



## ► Angenommene Texte

Internationale Arbeitskonferenz – 109. Tagung, Genf, 2021

---

### EntschlieÙung über Qualifikationen und lebenslanges Lernen

(11. Dezember 2021)

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die 2021 zu ihrer 109. Tagung zusammengetreten ist,

nach Durchführung einer allgemeinen Aussprache auf der Grundlage des Berichts VI, *Gestaltung von Qualifikationen und lebenslangem Lernen für die Zukunft der Arbeit*,

1. nimmt die folgenden Schlussfolgerungen an und
2. bittet den Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamts, den Generaldirektor zu ersuchen, eine Strategie und einen Aktionsplan zu Qualifikationen und lebenslangem Lernen zur Stärkung der Arbeit der IAO in diesem Bereich zu erarbeiten und deren Umsetzung zu fördern und zu unterstützen, unter Angabe von klaren Folgemechanismen mit kurz-, mittel- und langfristigen Zielen, insbesondere durch die Zuweisung von Mitteln im Rahmen der bestehenden und künftigen Programme und Haushalte und die Mobilisierung von Sondermitteln.

### Schlussfolgerungen zur allgemeinen Aussprache über Qualifikationen und lebenslanges Lernen

#### I. Qualifikationen und lebenslanges Lernen in einer sich wandelnden und durch die COVID-19-Pandemie weiter beeinträchtigten Arbeitswelt

1. Die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung, die Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit, 2019, und der Globale Handlungsappell der IAO für eine am Menschen orientierte Erholung von der COVID-19-Krise, die inklusiv, nachhaltig und widerstandsfähig ist, 2021, haben allesamt die erneute Bedeutung von Qualifikationsentwicklung und lebenslangem Lernen als zentralen Voraussetzungen für menschliche Entwicklung, volle, produktive und frei gewählte Beschäftigung sowie menschenwürdige Arbeit, Produktivitätsverbesserungen und nachhaltige Entwicklung herausgestellt.
2. Verstärkte Investitionen in Qualifikationsentwicklung und lebenslanges Lernen sind keine Kosten, sondern eine Investition in die Zukunft. Sie sind entscheidend für die Förderung eines

am Menschen orientierten Ansatzes, der inklusiv, nachhaltig und widerstandsfähig ist, und eines gerechten Übergangs zu einer Zukunft der Arbeit, die zur nachhaltigen Entwicklung in ihrer wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Dimension beiträgt. Allgemeine und berufliche Bildung, lebenslanges Lernen und Beratung versetzen die Menschen in die Lage, Qualifikationen, Fähigkeiten und Kompetenzen zu erwerben, um aktive Mitglieder der Arbeitsmärkte und der Gesellschaft zu werden, darunter die in Zielvorgabe 4.7 der Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG) benannten Qualifikationen. Sie sind treibende Faktoren für ein inklusives soziales und wirtschaftliches Wachstum, ermöglichen technologischen Fortschritt für nachhaltige Unternehmen und verbessern die Fähigkeiten der Arbeitnehmer allgemein sowie speziell ihre Fähigkeit, die vorhandenen Möglichkeiten für Arbeitsplätze und menschenwürdige Arbeit in Anspruch zu nehmen. Sie ermöglichen erfolgreiche und gerechte Arbeitsmarktübergänge und tragen dazu bei, Qualifikationsungleichgewichte, darunter Qualifikationslücken und -engpässe, abzubauen. In kombinierter Form können sie Ungleichheiten zwischen und innerhalb von Ländern verringern.

