



OECD Skills Strategy

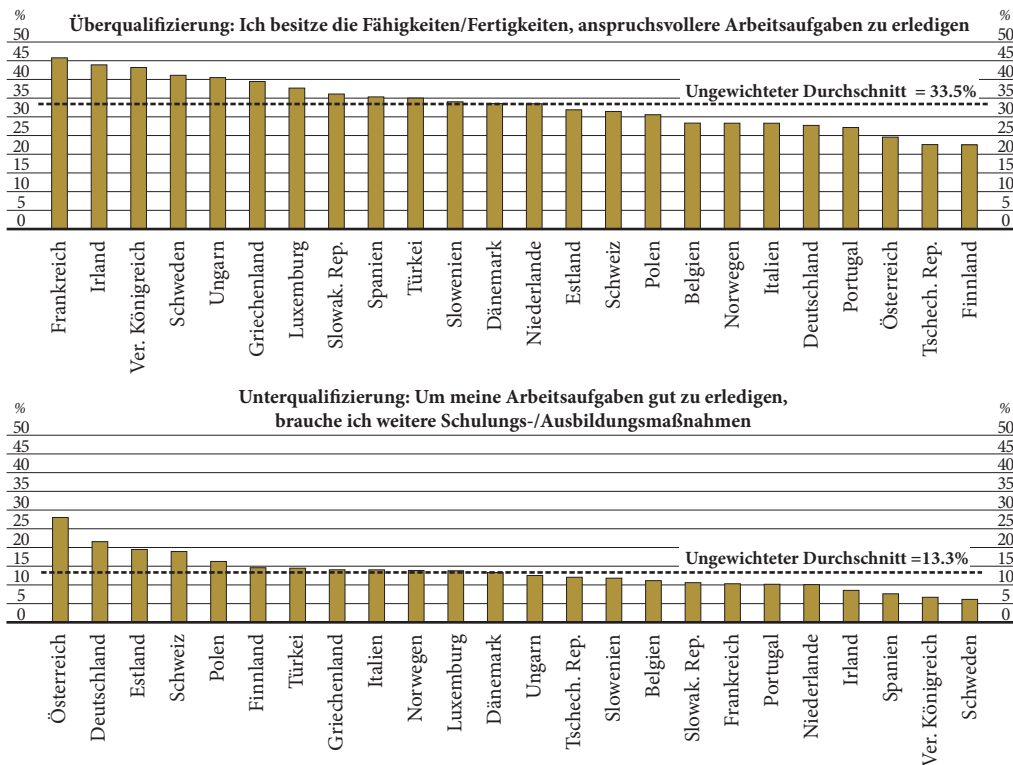
DER OECD

“Fit für die Zukunft” – die OECD-Strategie für eine wandelbare Arbeitswelt

Qualifiziert zu sein, war für Arbeitskräfte schon immer ein Vorteil – wenn nicht sogar eine Notwendigkeit. Und ebenso sehr ist in der heutigen Zeit eine gut ausgebildete Erwerbsbevölkerung eine Notwendigkeit für Länder, die in einer fortgeschrittenen Wirtschaft miteinander konkurrieren müssen. Qualifizierte Arbeitskräfte sind produktiver, und eine höhere Produktivität ist die Grundvoraussetzung für ein nachhaltiges Wachstum. Diese beiden Elemente – eine höhere Produktivität und ein nachhaltiges Wachstum – sind auch für eine deutliche und nachhaltige Erholung von der jüngsten Wirtschaftskrise von entscheidender Bedeutung.

Dennoch verdienen gut ausgebildete Arbeitskräfte weder automatisch mehr, noch ist eine hochqualifizierte Erwerbsbevölkerung eine Garantie für ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum. In einigen Ländern betrachten sich bis zu einem Drittel der Arbeitskräfte als überqualifiziert für die Beschäftigung, die sie ausüben, während weitere 13% der Auffassung sind, nicht hinreichend qualifiziert zu sein. Selbst auf dem Höhepunkt der Krise im Jahr 2009 gaben über 40% der Arbeitgeber in Australien, Japan, Mexiko und Polen an, Schwierigkeiten dabei zu haben, Arbeitskräfte mit geeigneten Qualifikationen zu finden. Zudem stehen viele Arbeitskräfte außerhalb des Arbeitsmarkts und nutzen ihre Qualifikationen gar nicht.

