empfehlungen anzuschauen, uns Ihre Eindrücke mitzuteilen und weiter sachbezogen mit uns zusammenzuarbeiten, um Qualifikationen für bessere Produktivität, Beschäftigungswachstum und Entwicklung zu fördern.

Juan Somavia
Generaldirektor
Internationales Arbeitsamt

Vorwort

Bei der Denkweise über Entwicklungsfragen vollzieht sich gegenwärtig ein grundlegender intellektueller und politischer Wandel. Im Mittelpunkt dieser veränderten Sichtweise steht die Einsicht, dass Armut durch hohes und stetiges Wachstum allein nicht auf nachhaltige Weise verringert werden kann. Ebenso notwendig ist es, ein gutes Funktionieren des Arbeitsmarktes ins Zentrum der Wirtschafts- und Sozialpolitik zu rücken um sicherzustellen, dass Wachstum auf Einbindung ausgerichtet ist und produktive Beschäftigung und menschenwürdige Arbeitsplätze schafft.

Diese Einsicht speist sich aus mindestens zwei Quellen: Enttäuschung mit dem bisher üblichen Maßnahmenpaket, ausgerichtet auf makroökonomische Stabilisierung oder lediglich BIP-Wachstum, und das Versagen von vielen Ländern – selbst solchen mit hohem Wachstum –, dieses Wachstum in bessere Arbeitsmarkterfolge und einen besseren Lebensstandard für die Mehrheit ihrer Bevölkerung zu übertragen.

Selbst in Ländern, die ein hohes und stetiges Wirtschaftswachstum verzeichneten, waren die Arbeitsmarktergebnisse oft nicht zufriedenstellend. Es wurden nicht genug Arbeitsplätze geschaffen (abnehmender Beschäftigungsinhalt des Wachstums), und zu viele der geschaffenen Arbeitsplätze waren von geringer Produktivität, schlecht entlohnt und in der informellen Wirtschaft angesiedelt.

Auch das den Millenniumsentwicklungszielen zugrunde liegende Paradigma der Armutsverringering bewegt sich stärker auf einen arbeitsmarktzentrierten Ansatz zu. Dies beruht auf der Überlegung, dass Arbeit das einzige Produktivguthaben der Armen ist, und dass ein Wachstumsprozess, der nicht mehr und bessere Arbeitsplätze mit adäquatem sozialen Schutz schafft, Armut für einen großen Teil der Menschen möglicherweise nicht verringern kann.

Eine gut ausgebildete und qualifizierte Arbeitnehmerschaft ist ein kritischer Bestandteil dieser neuen Betonung von Arbeitsmärkten und deren Leistungsfähigkeit. Die IAO hat Mitgliedstaaten seit Jahren zu Qualifizierungsmaßnahmen beraten und die Forschung und Analyse in diesem Bereich weiterentwickelt. Qualifizierungsmaßnahmen sind ein zentrales Element der Globalen Beschäftigungsagenda (GBA) der IAO, des grundsatzpolitischen Rahmens der IAO für das Ziel der Beschäftigungsförderung der Agenda für menschenwürdige Arbeit. Die Empfehlung (Nr. 195) betreffend die Entwicklung der Humanressourcen, 2004, enthält ebenfalls Leitlinien für effektive Qualifizierungs- und Beschäftigungspolitiken.

In Anbetracht der Bedeutung dieser Fragen kam die allgemeine Aussprache der internationalen Arbeitskonferenz der IAO im Jahr 2008 darüber, wie die Qualifikationsentwicklung besser dem zweifachen Ziel dienen könne, die Zahl der eingesetzten Arbeitskräfte und die Produktivität der Arbeit zu erhöhen, zum rechten Zeitpunkt. Die Internationale Arbeitskonferenz 2008 nahm auf Grundlage einer dreigliedrigen Vereinbarung zwischen Arbeitnehmern, Arbeitgebern und Regierungen Schlussfolgerungen an, die einen zukunftsgerichteten Rahmen zur Stärkung der Verbindungen zwischen Qualifi-

kationen, Produktivität, Beschäftigung, Entwicklung und menschenwürdiger Arbeit bieten. Diese Schlussfolgerungen betonen den Grundsatz, dass effektive Maßnahmen für Qualifikationsentwicklung integraler Bestandteil nationaler Entwicklungsstrategien sein müssen, um die Arbeitnehmerschaft und Unternehmen auf neue Chancen vorzubereiten und zur Bewältigung des Wandels einen vorwärtsgerichteten Ansatz anzuwenden. Um Qualifikationen erfolgreich mit Produktivität, der Schaffung von Arbeitsplätzen und der Entwicklung zu verbinden, sollten Maßnahmen für Qualifikationsentwicklung drei Ziele verfolgen: das Qualifikationsangebot an die aktuelle Nachfrage anzupassen, Arbeitnehmer und Unternehmen bei Anpassung an Wandel zu unterstützen und die neuen und anderen Qualifikationen, die künftig benötigt werden, zu antizipieren und bereitzustellen.

Der in den Schlussfolgerungen angenommene Rahmen nennt auch die Hauptverantwortlichkeiten der Regierungen und der Sozialpartner und legt Prioritäten für die Unterstützung des Amtes in fünf Bereichen fest: 1) Förderung der Qualifikationsentwicklung am Arbeitsplatz und innerhalb von Wertschöpfungsketten; 2) Unterstützung beim Umgang mit globalen Triebkräften des Wandels; 3) frühzeitige Ermittlung aktueller und künftiger Qualifikationsbedürfnisse zur Berücksichtigung in nationalen und sektoralen Entwicklungsstrategien; 4) Verbindung von Bildung, Qualifikationsentwicklung, Arbeitsmarkteintritt und lebenslangem Lernen; 5) Förderung von sozialer Einbindung durch die Erweiterung des Zugangs zu Bildung und Ausbildung für gesellschaftlich Benachteiligte.

Zu den ermittelten Forschungsprioritäten gehört ein besseres Verständnis der Verwendung der Qualifikationsentwicklung zur Erleichterung des Übergangs wirtschaftlicher Tätigkeiten von der informellen zur formalen Wirtschaft und der Auswirkungen der Haupttriebkräfte des Wandels auf die Beschäftigung und die Qualifikationsentwicklung. Spezifische Prioritäten für grundsatzpolitische Beratung und technische Zusammenarbeit umfassen Folgendes: 1) Werkzeuge zur Prognose des Qualifikationsbedarfs, Erzeugung und Verwendung von Arbeitsmarktinformationen und Verbesserung der Arbeitsvermittlungsdienste; 2) Herstellung einer Verbindung zwischen Arbeitgebern und Ausbildungsanbietern sowie die Stärkung der betrieblichen Ausbildung; 3) Entwicklung regionaler Systeme zur Qualifikationsanerkennung; 4) Stärkung der Verfügbarkeit und Qualität der Qualifikationsentwicklung für alle, auch in ländlichen Gebieten, und für Frauen und Männer mit Behinderungen.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Schlussfolgerungen einen modernen Qualifikationsentwicklungsrahmen zur Unterstützung eines dynamischen Entwicklungsprozesses bieten, der in den nächsten Jahren weltweit einen Beitrag zu produktiver Vollbeschäftigung und menschenwürdiger Arbeit leisten wird. Die Umsetzung der Schlussfolgerungen stellt für die Mitgliedsgruppen und das Amt eine Herausforderung dar. Eine bessere Wirksamkeit ist Teil des Wandlungsprozesses aufgrund der Erklärung der IAO von 2009 über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung, in der Qualifikationsentwicklungsmaßnahmen ebenfalls als wichtiger grundsatzpolitischer Bereich zur Beschäftigungsförderung bezeichnet werden.

José Manuel Salazar-Xirinachs
Exekutivdirektor, Beschäftigungssektor
Internationales Arbeitsamt

Schlussfolgerungen über Qualifikationen für mehr Produktivität, Beschäftigungswachstum und Entwicklung

1. Der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes wählte auf seiner 295. Tagung (März 2006) das Thema Qualifikationen für mehr Produktivität, Beschäftigungswachstum und Entwicklung als Gegenstand für eine Aussprache auf der Internationalen Arbeitskonferenz (IAK) im Jahr 2008 aus. Dieses Dokument enthält die die vom Ausschuss erzielten [und von der Konferenz angenommenen] Schlussfolgerungen.
2. Die bedeutende Rolle der Qualifikationsentwicklung für die soziale und wirtschaftliche Entwicklung und menschenwürdige Arbeit ist in einer Reihe von Diskussionen und Schlussfolgerungen der IAO herausgestellt worden, insbesondere in den Schlussfolgerungen über die Ausbildung und Entwicklung der Humanressourcen (IAK, 2000), der Empfehlung (Nr. 195) betreffend die Entwicklung der Humanressourcen, 2004, der vom Verwaltungsrat im März 2003 angenommenen Globalen Beschäftigungsagenda, den Schlussfolgerungen über die Förderung von Wegen zu menschenwürdiger Arbeit für Jugendliche (IAK, 2005) und den Schlussfolgerungen über die Förderung nachhaltiger Unternehmen (IAK, 2007). Darüber hinaus sind das Übereinkommen (Nr. 140) über den bezahlten Bildungsurlaub und die Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (1977, in der 2000 und 2006 abgeänderten Fassung) („MNU-Erklärung“) im Hinblick auf Ausbildungsmöglichkeiten ebenfalls von Belang.
3. Bildung, Berufsausbildung und lebenslanges Lernen sind Eckpfeiler der Beschäftigungsfähigkeit, der Beschäftigung von Arbeitnehmern und der Entwicklung nachhaltiger Unternehmen im Rahmen der Agenda für menschenwürdige Arbeit und tragen damit zum Erreichen der Millenniumsentwicklungsziele zur Verringerung der Armut bei. Qualifikationsentwicklung ist eine Voraussetzung für die Förderung eines Prozesses der nachhaltigen Entwicklung und kann einen Beitrag zur Erleichterung des Übergangs von der informellen zur formellen Wirtschaft leisten. Qualifikationsentwicklung ist auch unerlässlich, um die Möglichkeiten und Herausforderungen im Zusammenhang mit der Erfüllung neuer Anforderungen sich wandelnder Volkswirtschaften und neuer Technologien im Rahmen der Globalisierung anzugehen. Die Grundsätze und Werte menschenwürdiger Arbeit und die Grundsätze nachhaltiger Unternehmen im Einklang mit den Schlussfolgerungen der IAK 2007 über die Förderung nachhaltiger Unternehmen bieten Orientierungshilfe für die Gestaltung und Durchführung der Qualifikationsentwicklung und sind wirksame Mittel für eine effiziente Bewältigung sozial gerechter Übergänge. Regierungen und Sozialpartner müssen im Rahmen des sozialen Dialogs auf die Gestaltung nationaler, regionaler und internationaler Qualifikationsentwicklungsprogramme hinarbeiten, die die Integration der wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Dimensionen nachhaltiger Entwicklung fördern können.