3. Technologische Veränderungen (darunter Digitalisierung), demografische Verschiebungen, Globalisierung, Umwelt- und Klimaveränderungen und andere globale Einflussfaktoren bewirken einen tiefgreifenden Wandel in Gesellschaften und der Arbeitswelt. Dieser Wandel kann für Arbeitnehmer wie Unternehmen vorteilhaft, jedoch auch disruptiv sein und zu einer Zunahme von Arbeitslosigkeit, Unterbeschäftigung, Qualifikationsungleichgewichten sowie Ungleichheiten und Ineffizienzen auf dem Arbeitsmarkt führen. Die COVID-19-Pandemie hat bereits bestehende Unterschiede in der Arbeitswelt noch verschärft.
4. In vielen Ländern unterliegen die Systeme für Qualifikationsentwicklung und lebenslanges Lernen Einschränkungen aufgrund von unzureichenden Mittelzuweisungen und geringen Investitionen in Infrastruktur und Personal. Eine engere Verflechtung mit der Arbeitswelt würde dazu beitragen, Zugang zu menschenwürdiger Arbeit zu erlangen und die Produktivität, Beschäftigungsfähigkeit und soziale Inklusion zu verbessern.
5. Strukturelle Hindernisse für Menschen, darunter Sprachbarrieren, und systemische Diskriminierung wirken sich negativ auf Qualifikationen und lebenslanges Lernen aus und sind eine wesentliche Ursache für Ausgrenzung und zunehmende Ungleichheit innerhalb und zwischen Gesellschaften. Diese Hindernisse sollten angegangen werden, um dazu beizutragen, einen wirksamen und gerechten Zugang zu Qualifikationen, Ausbildung und lebenslangem Lernen für alle zu gewährleisten. Besondere Aufmerksamkeit sollte Frauen, jungen Menschen, insbesondere denjenigen, die keine Schule besuchen, keiner Arbeit nachgehen und sich nicht in beruflicher Ausbildung befinden, älteren Menschen, Menschen mit Behinderungen, informell Beschäftigten, Arbeitsmigranten, Flüchtlingen, Menschen in ländlichen Gebieten, gering qualifizierten Arbeitnehmern, indigenen und in Stämmen lebenden Völkern sowie anderen Personen, die sich in einer Situation der Fragilität und Verwundbarkeit befinden oder benachteiligten Gruppen angehören, geschenkt werden.
6. Die Bereitstellung eines universellen Zugangs zu kostenloser, obligatorischer und hochwertiger Grundbildung für Kinder und, sofern zutreffend, zu frühkindlicher Erziehung, in Verbindung mit Chancen und Möglichkeiten für Wissensentwicklung und Qualifikationsentwicklung ist entscheidend für die Beendigung der Kinderarbeit und eine Voraussetzung für lebenslanges Lernen.
7. Die Bereitstellung eines gerechten Zugangs zu hochwertiger Bildung für Erwachsene, darunter Grundkenntnisse im Lesen, Schreiben und Rechnen sowie digitale Kompetenzen und die notwendigen Sprachkenntnisse, ist besonders wesentlich für Qualifikationsentwicklung und lebenslanges Lernen.

8. In Anbetracht dieser Herausforderungen ist es erforderlich, die Systeme für Qualifikationsentwicklung und lebenslanges Lernen zu stärken und umzugestalten, damit sie relevanter, inklusiver und widerstandsfähiger werden und sich besser an die Veränderungen in der Arbeitswelt anpassen. Eine solche Umgestaltung setzt voraus, dass die IAO verstärkt Maßnahmen trifft, die die Mitglieder bei der Stärkung der Systeme für Qualifikationsentwicklung und lebenslanges Lernen im Wege des sozialen Dialogs, einschließlich Kollektivverhandlungen und dreigliedriger Zusammenarbeit, als zentralem Bestandteil der Strategien zur Erholung von COVID-19 und anderen Krisensituationen, einschließlich der in der Empfehlung (Nr. 205) betreffend Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für Frieden und Resilienz, 2017, beschriebenen Situationen unterstützen.

## II. Leitprinzipien für inklusive, bedarfsorientierte und widerstandsfähige Systeme für Qualifikationen und lebenslanges Lernen