Inzidenz von Über- und Unterqualifizierung in ausgewählten OECD-Ländern (2005)



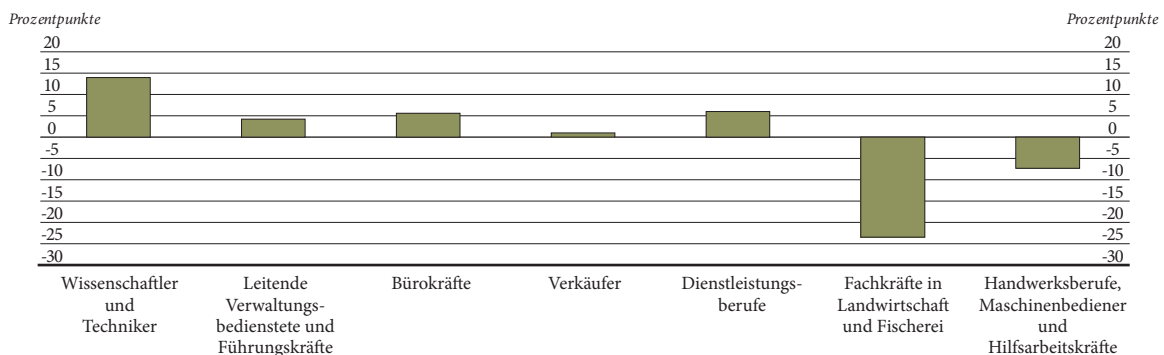
Quelle: Quintini (2011), Schätzungen des OECD-Sekretariats auf der Basis der Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen, 2005.

Viele Länder haben Strategien entwickelt, um das Qualifikationsniveau ihrer Bürger zu steigern und ein besseres „Matching“ zwischen den verfügbaren und den am Arbeitsmarkt erforderlichen Kompetenzen zu erzielen. Mit der Skills Strategy der OECD werden diese Bemühungen um eine globale Perspektive ergänzt, die den Regierungen helfen kann, die Gestaltung und Umsetzung ihrer nationalen Qualifikationspolitik einer Neubeurteilung im Licht der in anderen Ländern gesammelten Erfahrungen zu unterziehen. Dies kann zur Förderung eines länderübergreifenden gegenseitigen Lernprozesses zu Gunsten einer Verbesserung des Angebots an Qualifikationen, einer Antizipation der Qualifikationsnachfrage sowie einer Optimierung der Nutzung der in der Erwerbsbevölkerung vorhandenen Qualifikationen beitragen. In der Skills Strategy, die Anfang 2013 lanciert werden soll, werden die jeweils wertvollsten Ergebnisse der zukunftsgerichteten Reflexionen und Analysen der OECD zu mehreren Politikbereichen zum Ausdruck kommen.

Für das Unvorhersehbare gewappnet sein

In den vergangenen fünf Jahrzehnten hat sich das Gleichgewicht zwischen den Beschäftigungssektoren – und den in diesen Sektoren nachgefragten Qualifikationen – verlagert. Sowohl für traditionelle als auch für neue Tätigkeitsfelder sind heute höher qualifizierte Arbeitskräfte erforderlich. Während sich diese allgemeinen Trends voraussichtlich fortsetzen werden, befindet sich der spezifische Qualifikationsbedarf der Arbeitgeber in einem stetigen Wandel – und ist schwer vorhersehbar.