Der Beitrag der Qualifikationen zu menschenwürdiger Arbeit, Produktivität, Beschäftigungswachstum und Entwicklung

4. Eine auf geringen Qualifikationen, geringe Produktivität und niedrigen Löhnen aufbauende Entwicklungsstrategie ist auf Dauer unhaltbar und mit der Verringerung von Armut unvereinbar. Dies ist der Teufelskreis aus unzulänglicher Bildung, schlechter Ausbildung, geringer Produktivität und qualitativ minderwertigen Arbeitsplätzen und niedrigen Löhnen, in dem die arbeitenden Armen gefangen sind und der Arbeitnehmer ohne entsprechende Qualifikationen von der Teilhabe am wirtschaftlichen Wachstum und an der sozialen Entwicklung im Kontext der Globalisierung ausschließt. Dies wirkt sich auch nachteilig auf die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und ihre Fähigkeit aus, zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung beizutragen.
5. Dagegen kann eine internationale, nationale und regionale Entwicklungsstrategie, die auf qualitativ besseren und erweiterten Bildungs- und Ausbildungsangeboten beruht, einen Tugendkreis hervorbringen, in dem die Qualifikationsentwicklung Innovationen, Produktivitätssteigerungen und die Entwicklung von Unternehmen, den technologischen Wandel, Investitionen, die Diversifizierung der Wirtschaft und die Wettbewerbsfähigkeit fördert, Aspekte, die benötigt werden, um die Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen im Kontext der Agenda für menschenwürdige Arbeit zu stützen und zu beschleunigen und den sozialen Zusammenhalt verbessern.
6. Innerhalb dieses Tugendkreises ist die Qualifikationsentwicklung ein wesentlicher Faktor für das Erreichen des Ziels der menschenwürdigen Arbeit durch Steigerung sowohl der Produktivität als auch der Nachhaltigkeit der Unternehmen und für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer. Eine wirksame Qualifikationsentwicklung erfordert einen ganzheitlichen Ansatz. Dieser Ansatz umfasst die folgenden Merkmale:
 - a) *Fortlaufende und nahtlose Lernpfade*, an deren Anfang Vorschul- und Grundschulbildung steht, die junge Menschen ausreichend auf Sekundarschulbildung und höhere Schulbildung und Berufsausbildung vorbereitet; die jungen und Männern und Frauen, die vor dem Eintritt in das Erwerbsleben stehen, berufliche Orientierung, Arbeitsmarktinformationen und Beratung vermitteln und Arbeitnehmern und Unternehmen Weiterbildungsmöglichkeiten bieten, damit sie während des ganzen Lebens ihre Kompetenzen verbessern und neue Fertigkeiten erlernen können.
 - b) Entwicklung von *Kernqualifikationen* – darunter Lese- und Schreibfähigkeiten, Rechenfähigkeiten, Kommunikationsfähigkeiten, Lernfähigkeit, Teamarbeitsfähigkeit und Problemlösungsfähigkeiten und andere einschlägige Fähigkeiten sowie ein Bewusstsein für Arbeitnehmerrechte und ein Verständnis des Unternehmertums als Bausteine für lebenslanges Lernen und die Fähigkeit zur Anpassung an Veränderungen.
 - c) Entwicklung von *höheren Qualifikationen* – fachliche, technische und personelle Qualifikationen, um Möglichkeiten für qualitativ hochwertige oder hochbezahlte Arbeitsplätze zu nutzen oder zu schaffen.
 - d) *Die Übertragbarkeit von Qualifikationen* beruht erstens auf Kernqualifikationen, durch die Arbeitnehmer in die Lage versetzt werden, Wissen und Erfahrung auf neue Berufe oder Industrien zu übertragen, und zweitens auf Systemen, durch die Qualifikationen kodifiziert, genormt, bewertet und zertifiziert werden, so dass Kompetenzniveaus von den Sozialpartnern in unterschiedlichen Arbeitssektoren

quer durch nationale, regionale oder internationale Arbeitsmärkte leicht erkannt werden können.

- e) *Beschäftigungsfähigkeit* (für unselbständige oder selbständige Tätigkeiten) ergibt sich aus allen diesen Faktoren – ein Grundstock von Kernqualifikationen, Zugang zu Bildung, Verfügbarkeit von Ausbildungsmöglichkeiten, Motivation und Fähigkeit zur Nutzung von Weiterbildungsmöglichkeiten und Anerkennung von erworbenen Qualifikationen – und ist entscheidend dafür, dass Arbeitnehmer in die Lage versetzt werden, menschenwürdige Arbeit zu erlangen und mit Veränderungen fertig zu werden, und Unternehmen, neue Technologien zu übernehmen und neue Märkte zu erschließen.

7. Die Verbesserung der Produktivität ist kein Selbstzweck, sondern ein Mittel, um das Leben der Arbeitnehmer, die Nachhaltigkeit von Unternehmen, den sozialen Zusammenhalt und die wirtschaftliche Entwicklung zu verbessern. Eine fortlaufende Verbesserung der Produktivität ist auch eine Voraussetzung für Wettbewerbsfähigkeit und Wirtschaftswachstum. Produktivitätszuwächse, die sich aus der Qualifikationsentwicklung ergeben, sollten zwischen Unternehmen und Arbeitnehmern, auch durch Kollektivverhandlungen, und der Gesellschaft aufgeteilt werden, um den Tugendkreis aus mehr Produktivität, Beschäftigungswachstum und Entwicklung und menschenwürdiger Arbeit aufrechtzuerhalten.

- a) Arbeitnehmer können von der Qualifikationsentwicklung und Produktivitätszuwächsen profitieren, wenn sie in bessere Arbeitsbedingungen, Achtung der Arbeitsrechte, Weiterbildung, Anpassungsfähigkeit an Veränderungen, bessere Beschäftigungsaussichten, höhere Löhne und andere Faktoren umgesetzt werden, die zu einer besseren Lebensqualität beitragen.
- b) Unternehmen werden von Qualifikationsentwicklung und Produktivitätszuwächsen profitieren, indem sie in Produkt- und Prozessinnovationen reinvestieren, die geschäftlichen Tätigkeiten diversifizieren, die Wettbewerbsfähigkeit und die Marktanteile erhalten und verbessern.
- c) Die Gesellschaft wird von Produktivitätszuwächsen profitieren in Form von qualitativ guten Arbeitsplätzen, höherer Beschäftigung, größerer Qualität und Effizienz von Dienstleistungen, verringerter Armut, Achtung der Arbeitsrechte, sozialer Gerechtigkeit und Wettbewerbsfähigkeit in sich wandelnden globalen Märkten und dynamischen Wachstumssektoren.

8. Qualifikationsentwicklung wird jedoch nicht automatisch zu höherer Produktivität oder mehr und besseren Arbeitsplätzen führen, wenn nicht ein förderliches wirtschaftliches und soziales Umfeld für die Umsetzung von Produktivitätsverbesserungen in Beschäftigungswachstum und Entwicklung vorhanden ist. Weitere entscheidende Faktoren sind Folgende: Achtung der Arbeitnehmerrechte, Gleichstellung der Geschlechter, Arbeitsschutznormen; gute Arbeitsbeziehungen, effektiver Sozialschutz; und wirksame und aktive Arbeitsmarktpolitiken und Arbeitsvermittlungsdienste.

9. Ebenso wird eine höhere Produktivität allein der Beschäftigung und Entwicklung im Rahmen der Agenda für menschenwürdige Arbeit keine neuen Impulse verleihen. Weitere wesentliche Faktoren sind: starke Politiken zur Förderung des Beschäftigungswachstums, ein nachhaltiges unternehmerisches Umfeld, starke und repräsentative Sozialpartner, Investitionen in Bildung und Qualifikationsentwicklung, soziale Unterstützungsdienste, einschließlich Gesundheitsversorgung und physische Infrastruktur; Entwicklung von Industriegebieten oder Clustern, lokale Wirtschafts- und Sozialentwicklungspolitiken, die auf die informelle Wirtschaft und kleine und mittlere Unterneh-

men abzielen, Unternehmens- und Arbeitnehmernetzwerke, leistungsfähige öffentliche Dienste und ein gut entwickelter Dienstleistungssektor und Handels-, Investitions- und Gesamtwirtschaftspolitiken.

10. Die Regierungen haben die Gesamtverantwortung dafür, in Absprache mit den Sozialpartnern das *förderliche Umfeld* zur Erfüllung heutiger und künftiger Qualifikationsbedürfnisse zu schaffen. Die internationale Erfahrung zeigt, dass Länder, denen es gelungen ist, Qualifikationen an Produktivität, Beschäftigung, Entwicklung und menschenwürdige Arbeit zu koppeln, ihre Qualifikationsentwicklungspolitik auf drei Hauptziele ausgerichtet haben:

- a) Anpassung des Angebots an die derzeitige Nachfrage nach Qualifikationen;
- b) Unterstützung von Arbeitnehmern und Unternehmen bei der Anpassung an Veränderungen; und
- c) Schaffung und Aufrechterhaltung von Kompetenzen für künftige Arbeitsmarktbedürfnisse.