9. In Anerkennung der Chancen und Herausforderungen, die die Zukunft der Arbeit und die durch die COVID-19-Pandemie verursachten Umbrüche auf den Arbeitsmärkten und in den Gesellschaften mit sich bringen, fordert die Internationale Arbeitskonferenz die IAO auf, ihre Mitglieder bei der Entwicklung, Stärkung und Umsetzung inklusiver, bedarfsorientierter und widerstandsfähiger Systeme für Qualifikationsentwicklung und lebenslanges Lernen im Wege des sozialen Dialogs, einschließlich Kollektivverhandlungen und dreigliedriger Zusammenarbeit, zu unterstützen.
10. Zur Förderung der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung und insbesondere im Hinblick auf die SDG 4 und 8 sollten die Regierungen in Beratung mit den Sozialpartnern prioritär auf Qualifikationsentwicklung und lebenslanges Lernen setzen. Mit ausreichenden Ressourcen ausgestattete Politikkonzepte und Strategien sollten dazu dienen, inklusive und gerechte Möglichkeiten für Bildung und lebenslanges Lernen von hoher Qualität für alle bereitzustellen, rascher zu einer nachhaltigen Entwicklung überzugehen, den technologischen Fortschritt und Innovationen voranzutreiben und den industriellen und strukturellen Wandel zu fördern, der einen Mehrwert in Wachstumssektoren erbringt, Kleinst-, kleine und mittlere Unternehmen unterstützt und einen gerechten Übergang fördert.
11. Zur Verwirklichung dieser konkreten Ziele sollten wirksame Politikrahmen für die Systeme für Qualifikationsentwicklung und lebenslanges Lernen geschaffen werden. Unter Berücksichtigung der nationalen Gegebenheiten sollten diese Rahmen auf die Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit, 2019 und den Globalen Handlungsappell der IAO für eine am Menschen orientierte Erholung von der COVID-19-Krise, die inklusiv, nachhaltig und widerstandsfähig ist, 2021, abgestimmt und darin verankert werden und den einschlägigen internationalen Arbeitsnormen und damit zusammenhängenden Instrumenten, darunter dem Übereinkommen (Nr. 138) über das Mindestalter, 1973, dem Übereinkommen (Nr. 182) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999, dem Übereinkommen (Nr. 142) über die Erschließung des Arbeitskräftepotenzials, 1975, der Empfehlung (Nr. 195) betreffend die Entwicklung der Humanressourcen, 2004, dem Übereinkommen (Nr. 140) über den bezahlten Bildungsurlaub, 1974, und der Empfehlung der IAO und der UNESCO betreffend die Stellung der Lehrer, 1966, Rechnung tragen.
12. Die Politikkonzepte für Qualifikationsentwicklung und lebenslanges Lernen sollten vollständig mit den beschäftigungspolitischen Rahmen abgeglichen werden und auf einer gemeinsamen Verpflichtung zu verstärkten Investitionen beruhen und zugleich darauf abzielen, den Erwerb relevanter Kompetenzen, Fähigkeiten und Qualifikationen zu ermöglichen, in Beratung mit den Sozialpartnern ausgearbeitet werden und unter Berücksichtigung der nationalen Gegebenheiten Folgendes beinhalten:

- a) umfassende und koordinierte nationale und, sofern angemessen, subnationale Politikkonzepte und Strategien, die die Lernchancen und -möglichkeiten erweitern und wirksamere Partnerschaften zwischen den Sektoren der allgemeinen und beruflichen Bildung zur Förderung einer Kultur des lebenslangen Lernens erleichtern;
- b) einen gesamtstaatlichen Ansatz für eine wirksame Politiksteuerung, der den sozialen Dialog, die Koordinierung zwischen staatlichen Stellen und eine verstärkte Zusammenarbeit zwischen allen maßgeblichen Interessenträgern, insbesondere Bildungsanbietern und Sozialpartnern, auf nationaler, sektorspezifischer, regionaler und lokaler Ebene erleichtert und daraus Nutzen zieht;
- c) einen gerechteren und wirksameren Zugang zu Qualifikationen und lebenslangem Lernen für alle, auch durch Lehrlingsausbildung und berufliche Aus- und Weiterbildung, mit dem Qualifikationsungleichgewichte, etwa Qualifikationslücken und Qualifikationsengpässe, abgebaut und Arbeitsmarktübergänge für alle, darunter Übergänge von der Schule ins Berufsleben, Übergänge zur formellen Wirtschaft und Übergänge mit dem Ziel der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt, erleichtert werden. All diese Übergänge zu menschenwürdiger Arbeit sollten die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern auf dem Arbeitsmarkt verringern;
- d) innovative, transparente, gerechte und tragfähige Finanzierungsmechanismen, die im Wege des sozialen Dialogs entwickelt werden, mit, sofern angemessen, geteilten und differenzierten Verantwortlichkeiten von Regierungen, Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die die Teilnahme an Maßnahmen von Qualifikationsentwicklung ermöglichen und entsprechende Anreize bieten, die Beschäftigungsfähigkeit fördern, die Fähigkeit der Arbeitnehmer stärken, menschenwürdige Arbeitsmöglichkeiten zu nutzen, und nachhaltige Unternehmen unterstützen;
- e) ein koordiniertes System zur Ermittlung und Antizipierung des Qualifikations- und Lernbedarfs, in dem die gesamte Palette von Instrumenten und modernsten Technologien für die Erhebung, Analyse und Verbreitung von Arbeitsmarktinformationen zum Einsatz kommt und das zur Verbesserung der Politikkonzepte, Strategien, Programme und Leistungserbringung im Bereich Qualifikationsentwicklung und lebenslanges Lernen genutzt wird;
- f) inklusive, geschlechtergerechte, flexible und innovative Lernoptionen, darunter hochwertige digitale, mobile und integrierte informelle, nicht-formale und formale Lernangebote, die den Zugang für alle, einschließlich Gruppen mit geringer Beteiligung am lebenslangen Lernen, verbessern. Diese Optionen sollten auf einer konkreten Strategie für den allgemeinen Erwerb grundlegender und notwendiger digitaler Kompetenzen beruhen und Möglichkeiten zur Überwindung der digitalen Kluft beinhalten;
- g) qualitativ hochwertige berufliche Aus- und Weiterbildung, Lehrlingsausbildung und arbeitsbasiertes Lernen in enger Zusammenarbeit mit dem öffentlichen und dem privaten Sektor, die das lebenslange Lernen unterstützen, Arbeitsmarktübergänge ermöglichen, nachhaltige Unternehmen fördern und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erleichtern, indem sie Ausbildung am Arbeitsplatz für Erwerbstätige und maßgeschneiderte Programme für Erwerbslose anbieten. Sie sollten wirksame Partnerschaften zwischen Regierungen, Arbeitnehmern, Arbeitgebern und Ausbildungsanbietern erleichtern und Ausbildungsregelungen treffen, die, sofern angemessen, Sozialschutz und menschenwürdige Arbeitsbedingungen, darunter Arbeitsschutz, vorsehen;