Veränderungen der Beschäftigungsanteile nach Berufsfeldern, 1960-2009,
ausgewählte OECD-Länder¹
Veränderung in Prozentpunkten



1. Australien, Belgien, Chile, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Japan, Kanada, Korea, Luxemburg, Neuseeland, Niederlande, Norwegen, Österreich, Portugal, Schweden, Schweiz, Spanien, Vereinigtes Königreich und Vereinigte Staaten.
Quelle: Handel (erscheint demnächst), *Trends in Jobs Skills Demands in OECD Countries*.

Zugleich nimmt die Lebenserwartung in den OECD-Ländern zu, während die Zahl der Kinder abnimmt. Infolgedessen wird sich das zahlenmäßige Verhältnis zwischen der älteren, nicht erwerbstätigen Bevölkerung und den Erwerbstätigen bis 2050 gegenüber dem Jahr 2000 voraussichtlich nahezu verdoppeln, von etwa 38% auf knapp über 70%. Das bedeutet, dass die Nachfrage nach qualifizierten Kräften im Gesundheitssektor sowie in Dienstleistungssektoren, die Freizeit- und Erholungsaktivitäten anbieten, expandieren wird. In einem allgemeineren Sinn bedeutet dies aber auch, dass Volkswirtschaften es sich nicht leisten können, Talente zu verschwenden und Personen vom Arbeitsmarkt auszuschließen.

Unterdessen sehen sich zahlreiche andere Länder mit einer umgekehrten demografischen Verschiebung konfrontiert. In diesen Ländern ist die Zahl an jungen Arbeitskräften wesentlich größer, als der derzeitige Arbeitsmarkt aufnehmen kann; und viele dieser jungen Menschen verlassen die Schule ohne Qualifikationen. Wie sich die hohe Arbeitslosenquote unter jungen Menschen reduzieren lässt und wie sowohl die Nachfrage nach qualifizierten Kräften als auch das entsprechende Angebot ausgebaut werden können, sind Fragen, denen sich diese Länder dringend stellen müssen.