11. Die ersten beiden Ziele, nämlich Anpassung der Qualifikationen an die Nachfrage und Erleichterung von Anpassungen, gehen bei der Reaktion auf laufende technologische und Marktveränderungen von einer kurz- bis mittelfristigen Arbeitsmarktperspektive aus. Das erste Ziel erfordert Politiken und Institutionen, die für bessere Bedarfsprognosen und eine bessere Anpassung des Qualifikationsangebots an die Arbeitsmarktbedürfnisse sorgen sowie allgemein besser zugängliche Arbeitsvermittlungsdienste, Berufsberatungsdienste und Ausbildungsdienste.

12. Im Mittelpunkt des zweiten Ziels der Qualifikationsentwicklung steht das Bestreben, es für Arbeitnehmer und Unternehmen leichter zu machen, aus rückläufigen oder produktivitätsschwachen Tätigkeiten und Sektoren in wachsende und produktivitätsstärkere Tätigkeiten und Sektoren zu wechseln und von neuen Technologien zu profitieren. Neuqualifizierung, Weiterbildung und lebenslanges Lernen helfen Arbeitnehmern, ihre Beschäftigungsfähigkeit zu wahren, und Unternehmen, sich anzupassen und wettbewerbsfähig zu bleiben. Dies sollte Hand in Hand gehen mit aktiven Arbeitsmarktpolitiken zur Unterstützung des Übergangs zu einer neuen Beschäftigung. Die Arbeitnehmer sollten nicht die Hauptlast der Anpassungskosten tragen, und wirksame Maßnahmen der Sozialen Sicherheit oder Arbeitslosenversicherung sowie berufliche Orientierung, Ausbildung und leistungsfähige Arbeitsvermittlungsdienste sind wichtige Komponenten des Sozialvertrags zur Milderung der Auswirkungen.

13. Das dritte Ziel steht unter einer langfristigen Perspektive und konzentriert sich auf die vorausschauende Bestimmung und Vermittlung der in der Zukunft benötigten Qualifikationen durch Prognosen auf lokaler, nationaler, regionaler und internationaler Ebene. Diese strategische Rolle der Qualifikationsentwicklung zielt auf die Förderung eines nachhaltigen Entwicklungsprozesses zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Entwicklung von Unternehmen und der Fähigkeit der Wirtschaft, konkurrenzfähig zu bleiben.

14. Im Hinblick auf das Erreichen dieser drei Ziele ist die Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern und anderen wesentlichen Stakeholdern wichtig.

15. Die wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse und das Niveau der Bildung und der Qualifikationsentwicklung sind in den Ländern sehr unterschiedlich. Es besteht jedoch eine andauernde Notwendigkeit, Kreativität, Innovationen, Produktivitätswachstum und mehr und besser gestaltete Arbeitsplätze in allen Entwicklungsstadien zu fördern. Die Gestaltung, die zeitliche Abfolge und der Schwerpunkt ihrer Politiken zur Initiierung

und Stärkung des Tugendkreises aus Qualifikationen, Produktivität, Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit müssen ihrem unterschiedlichen Entwicklungsstand Rechnung tragen.

16. Die Beziehung zwischen Qualifikationsentwicklung, Produktivität, Beschäftigungswachstum und Entwicklung ist komplex. Wenn Qualifikationsentwicklungspolitiken wirksam sein sollen, müssen die Regierungen in Absprache mit den Sozialpartnern für Politikkohärenz sorgen, indem sie Bildung, Forschung und Qualifikationsentwicklung an Arbeitsmärkte, Sozialpolitik, Technologie, öffentliche Dienstleistungen und Handels-, Investitions- und Gesamtwirtschaftspolitiken koppeln.

17. Bildung und Qualifikationsentwicklung müssen in den allgemeinen Rahmen der nationalen wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung integriert werden, um ihr Potenzial, einen Beitrag zu dem Tugendkreis zu leisten, auszuschöpfen. Die Verwirklichung des Tugendkreises erfordert den Übergang von der formellen zur informellen Wirtschaft durch die Schaffung von Bedingungen, die wachsenden informellen Unternehmen einen Anreiz zum Wechsel in die formelle Wirtschaft bieten, mit produktiveren Tätigkeiten, besseren Arbeitsbedingungen, Zugang zu Sozialschutz und Achtung der Arbeitnehmerrechte. Dies trifft auf alle Länder zu, insbesondere auf Entwicklungsländer.

Qualifikationsentwicklung am Arbeitsplatz und entlang Wertschöpfungsketten für nachhaltige Unternehmen und Beschäftigungswachstum

18. Wie in dem IAO-Ansatz zur Förderung nachhaltiger Unternehmen (IAK, 2007) dargelegt, sind Bildung, Ausbildung und lebenslanges Lernen Grundvoraussetzungen für ein *förderliches Umfeld für nachhaltige Unternehmen*. Nachhaltige Unternehmen wenden betriebliche Praktiken an, die auf der vollen Achtung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und der internationalen Arbeitsnormen beruhen. Sie fördern auch gute Arbeitsbeziehungen als Mittel zur Steigerung der Produktivität und zur Schaffung von menschenwürdiger Arbeit.

19. Ausbildung zur Vermittlung neuer Qualifikationen schafft Möglichkeiten für bessere Laufbahnwege (innerhalb des Unternehmens oder im Arbeitsmarkt), höhere Einkommen und größere Beschäftigungsfähigkeit. Außerdem ist anerkannt, dass Unternehmen neue Qualifikationen benötigen, um wettbewerbsfähig zu bleiben und um ihre Mitarbeiter zu halten.

20. Gemäß Absatz 30 der MNU-Erklärung sollten multinationale Unternehmen „sicherstellen, dass ihren Arbeitnehmern im Gastland auf allen Stufen eine einschlägige Ausbildung geboten wird, die den Erfordernissen des Unternehmens sowie den Entwicklungsmaßnahmen des Landes entspricht“. Qualifikationsentwicklung *entlang globalen Wertschöpfungsketten* bietet Möglichkeiten für den Transfer neuen Wissens und neuer Technologie, da Führungsfirmen den Zulieferern weiter unten in der Lieferkette Qualifikationen vermitteln.

21. Ausländische Direktinvestitionen in Ausfuhr-Freizonen können Beschäftigung schaffen, doch muss die Verknüpfung mit menschenwürdiger Arbeit gestärkt werden. Gezielte politische Unterstützung zur Sicherstellung guter Arbeitsbedingungen, Achtung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlungen und Ausbildungsinvestitionen sind erforderlich, um das Potenzial dieser Art von Investitionen zur Steigerung der Arbeitnehmerproduktivität und zur Schaffung von mehr menschenwürdiger Arbeit auszuschöpfen.

22. Vereinbarungen über innovative Organisations- und Personalpraktiken sowie die Umsetzung von Politiken zur Mitarbeitermotivierung sind für die Arbeitsproduktivität von erheblicher Bedeutung. Integrierte Investitionen in Arbeitnehmer, Technologie und in F&E sowie fortschrittliche Personal- und Entgeltpolitiken, die eine gerechte Gewinnbeteiligung einschließen können, sind wesentliche Voraussetzungen für *Hochleistungs-Arbeitsstätten*. Unternehmensleiter und Arbeitnehmervertreter sollten die Arbeitnehmer in die Lage versetzen und dazu ermutigen, ihr Potenzial in ihrem eigenen Interesse und im Interesse der Unternehmensleistung auszuschöpfen. Regierungen, Sozialpartner und die Gesellschaft im Allgemeinen sollten eine Kultur des Lernens und der Bewältigung der Herausforderungen des Wandels schaffen.

23. *Kleine und mittlere Unternehmen (KMUs)* stehen bei der Qualifikationsentwicklung vor besonderen Herausforderungen, beispielsweise die Schwierigkeit, Zeit für formelle Ausbildungsmaßnahmen verfügbar zu machen, das Widerstreben, in die Ausbildung der Mitarbeiter zu investieren aus Angst, die Arbeitnehmer zu verlieren, sobald sie neue Qualifikationen erworben haben, oder fehlende Mittel für Investitionen in Qualifizierungsmaßnahmen. Die Schaffung von KMU-Netzwerken würde dazu beitragen, Informationen und gute Praktiken auszutauschen und Mittel zusammenzulegen, um die Qualifikationsentwicklung zu unterstützen. Es bedarf spezifischer und gezielter Maßnahmen, um KMUs dabei zu helfen, ihre Arbeitnehmer umzuschulen und weiterzubilden. Managementausbildungsprogramme für KMUs, die diesen Unternehmen dabei helfen, die betrieblichen und sozialen Vorteile der Qualifikationsentwicklung zu verstehen, haben sich in vielen Ländern als besonders effektiv erwiesen.

24. Auslagerungsvereinbarungen dienen oft der besseren Integration von Wertschöpfungsketten, indem die Vorteile der Spezialisierung und höherer Produktivität genutzt werden. Die ist eine Möglichkeit für KMUs, neue Technologie einzusetzen und neue Qualifikationen zu erwerben. Dadurch können Arbeitsmöglichkeiten in Nebenindustrien geschaffen werden. Die Verdrängungseffekte in den initiiierenden Firmen könnten durch Umschulung, Arbeitsvermittlungsdienste oder Sozialschutzmaßnahmen angegangen werden, während die grundlegenden Beschäftigungsbedingungen gewahrt werden sollten. Die auslagernden Firmen können die Zulieferer auch in der Professionalisierung der Dienstleistungen und in der Sicherstellung hoher Qualitätsstandards unterweisen.

25. Schlechte Auslagerungspraktiken können dazu führen, dass Arbeitnehmer in gering qualifizierten Tätigkeiten mit niedriger Produktivität gefangen sind, was zu einer Verschlechterung der Wohlfahrt und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer beiträgt und unvereinbar mit der Agenda für menschenwürdige Arbeit ist. Verantwortungsvolle Auslagerungspraktiken erfordern, dass Unternehmen mit Zuliefer- oder Dienstleistungsfirmen zusammenarbeiten, um menschenwürdige Arbeit zu bieten und Chancen für Ausbildung und Qualifizierung zu schaffen.