- h) einen neuerlichen Schwerpunkt auf der Herausbildung von Kernkompetenzen, darunter soziale und emotionale Kompetenzen, kognitive Kompetenzen, grundlegende digitale Kompetenzen und relevante Kompetenzen für eine ökologisch nachhaltige Wirtschaft, sowie von Kompetenzen in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT) in der allgemeinen und beruflichen Bildung, einschließlich der beruflichen Aus- und Weiterbildung, um Innovationen und Unternehmertum zu fördern und die Fähigkeit zur Anpassung an sich wandelnde Bedürfnisse im Privatleben, im Beruf und in der Gesellschaft im Hinblick auf eine nachhaltige Zukunft zu verbessern;
- i) einen dynamischen Ansatz, der die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen im Wege des sozialen Dialogs, einschließlich Kollektivverhandlungen und dreigliedriger Zusammenarbeit, in die Entwicklung und Überarbeitung von Qualifizierungsstandards, Qualifikationen und Lehrplänen einbezieht, die Kernkompetenzen und eine breite Palette sonstiger Kompetenzen miteinander verknüpfen und flexible Lernwege in nationalen und, sofern angemessen, subnationalen Qualifikationsrahmen vorsehen, die die Übertragbarkeit von Kompetenzen unterstützen;
- j) leistungsfähige und wirksame öffentliche und private Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung, auch im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung, sowie robuste Institutionen für den sozialen Dialog, die Verbindungen zur Arbeitswelt ermöglichen und darauf gerichtet sind, volle, produktive und frei gewählte Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle zu gewährleisten;
- k) robuste Systeme für die Validierung von Qualifikationen und Kompetenzen sowie die Anerkennung von Voll- und Teilqualifikationen (einschließlich Mikroqualifikationen), die im Rahmen jeglicher früherer Lernerfahrungen – darunter formales, nicht-formales und informelles Lernen – erworben wurden und die von qualifizierten Lehrkräften, Ausbildern und Beratern unterstützt werden sowie Wege des lebenslangen Lernens schaffen, um die Übertragbarkeit von Qualifikationen zu ermöglichen und zu verstärken und die berufliche, soziale und geografische Mobilität zu erleichtern;
- l) wirksame nationale und, sofern angemessen, subnationale Qualitätssicherungssysteme, die Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung akkreditieren, die Bedeutung qualifizierter Lehrkräfte und Ausbilder anerkennen und eine hochwertige Vermittlung, Bewertung und Zertifizierung von Qualifikationen gewährleisten;
- m) die gezielte Analyse und Antizipierung des Qualifikationsbedarfs auf nationaler, sofern angemessen, subnationaler und sektorspezifischer Ebene auf der Grundlage des sozialen Dialogs, einschließlich Kollektivverhandlungen und dreigliedriger Zusammenarbeit, sowie der Zusammenarbeit zwischen mehreren Interessenträgern. Solche koordinierten Maßnahmen sollten den sektorspezifischen Qualifikationsbedarf, darunter den Bedarf in der Pflege-, digitalen und ökologisch nachhaltigen Wirtschaft, aufzeigen und sich daran anpassen;
- n) Kontaktarbeit, gemeindenahe Ausbildung und Beratung zur Verbesserung des Zugangs zu Qualifikationsentwicklung und lebenslangem Lernen und der Teilnahme daran für Personen in der informellen Wirtschaft, in ländlichen Gemeinden und an abgelegenen Orten, insbesondere bei einem strukturellen und digitalen Gefälle;
- o) gezielte Strategien zu Qualifikationsentwicklung und lebenslangem Lernen für die informelle Wirtschaft, darunter Bewertung, Validierung und Anerkennung der durch formales, nicht-formales und informelles Lernen erworbenen Qualifikationen und Fähigkeiten, die die Lernoptionen und -wege für informelle Beschäftigte verbessern. Diese Strategien