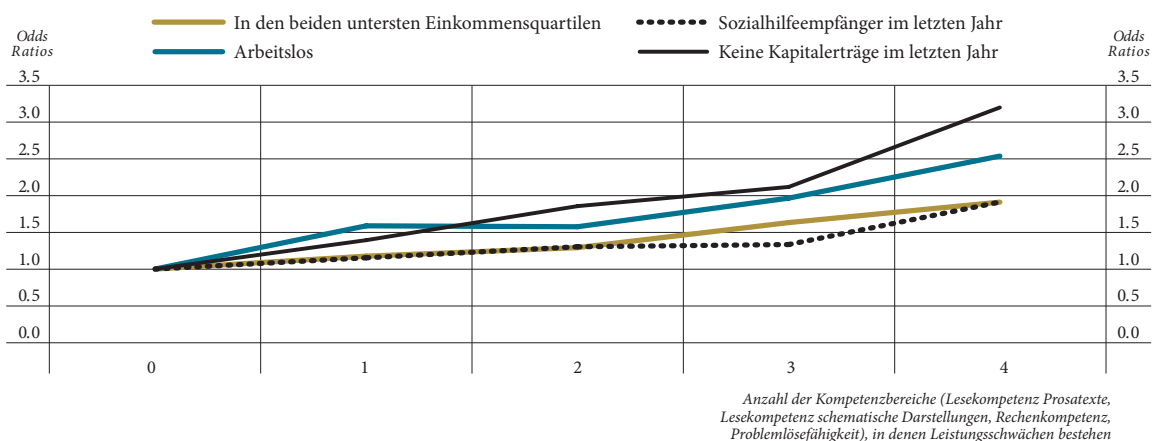


Die Förderung von Aus- und Weiterbildung ist ein wichtiger Aspekt der Entwicklung einer qualifizierten Erwerbsbevölkerung. Im Durchschnitt wenden die OECD-Länder etwa 6% ihres BIP für Bildungseinrichtungen auf. Seit den 1980er Jahren arbeiten die meisten Länder darauf hin, den Anteil der jungen Menschen zu erhöhen, die einen Sekundarabschluss erreichen und anschließend einen postsekundären Bildungsgang bzw. ein Hochschulstudium beginnen. Angesichts der Unvorhersehbarkeit der Entwicklung des Arbeitsmarkts müssen jedoch alle Arbeitskräfte – jene, die gerade ins Erwerbsleben eingetreten sind, ebenso wie die, die schon länger am Arbeitsmarkt teilnehmen – bereit sein, neue Kompetenzen zu erwerben und sich einer wandelnden Nachfrage anzupassen. Dazu ist es möglicherweise nötig, Bildungspolitiken, bei denen der Schwerpunkt auf Bildung und Ausbildung in der Pflichtschulzeit liegt, neu auszurichten, damit sie sich auch auf das Lernen während der gesamten Lebenszeit erstrecken.

Da die jungen Menschen, die heute in den Arbeitsmarkt eintreten, im Verlauf ihres Arbeitslebens wahrscheinlich mehrfach den Arbeitgeber oder sogar den Beruf werden wechseln müssen, setzt eine gute Vorbereitung auf den modernen Arbeitsmarkt auch die Vermittlung der Fähigkeit voraus, mit Ungewissheiten und Veränderungen umgehen zu können. Daher benötigen die Arbeitskräfte sowohl berufsspezifische als auch allgemeine Qualifikationen – und sie müssen die Bereitschaft, die Fähigkeit und die Gelegenheiten haben, sich während ihres gesamten Erwachsenenlebens fortzubilden. Personen mit schwachen Leistungsprofilen in den Grundqualifikationsbereichen (Lese-, Schreib- und Rechenkompetenz sowie Problemlösefähigkeit) tendieren dazu, in ihrem Leben wirtschaftlich benachteiligt zu sein, und nehmen auch mit sehr viel geringerer Wahrscheinlichkeit an Fortbildungsaktivitäten teil. Es bedarf u.U. zusätzlicher Maßnahmen, um bestimmten Personengruppen, wie schwer vermittelbaren Arbeitslosen, älteren Arbeitskräften, Zuwanderern, Minderheiten und Frauen, einen besseren Zugang zum Arbeitsmarkt zu gewähren, damit sie ihre Qualifikationen im Arbeitsleben einsetzen und aufrechterhalten können – und damit verhindert wird, dass es zu einer Entwertung ihrer Fähigkeiten durch mangelnde Nutzung kommt.

Wie sich ein geringes Grundqualifikationsniveau in wirtschaftlichen Nachteilen niederschlägt

Bereinigte Chancenverhältnisse (odds ratios) zur Verdeutlichung der Wahrscheinlichkeit wirtschaftlicher Benachteiligungen, nach Anzahl der Grundqualifikationsbereiche, in denen Erwachsene zwischen 16 und 65 Jahren Leistungsschwächen aufweisen



Anmerkung: Die Chancenverhältnisse wurden um Alter, Geschlecht, Bildungsniveau, Bildungsniveau der Eltern sowie Erwerbs-, Berufs-, Einkommens-, Migrations- und Sprachstatus bereinigt.

Quelle: Adult Literacy and Lifeskills (ALL) Survey, 2003-2007.



Die nächsten Schritte

In den kommenden zwei Jahren werden im Rahmen der Internationalen Schulleistungsstudie der OECD (PISA) und der Internationalen Vergleichsstudie der Kompetenzen Erwachsener (PIAAC) weitere Daten zur Qualifikationsmessung erhoben und analysiert werden. Ferner wird die OECD auch Grunddaten zu Beschäftigung, Arbeitsverdiensten und arbeitgeberseitigem Qualifikationsbedarf sammeln, sektorspezifische Projektionen der Qualifikationsnachfrage und des Qualifikationsangebots in der Zukunft erstellen und die bestehenden bildungs- und arbeitspolitischen Maßnahmen im Hinblick auf ihre Wirksamkeit beobachten und evaluieren. Anhand dieser Informationen wird sich die OECD dann eingehender mit bestimmten Fragen auseinandersetzen, wie z.B. dem Wert berufsspezifischer Qualifikationen im Vergleich zu allgemeinen Qualifikationen, dem Ausmaß und den Folgen eines Ungleichgewichts zwischen den verfügbaren und den am Arbeitsmarkt benötigten Qualifikationen sowie der Notwendigkeit einer Verbesserung der Qualifikationen von Arbeitslosen, um sie ins Erwerbsleben zurückzuführen.