26. Alle sollten *gleiche Chancen* beim Zugang zu Qualitätsbildung, Berufsausbildung und betrieblichem Lernen erhalten, wobei insbesondere die Bedürfnisse unterrepräsentierter Gruppen auf dem Arbeitsmarkt oder derjenigen mit Schwierigkeiten beim Zugang zum Arbeitsmarkt wie Jugendliche, ältere Arbeitnehmer, Arbeitnehmer mit Behinderungen und Arbeitnehmer in atypischen Beschäftigungsverhältnissen gefördert werden sollten.

27. Chancengleichheit ist auch von entscheidender Bedeutung für weibliche Arbeitnehmer, insbesondere weibliche ländliche Arbeitskräfte, junge Frauen, Frauen mit Behinderungen und weibliche Unternehmer, insbesondere diejenigen mit Familien, die flexible Politiken und Rücksicht erfordern, und um ausreichende Zeit zur Qualifizierung zu bieten.

28. Es ist erwiesen, dass die Beteiligung an den Gewinnen einer höheren betrieblichen Produktivität die Lernmotivation stärkt, Vertrauen schafft und die Bereitschaft zu betrieblichen Veränderungen fördert und die Mittel für Innovationen und Investitionen durch die Unternehmen schafft, was wiederum zu höherer Produktivität beiträgt. Untersuchungen haben gezeigt, dass die Beteiligung an Gewinnen, die durch den sozialen Dialog, einschließlich Kollektivvereinbarungen, realisiert werden kann, diesbezüglich effektiv gewesen ist.

29. Die *Rolle der Regierungen* bei der Unterstützung der Qualifikationsentwicklung am Arbeitsplatz und entlang Wertschöpfungsketten für nachhaltige Unternehmen und Beschäftigungswachstum sollte sich auf die Schaffung eines förderlichen Umfelds für die Qualifikationsentwicklung konzentrieren, was u.a. Folgendes umfassen sollte:

- a) Förderung einer positiven Kultur des lebenslangen Lernens, der Weiterbildung und der Produktivität durch einen starken und konsequenten Politikrahmen;
- b) Qualitätssicherung der Ausbildung und Zertifizierung der erworbenen Qualifikationen, so dass Qualifikationen übertragbar sind, einschließlich durch informelles und betriebliches Lernen erworbener Qualifikationen;
- c) eine Palette von Mechanismen und Anreizen, die u.a. finanzielle Anreize umfassen können, um Unternehmen dazu anzuregen und in die Lage zu versetzen, ihre Mitarbeiter im Rahmen der Unternehmensentwicklung auszubilden, und Arbeitnehmer, an Ausbildungsmaßnahmen teilzunehmen, wobei das Schwergewicht auf KMUs und geringqualifizierte Arbeitnehmer gelegt werden sollte;
- d) Umsetzung und Durchsetzung internationaler Arbeitspolitiken und Arbeitsnormen, insbesondere Achtung der Vereinigungsfreiheit, das Recht zu Kollektivverhandlungen und die Gleichstellung der Geschlechter;
- e) institutionelle Unterstützung für einen wirksamen sozialen Dialog im Hinblick auf die Qualifikationsentwicklung auf betrieblicher, sektoraler, nationaler und regionaler Ebene;
- f) Ermittlung und Nutzung von Chancen für öffentlich-private Partnerschaften, wo diese bei der Erfüllung der Qualifikationsentwicklungsbedürfnisse von Unternehmen und Arbeitnehmern Mehrwert schaffen und dies von den Sozialpartnern vereinbart wird;
- g) Sammlung, Auswertung und effektive Verbreitung von Arbeitsmarktinformationen, einschließlich nachgefragter Qualifikationen, und Bereitstellung von rechtzeitigen und zugänglichen Informationen und eines praktischen Verweissystems zu den verfügbaren Finanzierungsprogrammen;
- h) Regierungen können ebenfalls eine Führungsrolle übernehmen, indem sie ihre eigenen Beschäftigten weiterbilden;
- i) Kohärenz zwischen staatlichen Politiken als eine besonders wichtige Grundlage für die Vermittlung einer guten frühzeitigen und grundlegenden Bildung; und
- j) neben den Unternehmen fällt auch den Regierungen eine Rolle bei der Bereitstellung von Investitionen für Forschungszwecke zu.

30. Die *Sozialpartner* können die Qualifikationsentwicklung für nachhaltige Unternehmen und Beschäftigungswachstum auf vielerlei Weise entscheidend fördern, u.a. durch:

- a) Eintritt in einen effektiven sozialen Dialog, der auf nationaler, sektoraler und betrieblicher Ebene unterzeichnete Kollektivvereinbarungen einschließen kann;

- b) Bereitstellung von Anreizen für in der informellen Wirtschaft tätige Unternehmer zu Investitionen in die Qualifikationsentwicklung als erster Schritt auf dem Weg zum Übergang zur formellen Wirtschaft, einschließlich durch verbesserte Verbindungen zwischen Arbeitgeberverbänden und KMUs; und Förderung von Politiken, die Arbeitnehmern in der informellen Wirtschaft Rechte verschaffen;
- c) Bereitstellung, Unterstützung und Förderung des betrieblichen Lernens – Förderung einer Lernkultur am Arbeitsplatz, wozu auch bezahlte Freizeit für Ausbildungszwecke zählen kann;
- d) Förderung des Bewusstseins für Unternehmertum, Gewerkschaften und Arbeitnehmerrechte in Schulen und Berufsbildungseinrichtungen;
- e) Bereitstellung von Ausbildungsplätzen und Verbesserung der Qualität des Lernens und Anerkennung der von Auszubildenden erworbenen Qualifikationen;
- f) Abstimmung des Zeitpunkts und des Standorts von betrieblichen Ausbildungsmaßnahmen auf die Möglichkeiten der Arbeitnehmer und Veranlassung, dass betriebliche Lern- und Ausbildungsmöglichkeiten in gleicher Weise Frauen zugänglich sind;
- g) Nutzung gemeinwesenbasierter Ausbildungsmaßnahmen, um benachteiligte und marginalisierte Gruppen zu erreichen;
- h) Übernahme einer Rolle beim Austausch von Informationen und guten Praktiken im Bereich der sozialen Verantwortung der Unternehmen (Corporate Social Responsibility) in Bezug auf die Qualifikationsentwicklung.

31. *Unterstützung von der IAO* für diese Bemühungen ist vor allem in den folgenden Bereichen wichtig:

- a) Forschung, Verbreitung von wirksamen Modellen und technische Unterstützung bei der Anwendung von guten Praktiken auf die spezifischen Gegebenheiten von Ländern, beispielsweise zu wirksamen Ausbildungsanreizsystemen und zu betrieblichem Lernen für Männer und Frauen über Mittel und Wege zur Erleichterung des Übergangs von Tätigkeiten in der informellen Wirtschaft zu Tätigkeiten in der formellen Wirtschaft;
- b) Förderung von Hochleistungs-Arbeitsstättenpraktiken, die sich auf Ausbildung und Qualifikationen, Arbeitsorganisation, Gewinnbeteiligung und Arbeitnehmerbeteiligung und sozialer Dialog als wesentliche Elemente konzentrieren;
- c) Unterstützung von Regierungen und Sozialpartnern bei der Umsetzung der MNU-Erklärung und Förderung der Erklärung als nützliches Werkzeug zur Förderung der Qualifikationsentwicklung entlang Wertschöpfungsketten und Verbreitung von Beispielen dafür, wie der soziale Dialog über Qualifikationsentwicklung zur Steigerung der Produktivität und zur Förderung von menschenwürdiger Arbeit beigetragen hat;
- d) Einbeziehung von Ausbildung in Qualifikationsentwicklung in Programme zur Förderung der Entwicklung von Kleinbetrieben;
- e) Förderung der IAO-Empfehlung (Nr. 195) betreffend die Entwicklung der Humanressourcen, 2004; und
- f) Entwicklung von bilateralen und multilateralen Mustervereinbarungen über die Zertifizierung von Qualifikationen für Beschäftigungszwecke durch ein länderübergreifendes System für die Anerkennung von Qualifikationen.

Qualifikationsentwicklung als Hilfe zur Bewältigung der globalen Triebkräfte des Wandels

32. Die Qualifikationsentwicklung sollte Teil einer wirksamen Reaktion auf sich wandelnde Bedingungen sein. Technologie und Handel haben bedeutende Auswirkungen auf die Länder ungeachtet ihres Entwicklungsstands. Der Klimawandel kann künftig ähnliche Auswirkungen haben. Technologische Veränderungen bieten das Potenzial für höhere Produktivität und neue Industrien und haben neue Arbeitsplätze mit neuen Qualifikationen geschaffen, sie haben aber auch zu erheblichen Arbeitsplatzverlusten und sich wandelnden Qualifikationsanforderungen geführt. Die Handelspolitik bietet neue Möglichkeiten und das Potenzial für die Beteiligung an globalen Wertschöpfungsketten, stellt einheimische Industrien aber auch vor Herausforderungen im Zusammenhang mit dem Übergang. Der Klimawandel dürfte die Muster der Energieverwendung verändern, was einen Einfluss auf die Betriebsabläufe der Industrie haben und die Nachfrage nach neuen Qualifikationen quer durch ein breites Spektrum von Agrar-, Transport-, Fertigungs- und Bauindustrien steigern wird.

33. Andere Triebkräfte des Wandels, wie Migration, demographische Tendenzen und die zunehmende Korporatisierung landwirtschaftlicher Tätigkeiten und Krisen, schaffen ähnliche Spannungsfelder zwischen der Verdrängung bestehender Arbeitsplätze und neuen Beschäftigungsmöglichkeiten. Wichtig ist, dass die Regierungen in Absprache mit den Sozialpartnern gute aktive Arbeitsmarktpolitiken und -systeme entwickeln, einschließlich Qualifizierungsmaßnahmen sowie Maßnahmen für nachhaltigen sozialen Schutz, die diese Herausforderungen als Teil einer allgemeineren proaktiven und reagiblen Strategie wirksam angehen.