- sollten den Übergang zur formellen Wirtschaft unterstützen und dabei den spezifischen Bedürfnissen verschiedener Wirtschaftseinheiten, darunter Selbstständige sowie Klein-, kleine und mittlere Unternehmen, im öffentlichen ebenso wie im privaten Bereich Rechnung tragen;
- p) einen wirksamen Zugang zu Qualifikationen und lebenslangem Lernen für alle Arbeitnehmer in unsicheren Beschäftigungsformen durch ihre Einbeziehung in gezielte Strategien, die sicherstellen sollen, dass sie vollen Nutzen aus menschenwürdiger Arbeit ziehen können;
  - q) eine wirksame Personalentwicklung und menschenwürdige Arbeitsmöglichkeiten für die Beschäftigten der Systeme für Qualifikationsentwicklung und lebenslanges Lernen, insbesondere für Lehrkräfte und Ausbilder, um eine hochwertige Ausbildung zu gewährleisten und das wirksame Funktionieren von Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung durch angemessene Finanzierung zu ermöglichen;
  - r) eine koordinierte lebenslange Berufs- und Karriereberatung und Unterstützung nach der Ausbildung unter Einbeziehung öffentlicher und privater Arbeitsvermittlungen und anderer Einrichtungen, die Menschen aller Altersgruppen durch die Bereitstellung von geeigneten Informationen, Beratung und Orientierung beim Zugang zu Lernangeboten und menschenwürdigen Arbeitsmöglichkeiten unterstützen;
  - s) umfassende Digitalisierungsstrategien, die die nationalen und, sofern angemessen, subnationalen Systeme für Qualifikationsentwicklung und lebenslanges Lernen unterstützen und stärken, und zwar durch innovative Technologien, Investitionen in eine ökologisch nachhaltige und erschwingliche Infrastruktur, erschwinglichen Zugang zu verbesserten Internetanschlüssen, Ausrüstungen, Geräten und Instrumenten, bei Bedarf auch durch öffentlich-private Partnerschaften, Unterstützung des Kapazitätsaufbaus bei Lehrkräften, Ausbildern und unterstützendem Bildungspersonal und Zugang zu digitalen Lerninhalten und -materialien sowie andere Maßnahmen zur Verringerung des digitalen Gefälles und der digitalen Kluft zwischen den Geschlechtern;
  - t) die Verknüpfung von Qualifikationsentwicklung mit Sozialschutz, auch für Erwerbslose und Personen mit eingeschränkter Arbeitsfähigkeit im Fall von Krankheit und Behinderung, damit Möglichkeiten des formalen, nicht-formalen und informellen lebenslanges Lernens für alle zugänglich sind;
  - u) die Verknüpfung von Strategien der allgemeinen und beruflichen Bildung mit aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zur Erleichterung von Qualifizierung sowie Neu- und Höherqualifizierung, um die Beschäftigungs- und Anpassungsfähigkeit zu steigern und erfolgreiche und gerechte Arbeitsmarktübergänge und Zugang zu menschenwürdiger Arbeit zu gewährleisten;
  - v) die Bereitstellung von Unterstützung bei der Stärkung der Fähigkeit der Sozialpartner auf nationaler, sofern angemessen, subnationaler und regionaler Ebene, einen wirksamen Beitrag zu den Systemen für Qualifikationsentwicklung und lebenslanges Lernen zu leisten, auch in Bezug auf die Ermittlung und Antizipation der auf dem Arbeitsmarkt benötigten Qualifikationen.