Was ist PISA?

Die Internationale Schulleistungsstudie der OECD (PISA) ist eine im Dreijahresturnus in OECD-Mitgliedsländern und Partnerländern/-volkswirtschaften an 15-jährigen Schülerinnen und Schülern durchgeführte Erhebung, die misst, inwieweit diese gegen Ende ihrer Pflichtschulzeit Kenntnisse und Fähigkeiten erworben haben, die für eine volle Teilhabe am Leben moderner Gesellschaften unerlässlich sind. Mit dem Fokus auf Lesen, Mathematik und Naturwissenschaften zielt PISA nicht einfach darauf ab, zu evaluieren, ob die Schülerinnen und Schüler das Gelernte wiedergeben können, sondern untersucht auch, wie gut sie aus dem Gelernten extrapolieren und ihr Wissen in ungewohnten Situationen – im schulischen und außerschulischen Kontext – anwenden können.

Was ist PIAAC?

Die Internationale Vergleichsstudie der Kompetenzen Erwachsener (PIAAC) evaluiert das Niveau und die Verteilung der Qualifikationen unter Erwachsenen in den einzelnen Ländern. Sie richtet das Augenmerk auf entscheidende kognitive und arbeitsplatzbezogene Fähigkeiten, die für eine erfolgreiche Teilhabe an Wirtschaft und Gesellschaft heute unerlässlich sind. Die ersten Ergebnisse der PIAAC-Erhebung werden 2013 veröffentlicht.

Angesichts der Tatsache, dass die Skills Strategy zu einer Zeit ausgearbeitet wird, die durch erhebliche Haushaltsdefizite und Ausgabenkürzungen gekennzeichnet ist, wird die OECD in Zusammenarbeit mit ihren Mitglieds- und Partnerländern auch einen Katalog empfehlenswerter Vorgehensweisen identifizieren und entwickeln, die es ermöglichen, die Investitionen in den Lernprozess für Arbeitnehmer und Arbeitgeber kostengünstig zu gestalten. Das beinhaltet nicht nur die Identifizierung guter Verfahrensweisen für die Finanzierung von Programmen zur Kompetenzentwicklung, sondern auch eine Untersuchung des Beitrags, den Steuersysteme und andere Maßnahmen leisten können, um Privatpersonen und Unternehmen zu Investitionen in Qualifikationen zu ermutigen.

Dahinter steht der Gedanke, einen von allen Regierungsressorts und -ebenen getragenen Ansatz zur Formulierung und Umsetzung sinnvoller Aus- und Weiterbildungspolitiken zu konzipieren, der die zuständigen Ministerien für Bildung, Migration, Familie, Wissenschaft und Technologie sowie Beschäftigung einbezieht. Dabei wird auch die Mitwirkung von Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden, Industrie- und Handelskammern, Nichtregierungsorganisationen, Hochschulen und sonstigen interessierten Partnern gefragt sein. Das Endergebnis wird eine Blaupause für die Gestaltung und Umsetzung von Politiken sein, die das Humankapital der einzelnen Länder durch die Steigerung – und Nutzung – der Qualifikationen ihrer Bürger optimieren, um Wirtschaftswachstum und soziale Inklusion zu fördern.

Wegen weiterer Informationen zur Skills Strategy der OECD:

Kontakt

Andreas Schleicher (andreas.schleicher@oecd.org)

Website

www.oecd.org/education/SkillsStrategy