34. Eine wirksame Steuerung der globalen Triebkräfte des Wandels bedeutet einerseits, dass man über die erforderliche Fähigkeit verfügt, *um Chancen zu nutzen*, und andererseits, dass die *negativen Auswirkungen abgeschwächt werden*, um Anpassungen zu erleichtern. Bedarfsprognosen und Qualifikationsentwicklungsstrategien sind für die Bewältigung dieser beiden Herausforderungen von zentraler Bedeutung. Der soziale Dialog, der Kollektivverhandlungen einschließen kann, ist ein wichtiges Mittel um sicherzustellen, dass Strategien mit dem Ziel, vom Wandel zu profitieren und die negativen Auswirkungen abzuschwächen, umfassend und effektiv sind.

35. *Chancen nutzen*. Regierungen und die Sozialpartner müssen Informationen sammeln und Zugang dazu haben und benötigen die analytische Fähigkeit zur Entwicklung von Strategien, um Chancen zu nutzen, und die Führungsfähigkeiten, um positive Veränderungen zu bewirken. Der Mangel an qualifizierten Kräften ist ein entscheidender Faktor für die Einschränkung der Fähigkeit von Ländern, zu wachsen, von Unternehmen, auf Chancen zu reagieren, und von Arbeitnehmern, auf bessere und besser bezahlte Arbeitsplätze zu wechseln. Eine vorausschauende Ausbildungspolitik kann dagegen Unternehmen, der Gesellschaft und den Arbeitnehmern dabei helfen, positiv zu reagieren und von Veränderungen zu profitieren, beispielsweise durch:

- a) eine frühzeitige Ermittlung von *sektoralen Tendenzen und Qualifikationsbedürfnissen*, einschließlich von Sektoren, die aller Voraussicht nach von Veränderungen betroffen sein werden, und Sektoren, die aller Voraussicht nach ein erhebliches Wachstumspotenzial aufweisen werden;
- b) Entwicklung von Berufs- und Qualifikationsprofilen als Grundlage für die Befriedigung künftiger Qualifikationsbedürfnisse in aufstrebenden Sektoren und Industrien;

- c) den Ausgleich von beruflichen und höheren allgemeinen Qualifikationen, um das Investitionsklima, die Produktivität und menschenwürdige Arbeitsplätze zu verbessern;
- d) die Orientierung von jungen Menschen zu technologiebezogenen Fächern, einschließlich von Wissenschaft und Mathematik, um Innovationen und technologische Entwicklungen anzutreiben, während gleichzeitig den Arbeitnehmern dabei geholfen wird, andere kreative Fähigkeiten zu entwickeln.

36. *Die Abschwächung der negativen Auswirkungen* des Wandels weist zwei Aspekte auf: sicherstellen, dass der Übergang zu einer neuen Beschäftigung für Arbeitnehmer positiv verläuft, und Verringerung der sozialen und wirtschaftlichen Kosten, die Arbeitnehmern, Unternehmen und Ländern durch den Wandel entstehen. Für Arbeitnehmer erfordert ein nahtloser Übergang zu einer neuen Beschäftigung folgende Mechanismen:

- a) *Qualifikationsanerkennungssysteme*, um früher Erlerntes und frühere Erfahrungen, die bei der Arbeit erworben wurden, anzuerkennen und zu zertifizieren, so dass Arbeitnehmer mit übertragbaren Qualifikationen leichter auf neue Arbeitsplätze wechseln können, sowohl innerhalb des Unternehmens als auch in anderen Berufen und Industriezweigen;
- b) *Umschulungsangebote* und Weiterbildung durch Regierungen oder Arbeitgeber und durch Angebote für lebenslanges Lernen, indem diese Möglichkeiten für Arbeitnehmer genutzt werden;
- c) *Arbeitsvermittlungsdienste*, einschließlich des Zugangs zu zeitgerechten Arbeitsmarktinformationen, Berufsberatungs- und Arbeitsvermittlungsdiensten;
- d) *Sozialschutzmaßnahmen* in Verbindung mit aktiven Arbeitsmarktpolitiken, um Arbeitnehmern, die von Auslagerung und Umstrukturierung betroffen sind, zeitlich befristete Unterstützung zu gewähren.

37. *Die Rolle der Regierungen* sollte sich auf Folgendes konzentrieren:

- a) Investitionen in solide und dynamische Bildungs-, Forschungs- und Ausbildungssysteme, die Kernqualifikationen vermitteln und das lebenslange Lernen erleichtern;
- b) Einrichtung von Mechanismen für die Anerkennung und Zertifizierung von Qualifikationen auf nationaler, regionaler und internationaler Ebene, um die Mobilität der Arbeitnehmer zu erleichtern;
- c) Investitionen in Umschulungsprogramme, um sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer vorhandene Kompetenzen verbessern und neue Qualifikationen erwerben können;
- d) als Teil der Agenda für lebenslanges Lernen Bereitstellung von Arbeitsvermittlungsdiensten, Beratung und geeigneten Arbeitsmarktmaßnahmen wie Ausbildungsprogramme, die auf ältere Arbeitnehmer ausgerichtet sind und nach Möglichkeit durch Rechtsvorschriften zur Bekämpfung der Altersdiskriminierung und der Erleichterung der Arbeitnehmermitbestimmung unterstützt werden;
- e) Anregung eines dreigliedrigen sozialen Dialogs über die Auswirkungen der globalen Triebkräfte des Wandels auf die Qualifikationsentwicklung und die Beschäftigung;
- f) Bereitstellung von Maßnahmen des sozialen Schutzes in Verbindung mit aktiven Arbeitsmarktpolitiken.

- 38.** Die *Sozialpartner* sollten einen Beitrag leisten durch:
- a) eine aktive Mitwirkung an der Entwicklung und Verwirklichung von Ausbildungssystemen um sicherzustellen, dass die Qualifikationen relevant und flexibel sind und dass die Ausbildung allen zugänglich ist;
 - b) Mechanismen zur Motivierung und Unterstützung der Arbeitnehmer bei Investitionen in Form von Bemühungen und Engagement in die Qualifikationsentwicklung, einschließlich der Schaffung eines stützenden Umfelds und der Stärkung des Vertrauens der Lernenden;
 - c) die Gewährleistung, dass die Arbeitsbedingungen die Kernarbeitsnormen und die Arbeitsschutznormen einhalten und der Produktivität und einer nachhaltigen Entwicklung förderlich sind;
 - d) Initiativen, um die Sozialpartner und die Gesellschaft über den Wert der Arbeits- und Lebenserfahrung älterer Arbeitnehmer aufzuklären, während gleichzeitig koordinierte Bündel altersfreundlicher Beschäftigungsmaßnahmen geboten werden, einschließlich einer fortlaufenden Weiterbildung, insbesondere in neuen Technologien; und
 - e) die Entwicklung von innovativen neuen Geschäftsideen, die auch die Verwendung alternativer Energien oder Recycling betreffen und lokalen oder globalen Problemen begegnen, wie steigende Wasserspiegel, Dürre und Wirbelstürme.
- 39.** *Unterstützung von der IAO* für diese Bemühungen ist vor allem in den folgenden Bereichen wichtig:
- a) Untersuchungen und Erleichterung des Dialogs auf nationaler, regionaler und globaler Ebene über die Beschäftigungsauswirkungen der Haupttriebkkräfte des Wandels und die sich daraus ergebenden Konsequenzen für die Qualifikationsentwicklung und das Beschäftigungswachstum;
 - b) Kapazitätsaufbau, um den Mitgliedsgruppen dabei zu helfen, die Qualifikationsentwicklung dazu zu nutzen, von nationalen, regionalen und internationalen Chancen zu profitieren; das Ausbildungszentrum der IAO in Turin und das Interamerikanische Zentrum für Wissensentwicklung in der Berufsbildung (CINTERFOR) können bei der Vermittlung einer solchen Ausbildung eine wichtige Rolle spielen;
 - c) Analyse und Verbreitung von Erkenntnissen über wirksame und gerechte Kostenteilungsvereinbarungen zur Umschulung von freigesetzten Arbeitnehmern;
 - d) Zusammenarbeit mit anderen internationalen Stellen und Organisationen, einschließlich Gremien der VN, um eine bessere Abstimmung auf die Ziele der IAO bei der Behandlung der Auswirkungen des Wandels auf die Beschäftigung sicherzustellen.

Frühzeitige Ermittlung des gegenwärtigen und künftigen Qualifikationsbedarfs zur Aufnahme in nationale und sektorale Entwicklungsstrategien

- 40.** Eine Fehlanpassung zwischen Qualifikationsnachfrage und Qualifikationsangebot bewirkt hohe wirtschaftliche und soziale Kosten und ist Folge und Ursache der strukturellen Arbeitslosigkeit. Eine frühzeitige Ermittlung des gegenwärtigen und künftigen Qualifikationsbedarfs ist Teil einer vorausschauenden Strategie, durch die Qualifikationslücken verringert werden, indem:

- a) der Lehrplan der Erstausbildung an den gegenwärtigen und künftigen Qualifikationsbedarf angepasst wird;
- b) Ausbildungsanbieter in die Lage versetzt werden, vorausschauend vorherzusagen, welche Qualifikationen zur Zeit und auf mittlere bis lange Sicht nachgefragt werden, um so eine bessere Passgenauigkeit zwischen Arbeitsplätzen und Qualifikationen sicherzustellen;
- c) allen Beteiligten, insbesondere freigesetzten Arbeitnehmern sowie denjenigen, die sich um bessere berufliche Möglichkeiten bemühen, relevante und rechtzeitige Informationen geliefert werden, um sie in die Lage zu versetzen, aus rückläufigen in aufstrebende Sektoren zu wechseln;
- d) jungen Menschen geholfen wird, ihre Ausbildungsentscheidungen auf realistische Beschäftigungsaussichten zu gründen;
- e) fundiertere Entscheidungen über Investitionen in Ausbildung und lebenslanges Lernen durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer erleichtert werden; und
- f) Unternehmen dabei unterstützt werden, durch die rechtzeitige Verfügbarkeit von entsprechend qualifizierten Arbeitnehmern Neuerungen einzuführen und neue Technologien zu übernehmen, die Qualifikationen vorhandener Arbeitnehmer verbessert werden und den Arbeitnehmern dabei geholfen wird, ihre Beschäftigungsfähigkeit zu sichern.