### III. Maßnahmen zur Förderung inklusiver, bedarfsorientierter und widerstandsfähiger Systeme für Qualifikationen und lebenslanges Lernen

13. In der Erkenntnis, dass Bildung ein Recht für alle ist, unter Hinweis auf die Empfehlung (Nr. 195) betreffend die Entwicklung der Humanressourcen, 2004, wonach die Mitglieder anerkennen sollten, dass alle ein Recht auf allgemeine und berufliche Bildung haben, und unter



Berücksichtigung der nationalen Gegebenheiten sollten die Regierungen in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern darauf hinwirken, den Zugang aller zum lebenslangen Lernen zu gewährleisten. Die Regierungen sollten mit Unterstützung der IAO:

- a) den Erwerb von Fähigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen für alle Arbeitnehmer während ihres gesamten Arbeitslebens als gemeinsame Verantwortlichkeit von Regierungen und Sozialpartnern fördern;
- b) den Zugang zu hochwertigen Möglichkeiten für lebenslanges Lernen für alle gewährleisten;
- c) die einschlägigen Systeme für Qualifikationsentwicklung und lebenslanges Lernen in die Beschäftigungspolitik integrieren, um die Verwirklichung von voller, produktiver und freigewählter Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für alle zu unterstützen und gerechte und inklusive Arbeitsmärkte zu gewährleisten;
- d) die Politik im Bereich allgemeine und berufliche Bildung mit anderen öffentlichen Politikkonzepten und Strategien, einschließlich der Finanz-, Industrie-, Handels-, Investitions-, Umwelt- und Klimapolitik, koordinieren;
- e) die Sozialpartner einbeziehen und, sofern angemessen, mit anderen maßgeblichen Interessenträgern zusammenarbeiten bei der Gestaltung, Umsetzung (einschließlich Konsultationen zur Ressourcenzuweisung), Überwachung und Evaluierung von Politikkonzepten, Systemen und Programmen für Qualifikationsentwicklung und lebenslanges Lernen;
- f) je nach nationalen Gegebenheiten und Praktiken vielfältige, gerechte und tragfähige Finanzierungsmodelle, darunter Anreizsysteme für Lernende und Unternehmen und, sofern angemessen, durchdachte und transparente, aus Beiträgen finanzierte Ausbildungsfonds einführen und umsetzen;
- g) Arbeitnehmern, insbesondere den unter Punkt 5 genannten Gruppen, bei der Auswahl von Laufbahnberatungs-, Ausbildungs- und Unterstützungsangeboten, bei dem Zugang dazu und der Teilnahme daran behilflich sein sowie gezielte Politikkonzepte und, sofern zutreffend, die im Laufe ihres Lebens benötigte maßgeschneiderte finanzielle Unterstützung stärken, um erfolgreiche und gerechte Arbeitsmarktübergänge zu ermöglichen;
- h) alle Unternehmen, insbesondere Kleinst-, kleine und mittlere Unternehmen, unterstützen und stärken, um die Ausbildung am Arbeitsplatz zu erleichtern und die Entwicklung fachlicher und grundlegender Kompetenzen durch arbeitsbasiertes Lernen, einschließlich einer hochwertigen Lehrlingsausbildung, zu verbessern;
- i) die sektorübergreifende Zusammenarbeit erleichtern, indem alle maßgeblichen Interessenträger darin einbezogen werden, Sachverstand, Ressourcen und Finanzmittel für konkrete Maßnahmen zur Höher- und Neuqualifizierung sowie für die sektorübergreifende Zusammenarbeit zu bündeln;
- j) Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände bei der Wahrnehmung einer aktiven Rolle als Anbieter von Ausbildungsmaßnahmen und, sofern angemessen, Laufbahnorientierungs- und Berufsberatungsdiensten unterstützen, die dem Bedarf von Arbeitnehmern und Arbeitgebern unmittelbar entsprechen;
- k) Qualifikationsentwicklung und lebenslanges Lernen zu zentralen Bestandteilen von Strategien für die Erholung, auch nach der COVID-19-Pandemie, machen, mögliche Lücken und Überschneidungen ermitteln, um die Kohärenz und Effizienz der Systeme des lebenslangen Lernens zu stärken, eine faktengestützte Politikgestaltung gewährleisten und ein inklusives und geschlechtergerechtes lebenslanges Lernen erleichtern, das den Zugang

zu allgemeiner und beruflicher Bildung für benachteiligte Gruppen und Gemeinschaften in Situationen der Fragilität und Verwundbarkeit fördert.

