

## G20-Bildungsziele

G20-Strategie für Qualifikationen

In China bekannten sich die G20-Arbeits- und Beschäftigungsminister im Jahr 2016 dazu, eine qualitativ hochwertige und mit einem Gehalt entlohnte Ausbildung in möglichst vielen Wirtschaftssektoren der G20-Länder einzuführen („G20 Initiative to Promote Quality Apprenticeship“). Ziel ist es, eine starke betriebliche Komponente wirksam mit Schulunterricht zu verbinden.

Die G20 hatten bereits in ihrer 2015 angenommenen Strategie für Qualifikationen/Kompetenzen („G20 Skills Strategy“) eine Reihe von Politikprinzipien entwickelt:

#### A. Aufbau und Auffrischung von Qualifikationen für Arbeit und inklusives Wachstum(1.-7.)

- Besserer Zugang zu Qualitätsbildung;
- Aufbau starker Basiskompetenzen;
- Vermittlung von Wissen und Kompetenzen an junge Menschen, die ihnen einen einfachen Übergang von der Schule in den Beruf ermöglichen;
- Aktive Unterstützung für qualitativ hochwertiges Lernen am Arbeitsplatz;
- Förderung eines starken Engagements der Sozialpartner für Qualifikationspolitik;
- Unterstützung und Anreize für diejenigen Arbeitssuchenden, die von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht sind, sich an Weiterbildungsmaßnahmen zu beteiligen;
- Unterstützung und Anreize für Arbeiter, ihre Qualifikationen im Einklang mit den Erfordernissen der Industrie aufzufrischen. Damit kann ihre Mobilität weg von sich im Niedergang befindlichen Sektoren zu aufstrebenden Sektoren hin erhalten werden.

#### B. Ermutigung von Unternehmen, in Qualifikation zu investieren (8.-12.)

- Förderung unternehmerischer Investitionen in Qualitätstraining, auch durch Dialog der Sozialpartner und mit Fokus auf KMUs;
- Förderung von Investitionen in Qualifikation durch öffentlich-private Co-Finanzierung, vor allem für niedrig qualifizierte Arbeitskräfte;
- Verbesserung von Weiterbildungsmöglichkeiten für alle, einschließlich jener, die im informalen Sektor beschäftigt sind, um den Übergang zum formalen Sektor zu erleichtern;
- Zugang zu Fortbildungsmaßnahmen am Arbeitsplatz auch für jene in prekären Arbeitsverhältnissen;
- Ermutigung von Unternehmen, einen höheren Platz auf der Wertschöpfungskette einzunehmen und damit die Nachfrage nach Qualifikationen zu erhöhen;

#### C. Volle Nutzung der Qualifikationen (13.-17.)

- Aktivierung von ungenutzten Kompetenzen nicht arbeitender Personen durch Anreize zur Arbeit, Hilfe bei der Arbeitssuche und durch Beseitigung von Hindernissen für Beschäftigung;
- Systematische Vorwegnahme und Bewertung von, sowie Reaktion auf einen sich ändernden Bedarf an Qualifikationen;
- Ermutigung von Managern, insbesondere in KMUs, besseren Gebrauch von verfügbaren Qualifikationen zu machen;
- Sicherstellung, dass die Organisation des Arbeitsmarktes ein mögliches Auseinanderklaffen von Angebot und Nachfrage an Qualifikationen verringert.
- Verbesserung der Anerkennung und Übertragbarkeit von Qualifikationen.