41. Leistungsfähige Systeme zur Ermittlung und Prognostizierung des Qualifikationsbedarfs haben folgende Aufgaben: Datenerhebung, Qualifikationsbedarfsanalysen und Festlegung von Qualifikationsprofilen, zeitgerechte und allgemeine Verbreitung dieser Analysen und fundierte Formulierung von Ausbildungspolitiken und ihre Umsetzung in Ausbildungsprogramme. Einschlägige Informationen und Datenanalysen sollten umfassend verteilt werden, einschließlich an Arbeitsuchende, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, öffentliche und private Ausbilder und Berufsberater und Arbeitsvermittler sowohl in der formellen als auch in der informellen Wirtschaft.

42. Quantitative und qualitative Prognosen sollten an breit definierte nationale Strategien gekoppelt werden. Wichtig ist, Sektoren und Regionen mit hohem Wachstumspotenzial aufzuspüren, um neue Beschäftigungsaussichten und die damit verbundenen Qualifikationsanforderungen zu ermitteln, sowie rückläufige traditionelle Sektoren und die Qualifikationsprofile derjenigen, die ihren Arbeitsplatz verlieren, ausfindig zu machen. Wichtig ist auch, die Qualität des Qualifikationsangebots festzustellen. Außerdem sollten Qualifikationsbedarfsanalysen Kernqualifikationen sowie berufliche Qualifikationen ermitteln, da sich beide im Zuge des Wachstums der Volkswirtschaften verändern.

43. Die Verantwortlichkeiten der *Regierung* für die Qualifikationsermittlung umfassen Koordinierung, Mittelausstattung und die Entwicklung von Politiken, Verfahren und Institutionen, die:

- a) Arbeitsmarktinformationssysteme im Dialog mit den Sozialpartnern stützen;
- b) regelmäßige Arbeitsmarktuntersuchungen durchführen und Mechanismen für Qualifikationsbedarfsprognosen einrichten;
- c) quantitative Qualifikationsbedarfsprognosen mit Hilfe von Arbeitsmarkt- und Betriebserhebungen sowie Verwaltungsdaten insbesondere von Ausbildungsinstitutionen und Arbeitsvermittlungsdiensten durchführen;

- d) qualitative Daten aus der formellen wie der informellen Wirtschaft erheben, beispielsweise durch lokale Unternehmensbeiräte, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Interessengruppen und Rückkoppelungsmechanismen zwischen Arbeitgebern und lokalen Ausbildern;
 - e) die Zusammenarbeit und Vernetzung zwischen Bildungseinrichtungen und Unternehmen anregen;
 - f) gesamtwirtschaftliche, technologische und demographische Tendenzen berücksichtigen;
 - g) sich vergewissern und in Absprache mit den Sozialpartnern dafür sorgen, dass die Ausbildungslehrpläne in Bezug auf die Befriedigung des gegenwärtigen und künftigen Qualifikationsbedarfs in quantitativer und qualitativer Hinsicht auf dem neuesten Stand sind, und die Informationen zur Überwachung der Leistungsfähigkeit von Ausbildungsinstitutionen und zur Festlegung von Leistungsvorgaben für diese nutzen;
 - h) Arbeitsplatzprofile entwickeln, die als Grundlage für Lehrpläne dienen und rasch an sich wandelnde Anforderungen der Industrie angepasst werden können; und
 - i) eine kooperative Datenerhebung- und -analyse als Teil regionaler Integrationsbünde veranlassen.
- 44.** Die Beiträge der *Sozialpartner* zu Qualifikationsbedarfsprognosen umfassen, ohne sich darauf zu beschränken, Folgendes:
- a) Inanspruchnahme von sektoralen Gremien, zwei- und dreigliedrigen Institutionen und lokalen Netzwerken von Unternehmen und Arbeitgeberverbänden sowie Ausbildungsinstitutionen, um einen fortlaufenden Prozess der Aktualisierung von Informationen über Qualifikationsanforderungen zu erleichtern;
 - b) Analyse der Auswirkung neuer Technologien auf den künftigen Qualifikationsbedarf;
 - c) Bekanntmachung von Qualifikationsbedürfnissen und Arbeitsplatzprofilen durch den Austausch zwischen Unternehmen und Ausbildungsinstitutionen;
 - d) Hilfe bei der Bewertung neuer Möglichkeiten für Arbeitnehmer, deren Qualifikationen von Veränderungen betroffen werden können;
 - e) Austausch von Informationen über Wirtschaftsprognosen und Artikulierung der Ausbildungsbedürfnisse und Bestrebungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Rahmen des sozialen Dialogs auf betrieblicher und sektoraler Ebene.
- 45.** Die *IAO* kann den Mitgliedstaaten *helfen* durch:
- a) Weitergabe von Modellen für effektive und kostenwirksame Ansätze zu Qualifikationsbedarfsprognosen aus verschiedenen Ländern;
 - b) Unterstützung von Ländern, insbesondere von Entwicklungsländern, bei der Einrichtung und Verbesserung von Arbeitsmarktinformationssystemen und Arbeitsvermittlungsdiensten;
 - c) Aufbau von nationalen Kapazitäten für Forschungen zur Angebots- und Nachfragedynamik bei Qualifikationen und Stimulierung internationaler diesbezüglicher Zusammenarbeit.

Verknüpfung von Bildung, Qualifikationsentwicklung, Arbeitsmarkteinstieg und lebenslangem Lernen

46. Die Länder weisen unterschiedliche Bildungs- und Qualifikationsentwicklungsniveaus auf und stehen vor unterschiedlichen Herausforderungen bei der Schaffung von kohärenten Lernpfaden, die Grund-, Sekundar- und Hochschulbildung, Berufsausbildung, den Einstieg in den Arbeitsmarkt und lebenslanges Lernen miteinander verknüpfen. Die Sicherstellung einer qualitativ guten Grundbildung und die Vermittlung von Kernqualifikationen (siehe die Erörterung in 6 b)) für alle sollte für die Regierungen höchste Priorität haben. Die Regierungen und die Sozialpartner sollten sich um die Entwicklung eines integrierten nationalen Qualifikationsrahmens bemühen, um die Lernpfade für alle Arbeitnehmer während ihres gesamten Erwerbslebens zu ebnet, die sowohl horizontale als auch vertikale Fortschritte umfassen sollten.

47. Der Übergang zwischen Lernstadien und dem Eintritt in das Erwerbsleben wird durch berufliche Orientierung und Beratung, die Anerkennung des früher Erlernten, die Einbeziehung von Unternehmertum in die Ausbildung, wirksame Qualifikationsbedarfsprognosen und die umfassende Verbreitung von Arbeitsmarktdatenanalysen erleichtert. Diese Maßnahmen sind besonders wichtig, um die Beschäftigungsfähigkeit von Jugendlichen und anderen Zielgruppen zu verbessern. In vielen Ländern haben höhere Raten der Sekundar- und Hochschulbildung nicht zu einer höheren Beschäftigung in Arbeit mit höherer Produktivität für einen erheblichen Teil der jungen Menschen geführt, weil es ihnen möglicherweise an arbeitsmarktrelevanten Kompetenzen fehlt. Diese Maßnahmen sollten nicht einzeln durchgeführt werden, sondern sollten Bestandteil der nationalen Entwicklungsagenda sein mit dem Schwergewicht auf Qualifikationsentwicklung und Beschäftigungswachstum.

48. Es bedarf auch spezieller Stützmechanismen, um die Beteiligung von *Frauen* in allen Stadien der Qualifikationsentwicklung zu erleichtern – vom Primar- und Sekundarschulbesuch über Möglichkeiten für eine formelle Berufsausbildung und kompetenzbasierte Lehren bis zur Teilnahme an betrieblichen Ausbildungsmöglichkeiten und an Umschulungsmöglichkeiten bei der Rückkehr ins Berufsleben. Unter dem Gesichtspunkt einer Lebenszyklusperspektive, der Gleichstellung der Geschlechter und der Verbesserung produktiver und menschenwürdiger Arbeit für Frauen ist jeder Schritt auf dem Lernpfad mit Hindernissen verbunden. Geschlechtsspezifischen Fragen, wie der Vereinbarkeit von Arbeit und Familienpflichten, der Vermeidung von Diskriminierung und der Anerkennung des Wertes der durch Betreuungsaufgaben erworbenen Qualifikationen, muss sowohl in der allgemeinen Ausbildungsförderung als auch in Programmen, die spezielle auf Frauen zielen, Beachtung geschenkt werden.

49. Eine *verbesserte Koordinierung* muss auf zahlreichen Ebenen gefördert werden, um für einen nahtlosen Pfad zwischen Bildung, Ausbildung, lebenslangem Lernen und Beschäftigung zu sorgen. Solche Koordinierungsmaßnahmen sollten auch Konsultationen mit den Sozialpartnern umfassen.

a) Auf der *nationalen Ebene* sind interministerielle Koordinierungsplattformen entscheidend für abgestimmte Maßnahmen und für die Koordinierung von Bildungs- und Ausbildungsprogrammen, die von verschiedenen Ministerien im Land angeboten werden. Die Koordinierung zwischen den Ministerien für Bildung und Arbeit sowie für Wissenschaft und Technologie und anderen in Frage kommenden Ministerien ist unerlässlich, um einen reibungslosen Übergang von der Erstausbildung zum lebenslangen Lernen zu erleichtern, und auch mit den Wirtschaftsorgani-

sationen, um bei der Qualifikationsbedarfsermittlung und -prognose behilflich zu sein.