#### IV. Empfehlungen für das künftige Handeln der IAO

14. Die Internationale Arbeitsorganisation sollte dieser EntschlieÙung umfassend Wirkung verleihen und die Mitglieder bei dem Aufbau und der Verbesserung von Systemen für Qualifikationen und lebenslanges Lernen unterstützen. Die Organisation sollte:
- a) eine kohärente, inklusive und geschlechtergerechte Strategie für Qualifikationen und lebenslanges Lernen für den Zeitraum 2022–30 im Einklang mit den SDG und insbesondere den SDG 4, 5 und 8 erarbeiten, die in Zusammenarbeit mit den maßgeblichen Organisationen der UN die globale Führungsrolle der IAO in Bezug auf Qualifikationen und lebenslanges Lernen stärkt, die Mitgliedsgruppen besser in Bezug auf Systeme für Qualifikationsentwicklung und lebenslanges Lernen unterstützt und zur Förderung von voller, produktiver und frei gewählter Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für alle beiträgt. Die Strategie sollte durch Forschung abgesichert sein, den vielfältigen Bedürfnissen von Mitgliedsgruppen in aller Welt Rechnung tragen und innovative Maßnahmen zur Behandlung aller Elemente des unter Punkt 12 dargelegten Politikrahmens für inklusive, bedarfsorientierte und widerstandsfähige Systeme für Qualifikationen und lebenslanges Lernen beinhalten. Die Strategie sollte der 346. Tagung des Verwaltungsrats vom Generaldirektor zusammen mit einer Schätzung des Ressourcenbedarfs für ihre Umsetzung zur Genehmigung vorgelegt werden und folgende Einzelheiten enthalten:
    - i) Maßnahmen, die gewährleisten, dass alle gleichberechtigten Zugang zu Angeboten der Qualifikationsentwicklung und des lebenslangen Lernens haben, welche sich am Bedarf des Einzelnen und den ermittelten Anforderungen des Arbeitsmarkts, auch in der informellen Wirtschaft, orientieren, und einen solchen Zugang fördern. Diese Maßnahmen sollten ein günstiges Umfeld und Offenheit für das Lernen fördern sowie Hindernisse im Zusammenhang mit Diskriminierung, Zeit- und Kostenaufwand, Motivation und anderen Faktoren aufzeigen und angehen;
    - ii) Initiativen zur Stärkung der Kapazitäten der Regierungen und der Sozialpartner und zur Förderung des sozialen Dialogs, einschließlich Kollektivverhandlungen und dreigliedriger Zusammenarbeit, zum Thema Qualifikationsentwicklung und lebenslanges Lernen;
    - iii) Initiativen zur Unterstützung von Regierungen, die in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern inklusive, bedarfsorientierte und widerstandsfähige Systeme für Qualifikationen und lebenslanges Lernen entwickeln und umsetzen;
    - iv) Maßnahmen zur Unterstützung der Regierungen in enger Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern bei der Verwirklichung der einschlägigen Zielvorgaben im Rahmen der SDG, insbesondere der SDG 4, 5 und 8;
    - v) Maßnahmen zur Unterstützung der Regierungen bei der Entwicklung von Qualifizierungssystemen, die sich am Klimawandel orientieren und zu einem gerechten Übergang beitragen;
    - vi) die jeweiligen Rollen und Verantwortlichkeiten der Regierungen, der Sozialpartner und des Amtes bei der Gestaltung, Umsetzung, Überwachung und Evaluierung der Strategie;