- b) Die Koordinierung zwischen den einzelnen in Frage kommenden Regierungsebenen ist ebenso wichtig. Hier geht es um die Wahrung eines Gleichgewichts zwischen dezentralisierten Befugnissen, um lokale Arbeitsmarktbedürfnisse und Qualitätssicherungsnormen zu berücksichtigen, damit Qualifikationen nationale Anerkennung finden, und um effektive Anreizsysteme für die Ausbildung zu strukturieren.
- c) Auf der *lokalen Ebene* kann die Koordinierung und Zusammenarbeit zwischen Gemeinden, Unternehmen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden und Ausbildungsanbietern maßgeblich dazu beitragen, die Ausbildung auf die Bedürfnisse des lokalen Arbeitsmarkts abzustimmen. Diese Koordinierung ist auch unerlässlich für die Einbeziehung der Qualifikationsentwicklung in breitere und langfristige lokale Entwicklungsstrategien.
- d) Auf *regionaler Ebene* sollte eine Koordination zwischen Ländern und zwischen Berufsverbänden und anderen für die Anerkennung von Qualifikationen zuständigen Gremien erfolgen, um Mobilität innerhalb der Region zu fördern. Die regionale Vereinbarkeit der nationalen Rahmen ist ein Punkt, dem möglicherweise Aufmerksamkeit geschenkt werden sollte.
- e) Auf *internationaler Ebene* ist eine Zusammenarbeit internationaler Organisationen erforderlich für ein kohärentes Angebot und Effizienz der Hilfe für Entwicklungsländer, damit sie die Millenniums-Entwicklungsziele, insbesondere das Ziel (2) zur Bildung erfüllen können.

50. *Koordinationsmechanismen*, die sich in einer Reihe von Ländern als wirksam erwiesen haben, sind z. B.:

- a) nationale interministerielle Koordinationsgremien;
- b) sektorbasierte Gremien, denen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter angehören, Wirtschaftsverbände und spezialisierte Lern- und Forschungseinrichtungen für den Austausch von Informationen über Qualifikationsbedarf und Ausbildungsqualität zur Verbesserung der Planung und Durchführung der Ausbildung;
- c) Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Lern- und Forschungseinrichtungen, insbesondere zur Deckung des Qualifikationsbedarfs und Förderung von Innovationen für neu entstehende und Mehrwert schaffende Sektoren;
- d) ein nationaler Qualifikationsrahmen als Plattform für Dialog zwischen Bildungs- und Ausbildungsfachleuten, Regierungen, Arbeitgebern und Arbeitnehmern, um die Qualifikationsentwicklung im Hinblick auf sich wandelnde Bedürfnisse reaktiver zu machen, die Erst- und Weiterbildung und das lebenslange Lernen zu verbinden und die allgemeine Anerkennung und Übertragbarkeit von Qualifikationen sicherzustellen; und
- e) als Teil der regionalen Integration zwischenstaatliche ministerielle Koordinationsmechanismen zur Förderung der Qualifikationsanerkennung und Arbeitsmobilität.

51. Mechanismen und Verfahren sind zwar wichtig, die Wirksamkeit derartiger Mechanismen sollte jedoch *nach ihren Ergebnissen beurteilt werden*. Die Festlegung qualitativer und quantitativer Indikatoren für Erfolge bei der Erzielung von Bildungs- und Ausbildungszielen im Einklang mit der Agenda für menschenwürdige Arbeit sind

nützlich bei der Schaffung eines gemeinsamen Verständnisses von Erfolgen, Mängeln und gewonnenen Erfahrungen.

52. Den *Regierungen* kommt die Hauptverantwortung zu für:

- a) die Gewährleistung von qualitativ guter Grundbildung und Kernqualifikationen für alle;
- b) die Festlegung nationaler und interregionaler Qualifikationsrahmen in Absprache mit den Sozialpartnern;
- c) die Schaffung eines gemeinsamen Verständnisses mit den Sozialpartnern über die Mittel zur Förderung von Investitionen in tragbare und übertragbare Qualifikationen, die den Übergang von der Schule ins Erwerbsleben und von schwindenden zu dynamischen Berufen und Sektoren erleichtern;
- d) die Befähigung von beruflichen und höheren Bildungseinrichtungen zur Anerkennung von früheren Kenntnissen und Erfahrungen als einem Faktor zur Unterstützung des Zugangs zur beruflichen und höheren Bildung und Beschäftigung; und
- e) die Einsetzung von nationalen, regionalen und sektoralen dreigliedrigen Ausschüssen zur Überwachung der koordinierten Einrichtung von Ausbildungssystemen mit dem Ziel, Ergebnisse von höherer Qualität zu gewährleisten.

53. Den *Sozialpartnern* kommt eine besonders wichtige Verantwortung zu bei:

- a) der Koordination von Mechanismen zur Gewährleistung eines reibungslosen Übergangs von der Bildung zur Ausbildung zur Welt der Arbeit;
- b) der Bereitstellung und Nutzung betrieblicher Lernchancen zur Erleichterung eines reibungslosen Übergangs von der Schule ins Erwerbsleben sowie von schwindenden zu neu entstehenden Sektoren;
- c) der Unterstützung und Erleichterung des lebenslangen Lernens, auch durch Gesamtarbeitsverträge;
- d) der Förderung öffentlich-privater Partnerschaften zur gemeinsamen Durchführung von Investitionen in Forschung und Entwicklung; und
- e) der Ermittlung, in Zusammenarbeit mit Regierungen, von Quellen für eine langfristige und nachhaltige Finanzierung der Weiterbildung.

54. Die *IAO* kann die Mitgliedstaaten unterstützen, indem sie:

- a) innovative Wege zur Förderung von Investitionen in allgemeine und übertragbare Qualifikationen prüft und mit Regierungen und Sozialpartnern Gespräche führt über die Möglichkeit ihrer Anpassung an Umstände in allen Ländern;
- b) die Zusammenarbeit mit anderen VN-Organisationen erleichtert, indem sie ihre dreigliedrige Stärke einsetzt, um eine kohärente Durchführung der Entwicklungshilfe auf Länderebene zu ermöglichen, insbesondere im Rahmen des Konzepts „Einheit in der Aktion“ für eine interinstitutionelle Koordinierung;
- c) die Zusammenarbeit mit anderen internationalen Organisationen, die sich mit der Qualifikationsentwicklung, Bildung und lebenslangem Lernen befassen, erleichtert;
- d) die zwischen Organisationen auf Ebene der Amtssitze bestehenden Verbindungen durch gemeinsame Forschungsarbeiten, Wirkungsevaluierungen und die Entwicklung von Werkzeugen stärkt, wobei auf den Stärken der einzelnen VN-Organisationen aufgebaut wird.

Qualifikationsentwicklung für die soziale Integration von Zielgruppen

55. Zugang zu Bildung und Ausbildung ist von überragender Bedeutung, um gesellschaftlich Benachteiligten zu helfen, dem Teufelskreis gering qualifizierter und entlohnter Arbeit mit niedriger Produktivität zu entkommen. Es ist wichtig anzuerkennen, dass einige in vielfältiger Weise diskriminiert werden, was eine besondere Herausforderung darstellt. Hindernisse zu beseitigen, die ihrem Zugang zu Bildung und Ausbildung entgegenstehen, und ihren besonderen Bedürfnissen Rechnung zu tragen, ist somit unabdingbar, um soziale Integration und Gleichheit zu erzielen. Maßnahmen zur Beseitigung von Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt sollten integraler Bestandteil einer effektiven Qualifikationsentwicklungsstrategie sein.

56. Die Bildungs- und Ausbildungsinfrastruktur ist in *ländlichen Gebieten* besonders unzureichend, und daher ist auch das Problem des Zugangs zu Bildung und Ausbildung in ländlichen Gebieten besonders akut. In ländlichen Gebieten bestehen die drei Ziele darin, die Infrastruktur und Verfügbarkeit der Qualifikationsentwicklung zu erweitern, mehr Arbeitsplätze zu schaffen und gleichzeitig die Qualität der Bildung und Ausbildung zu verbessern. Von zentraler Bedeutung ist außerdem, in ländlichen Gebieten eine positive Einstellung zur Qualifikationsentwicklung zu fördern.

57. Die Ausweitung der Reichweite nationaler Ausbildungsinstitutionen in ländlichen Gebieten sollte kombiniert werden mit innovativen Ansätzen, z. B.:

- a) gemeinwesenbasierte Ausbildung, wo Ausbildung im Einklang mit den wirtschaftlichen und Beschäftigungschancen örtlicher Gebiete erfolgte;
- b) Fernunterricht durch die Verwendung von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT);
- c) mobile Ausbildung, die die Ausbildung näher an die Menschen bringt;
- d) in Genossenschaften Betonung der Entwicklung fachlicher und unternehmerischer Qualifikationen; und
- e) arbeitsintensive Methoden zur Verbesserung ländlicher Infrastruktur, die eine Ausbildung in Bau- und Wartungsarbeiten und der öffentlichen Auftragsvergabe ermöglicht.

58. Ein diversifiziertes Ausbildungssystem ist ein wichtiger Mechanismus zur Unterstützung ländlicher Arbeitnehmer beim Erwerb und der Modernisierung von Technologien, der Integration in globale Wertschöpfungsketten und der Bedienung örtlicher Märkte, der Verbesserung des Unternehmertums, der landwirtschaftlichen Produktivität und des Zugangs zu Märkten sowie der Entwicklung nichtlandwirtschaftlicher Tätigkeiten, die Einkommen ergänzen können.

59. Bemühungen zur Förderung der Qualifikationsentwicklung in ländlichen Wirtschaften müssen integriert werden in allgemeine Bemühungen mit dem Ziel, den Zugang ländlicher Arbeitnehmer zu Systemen der Sozialen Sicherheit zu verbessern und die Ausübung ihrer Rechte zu gewährleisten. Die Förderung der Qualifikationsentwicklung trägt dazu bei, die örtliche Wirtschaft und produktspezifische Wertschöpfungsketten zu stärken, was wiederum Nachfrage nach einer Weiterqualifizierung schafft.