- vii) Bestimmungen für eine Halbzeitüberprüfung und Evaluierung der Ergebnisse und Wirkung der Strategie;
- b) sich verstärkt bemühen, das Wissen zu bewährten Praktiken zu erweitern und auszutauschen, auch durch Süd-Süd-Zusammenarbeit und Dreieckskooperation, um die Herausforderungen zu bewältigen, denen sich die Mitgliedsgruppen in den Bereichen Qualifikationsentwicklung und lebenslanges Lernen gegenübersehen. Dies umfasst aktuelle Forschung, Politikevaluierungen, innovative Mittel der Datenerhebung und -analyse, Peer-Learning-Aktivitäten und die Generierung, Weitergabe und Verbreitung von Wissen, darunter Prognosen zum Qualifikationsbedarf;
- c) die Ratifizierung und Anwendung internationaler Arbeitsnormen mit Relevanz für Qualifikationsentwicklung und lebenslanges Lernen durch gezielte Maßnahmen, darunter eine Ratifizierungskampagne für das Übereinkommen (Nr. 142) über die Erschließung des Arbeitskräftepotentials, 1975, fördern. Das Amt sollte mögliche Hindernisse für die Ratifizierung und Durchführung des Übereinkommens (Nr. 140) über den bezahlten Bildungsurlaub, 1974, ermitteln und fachliche Unterstützung bei ihrer Überwindung leisten. In diesem Zusammenhang begrüÙt die Konferenz die Aufnahme eines Normensetzungsgegenstands zur Lehrlingsausbildung in die Tagesordnung ihrer 110. Tagung (2022);
- d) ihr derzeitiges Portfolio an Programmen und Projekten der Entwicklungszusammenarbeit erweitern, um ihre Mitglieder bei der Entwicklung und Stärkung ihrer Systeme für Qualifikationsentwicklung und lebenslanges Lernen zu unterstützen, mit besonderem Schwerpunkt auf der Bewältigung der Herausforderungen, denen sich Frauen und junge Menschen sowie alle unter Punkt 5 aufgeführten Gruppen gegenübersehen, auf den Bedürfnissen von Kleinst-, kleinen und mittleren Unternehmen sowie auf der Erleichterung des Übergangs zur formellen Wirtschaft;
- e) ihre Anstrengungen für die Bereitstellung von Beratungsdiensten zu nationalen, sofern angemessen, subnationalen, und regionalen Strategien und Systeme für Qualifikationsentwicklung und lebenslanges Lernen verstärken;
- f) die Aktivitäten zum Kapazitätsaufbau für die Mitglieder und mit ihnen ausweiten und dabei auf die Unterstützung des Internationalen Ausbildungszentrums der IAO (ITC-ILO), des Interamerikanischen Zentrums für Wissensentwicklung in der Berufsbildung (IAO-CINTERFOR) und anderer einschlägiger Einrichtungen im Bereich Kapazitätsaufbau zurückgreifen;
- g) in den Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit in Zusammenarbeit mit dem System der residierenden Koordinatoren der Vereinten Nationen den Schwerpunkt auf Qualifikationsentwicklung und lebenslanges Lernen auf der nationalen Ebene setzen;
- h) Forschung betreiben, externe Ressourcen mobilisieren und umfassende Partnerschaften mit internationalen Organisationen, darunter mit der Organisation der Vereinten Nationen für Erziehung, Wissenschaft und Kultur (UNESCO), Entwicklungspartnern, Hochschulen und anderen wichtigen Akteuren aufbauen, um Doppelarbeit zu vermeiden, Politikohärenz zu fördern und Synergien für gemeinsame Maßnahmen herzustellen, die Qualifikationsentwicklung, lebenslanges Lernen und menschenwürdige Arbeit für eine nachhaltige Entwicklung unterstützen;
- i) das Amt beauftragen, Forschungsarbeiten durchzuführen, um Wege dafür aufzuzeigen, wie Beschäftigte in der informellen Wirtschaft, Selbstständige und Erwerbstätige in Arbeitsformen wie Teilzeitarbeit, befristeten Verträgen oder einer Beschäftigung über

private Arbeitsvermittler wirksam Zugang zu Qualifikationsentwicklung und lebenslangem Lernen erlangen können;

- j) kohärente Beratung zur Bedeutung einer dreigliedrigen Zusammenarbeit in Bezug auf die für den Aufbau von Qualifizierungssystemen eingesetzte Technologie, insbesondere der Nutzung künstlicher Intelligenz, unter Beachtung der Regelungen zu Datenschutz und -verwaltung bereitstellen;
- k) mit den internationalen Finanzinstitutionen entsprechend dem Mandat der jeweiligen Organisation zusammenarbeiten, auch in Bezug auf die Mobilisierung und Zuweisung von Ressourcen, um den finanzpolitischen Spielraum für die allgemeine und berufliche Bildung zu erweitern, und gemeinsam mit sämtlichen maßgeblichen Institutionen im Hinblick auf eine kohärentere internationale Politik im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung im Einklang mit der Strategie der IAO zusammenarbeiten.