60. In der *informellen Wirtschaft* kann die Qualifikationsentwicklung einen Beitrag zur Verbesserung der Produktivität und Arbeitsbedingungen leisten und gleichzeitig dazu beitragen, die Herausforderungen zu bewältigen, vor denen Arbeitnehmer in der infor-

mellen Wirtschaft stehen, wie einvernehmlich in den Schlussfolgerungen über die Ausbildung und Entwicklung der Humanressourcen erklärt wurde (IAK, 2000). Eine Reihe von Strategien kann eingesetzt werden, um Qualifikationen in diesem Sinn zu entwickeln:

- a) *ein diversifiziertes Ausbildungs- und Qualifikationsangebot*, von Lese- und Schreibfähigkeit über zusätzliche Grundausbildung, fachlichen und beruflichen Qualifikationen zu Führungs- und Unternehmerkompetenzen;
- b) *ein modularer Ausbildungsansatz*, wobei die Langzeitausbildung in eine Reihe kürzerer Lehrgänge aufgeteilt und so der Zugang zur Ausbildung für diejenigen verbessert wird, die nicht die Zeit oder die Mittel für eine Langzeitausbildung aufbringen können. Dieses System hilft den Menschen, in ihrem eigenen Tempo und aufgrund ihrer eigenen Bedürfnisse zu lernen;
- c) *die Anerkennung von Fertigkeiten*, die bei der Arbeit in der informellen Wirtschaft erworben wurden, unterstützt die Integration von Arbeitnehmern in die formale Wirtschaft; und
- d) die Kostenbelastung durch Teilnahme an Ausbildung darf nicht unterschätzt werden. Es sollten innovative Wege zur Bewältigung der Kostenbelastung untersucht werden, da es für viele Arbeitnehmer in der informellen Wirtschaft schwierig ist, einen direkten Beitrag zu den Kosten zu leisten.

61. Die Stärkung der Qualifikationsgrundlage der informellen Wirtschaft ist Teil der allgemeinen Entwicklungsbemühungen mit dem Ziel, die bestehenden Bedingungen zu verbessern und die Formalisierung informeller Tätigkeiten zu erleichtern. Sozialer Schutz und Gesundheitsversorgung, Achtung der Arbeitnehmerrechte, ein effizienter ordnungspolitischer Rahmen für die Wirtschaft und Verbindungen zwischen Unternehmen in der formalen und informellen Wirtschaft unterstützen ebenfalls den Formalisierungsprozess.

62. Die Qualifikationsentwicklung ist ein vorrangiges Mittel, um *jungen Menschen* einen reibungslosen Übergang von der Schule ins Erwerbsleben zu ermöglichen. Einer großen Anzahl von Jugendlichen fällt es wegen einer geringen Nachfrage nach ihren Qualifikationen oder wegen deren mangelnder Anerkennung sowie wegen unzureichenden Ausbildungsmöglichkeiten schwer, eine produktive Beschäftigung zu finden.

63. Ein umfassender Ansatz ist nötig, um junge Frauen und junge Männer in den Arbeitsmarkt zu integrieren, einschließlich des Angebots einer relevanten und qualitativ guten qualifizierenden Ausbildung sowie der Verfügbarkeit von Arbeitsmarktinformationen, Berufsberatung und Arbeitsvermittlungsdiensten. Eine verbesserte Grundbildung und grundlegende Arbeitsqualifikationen sind besonders wichtig, um junge Menschen in die Lage zu versetzen, lebenslang zu lernen und ins Erwerbsleben einzutreten. Es ist auch wichtig, dass Erwachsenen, die keine Gelegenheit hatten, eine Grundbildung und grundlegende Arbeitsqualifikationen zu erwerben, die Möglichkeit geboten wird, dies nachzuholen.

64. Lehrlings-, Kadetten-, Hospitanten- und Praktikantenprogramme sind wirksame Mittel, um für junge Menschen einen Übergang von der Schule in die Welt der Arbeit zu schaffen, indem ihnen ermöglicht wird, neben einer fachlichen und beruflichen Ausbildung Arbeitserfahrung zu sammeln. Dies hilft ihnen, bei der Suche nach einem ersten Arbeitsplatz ihre mangelnde Arbeitserfahrung wettzumachen.

65. Spezielle und innovative Programme müssen eingehender untersucht werden, um den besonderen Bedürfnissen benachteiligter Gruppen junger Menschen Rechnung zu

tragen, indem z. B. Schulabgängern eine „zweite Chance“ zum Erwerb grundlegender Lese-, Schreib- und Rechenkenntnisse geboten wird, spezielle Programme zur Verbesserung der Schulbesuchsquote von Mädchen durchgeführt werden, damit sie sich für eine berufliche Ausbildung qualifizieren können, und Einstellungsanreize für Neuzugänge auf dem Arbeitsmarkt geboten werden, um ihre in der Anfangszeit potentiell geringere Produktivität zu kompensieren.

66. Ausbildung und Qualifikationsentwicklung hilft bei einer besseren *Integration von Menschen mit Behinderungen* in den Arbeitsmarkt. Wettbewerbsgeschützte Werkstätten ermöglichen zwar, Kompetenzen und Selbstvertrauen aufzubauen, und unterstützen so den Übergang in den normalen Arbeitsmarkt, die Integration von Menschen mit Behinderungen in normale Arbeitsplätze ist jedoch ein besserer Ansatz, wenn immer dies möglich ist. Anreize wie Steuererleichterungen, geringere Sozialversicherungsbeiträge und Beihilfen für Arbeitsplatzmodifikationen können Unternehmen helfen, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen.

67. Eine verbesserte Übertragbarkeit von Qualifikationen, gestützt auf nationale und/oder regionale oder internationale Qualifikationsrahmen, hilft *Arbeitsmigranten* eine Beschäftigung zu finden, die ihren Qualifikationen und Fachkenntnissen entspricht. Regionale Qualifikationsrahmen und regionale Zusammenarbeit für eine gegenseitige Anerkennung von Qualifikationen schaffen ein günstiges Umfeld zur Erleichterung von Arbeitsmobilität und die Übertragbarkeit von Qualifikationen.

68. Besondere Aufmerksamkeit sollte der Situation von Arbeitnehmern in atypischen Arbeitsverhältnissen geschenkt werden, die oft von Berufsbildung und innerbetrieblichen Ausbildungsmöglichkeiten ausgeschlossen sind.

69. *Regierungen* kommt die Hauptverantwortung dafür zu, in Absprache mit den Sozialpartnern für soziale Integration und dafür zu sorgen, dass Gruppen mit besonderen Bedürfnissen einen ausreichenden Zugang zu einer geeigneten Qualifikationsentwicklung für produktive und menschenwürdige Arbeit haben. Geeignete Maßnahmen sind z. B.:

- a) die Vermittlung grundlegender Qualifikationen, einschließlich von Lese-, Schreib- und Rechenkenntnissen, an alle;
- b) die Integration der Qualifikationsentwicklung in ländliche Infrastrukturinvestitionen und andere Instrumente zur Stärkung des landwirtschaftlichen Sektors;
- c) die Schaffung interministerieller Mechanismen zur Beantwortung der Frage der Qualifikationsentwicklung im Zusammenhang mit Migration und Arbeitnehmern in atypischen Beschäftigungsverhältnissen;
- d) die Bereitstellung von Anreizen für Arbeitgeber zur Einstellung von Menschen mit Behinderungen und von anderen benachteiligten Gruppen könnten beispielsweise Steuererleichterungen, geringere Sozialversicherungsabgaben und Beihilfen für Arbeitsplatzmodifikationen für Menschen mit Behinderungen umfassen;
- e) die Ermittlung und Nutzung von Chancen für öffentlich-private Partnerschaften, wo diese im Hinblick auf die Qualifikationsentwicklungsbedürfnisse von Unternehmen und Arbeitnehmern mehr Wert schaffen, wie von den Sozialpartnern vereinbart;
- f) als zusätzlicher Anreiz zum Eintritt in die formale Wirtschaft das Angebot eines Zugangs zu subventionierter Ausbildung für KMUs in der formalen Wirtschaft; und

- g) in ähnlicher Weise die Ausrichtung von Ausbildungsmaßnahmen auf KMUs in der informellen Wirtschaft, um ihnen einen Weg zu formaler Arbeit zu eröffnen.
- 70.** Die *Sozialpartner* sollten die Qualifikationsentwicklung von Zielgruppen fördern, indem sie:
- a) die Integration von Menschen mit besonderen Bedürfnissen in den Arbeitsmarkt unterstützen;
 - b) jungen Menschen unterschiedliche Arbeitsplatzerfahrungen anbieten; und
 - c) effektive Finanzierungsvorkehrungen in Betracht ziehen, um bestimmte Benachteiligungen beim Zugang zu Erstausbildung und lebenslangem Lernen zu überwinden.
- 71.** Die *IAO* kann die Mitgliedstaaten unterstützen, indem sie:
- a) Forschungsarbeiten über effektive Ansätze für die Qualifikationsentwicklung in der informellen Wirtschaft durchführt, mit einem besonderen Schwerpunkt auf Frauen;
 - b) innerhalb des Multilateralen Rahmens der IAO für Arbeitsmigration (2005) Strategien für die Qualifikationsentwicklung für Arbeitsmigranten, für regionale Qualifikationsanerkennungsprogramme und für die Förderung der zirkulären Migration und anderer Maßnahmen entwickelt, um die Auswirkungen der Abwanderung Hochqualifizierter anzugehen und umzukehren;
 - c) Strategien für die Qualifikationsentwicklung für Arbeitnehmer in atypischen Beschäftigungsverhältnissen und die Aufnahme von Menschen mit Behinderungen in allgemeine Ausbildungs- und Beschäftigungsförderprogramme vorschlägt;
 - d) gute Praxis bei der Förderung von Qualifikationen und menschenwürdiger Arbeit für unterschiedliche Zielgruppen dokumentiert und verbreitet, indem sie sich die reichhaltigen Erfahrungen der Mitgliedstaaten zunutze macht;
 - e) die Auswirkungen von nationalen Förderstrategien für Jugendbeschäftigung und der Beiträge ihrer Qualifikationsentwicklungskomponenten evaluiert;
 - f) Strategien entwickelt, um die Verfügbarkeit des Angebots an Qualifikationsentwicklung in ländlichen Gebieten zu erweitern und qualitativ zu verbessern entsprechend den strategischen Vorgaben der Schlussfolgerungen der allgemeinen Aussprache über die Förderung ländlicher Beschäftigung zur Verringerung von Armut (IAK, 2008).