



ГІДНА ПРАЦЯ

Кращий світ починається тут.



Міжнародна
Організація
Праці

Професійні навички та підприємництво: подолання технологічного та гендерного розриву

Технології, особливо інформаційні й комунікаційні, вважаються рушійною силою трансформації соціального, економічного і політичного життя в усьому світі. У багатьох випадках сталий розвиток і застосування технологій створили нові широкі можливості для розвитку економіки та зайнятості. Більшість країн, що розвиваються, запроваджують новітні технології для прискорення процесів свого розвитку.

Враховуючи, що впродовж наступного десятиліття кількість людей що увільнуться до глобальної робочої сили сягне близько 500 мільйонів, пристосування до технологічних змін є вирішальним. Залишаючись «непідключеними», мільйони жінок і чоловіків ризикують залишитися позаду. Оскільки жінки становлять значну більшість тих, хто не має доступу до інновацій, існує чіткий гендерний вимір технологічного розриву. Тому технологічний розрив є багатоскладовим. Цей розрив стосується розриву між країнами, які мають або не мають вільного доступу до технологічних досягнень. У середині країн існує розрив між соціально-економічними верствами населення залежно від наявності чи відсутності (особливо у сільській місцевості) доступу до технологій. Крім того, існує гендерний розрив між окремими країнами і всередині переважної більшості країн: майже всюди жінки відстають від чоловіків чи то в доступі до професійної підготовки, чи то в застосуванні технологій.

Щоб відповідати технологічним викликам, необхідні стратегії розвитку, які б поєднували нові технологічні можливості з інвестиціями у широкому спектрі традиційних і нетрадиційних секторів економіки. Ці стратегії потребують підтримки шляхом поліпшення освіти, професійного навчання, професійного навчання та наукових досліджень¹. Навчання використанню технологій є важливим і ключовим кроком в отриманні переваг від нових економічних можливостей. Вони мають вирішальне значення для реалізації мети МОП щодо створення більших можливостей для жінок і чоловіків у доступі до гідної та продуктивної праці.



© ILO, Cassidy K.

ТЕХНОЛОГІЇ ТА ЇХНІ ВИКЛИКИ

Власне, в основу технології покладено знання що складаються з двох вимірів: технологічні знання – знання про принцип способи, та методи – тобто повсякденне застосування цих знань у процесах виробництва за допомогою інструментів. Із давніх форм технології перетворилися на такі пристрої, як комп'ютер чи мобільний телефон. Технології настільки поширені у багатьох сучасних суспільствах, що реалізація їх не обмежується певною сферою чи конкретною галуззю. Технологічні знання і техніка, до того ж, постійно розвиваються й долають географічні відстані (наприклад, за допомогою електронного навчання та електронної торгівлі). Практичні досягнення часто сприяють широкому використанню, що, своєю чергою, знижує витрати на продукти для кінцевих користувачів і робить технології доступнішими. Інновації й деякі технології можуть спричиняти й небажані ефекти, зокрема забруднення і деградація довкілля.

¹ МБП, Професійні навички, що сприяють зростанню продуктивності, зайнятості та розвитку (Skills for Improved productivity, employment growth and development), звіт V, Міжнародна конференція праці, 97-а сесія, Женева, 2008, с. xiii.

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У СЕРЦІ ГІДНОЇ ПРАЦІ



ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У СЕРЦІ ГІДНОЇ ПРАЦІ

У розвинених країнах доступ до технологій значною мірою допоміг підвищити продуктивність праці. У менш розвинених країнах навіть низькотехнологічні нововведення зумовили високу віддачу в полегшенні робочого тягаря. Наприклад, «Рух Мабати» в Кенії у 1960-ті роки перетворив прості жерстяні дахи на колектори дощової води, заощадивши незліченну кількість часу на доставку води і створивши продукт що може допомогти збільшити поголів'я худоби, підвищити врожайність фруктів та овочів, чи бути проданим іншим².

ТЕХНОЛОГІЇ ТА ГЕНДЕР

У багатьох країнах більше чоловіків, ніж жінок набувають технологічних знань і кваліфікації, необхідних для застосування нової техніки й започаткування інноваційних видів економічної діяльності. Жінки стикаються з багатьма перешкодами, які заважають їм повною мірою використовувати новітні економічні можливості, що збільшують продуктивність праці на підприємствах, створюють продуктивніші робочі місця з вищими доданою вартістю та доходом, що розширюють можливості зайнятості.



© ILO, Crozet M.

Дедалі більше дівчаток і хлопчиків вступають до початкових та середніх шкіл у багатьох регіонах світу; у вищих навчальних закладах рівень жінок неухильно зростає, і зараз наближається до 50-відсоткової позначки від загалу студентів у всьому світі³. Незважаючи на це, жінки нерівномірно недостатньо представлені в наукових і технологічних дослідженнях на всіх рівнях освіти і на ринку праці в різних регіонах.

У нещодавній доповіді Організації економічної співпраці та розвитку (ОЕСР) йдеться⁴ про те, що в більшості країн ОЕСР менш ніж третина всіх учнів середніх шкіл з спеціалізованими класами хімії, фізики чи біології були жінками. У США на частку жінок

припадає лише 15% студентів, що навчаються із застосуванням передових комп'ютерних досліджень⁵. Але згідно з даними Інституту статистики ЮНЕСКО, в країнах Латинської Америки і Карибського басейну 43% дослідників науки і технологій становлять жінки, що перевищує середній світовий показник у 28%⁶. У більшості центральноазіатських країн, які надають свої статистичні дані, цей показник становить близько 50%, у Співдружності Незалежних Держав – 43%, в Африці – близько 31%⁷.

Чому в одних частинах світу існує великий гендерний розрив, а в інших – ні? За даними ОЕСР, це радше питання щодо заохочення, поширення гендерних ролей і відносин, а не здібностей. Дівчатка набагато рідше за хлопчиків вчать на інженера, комп'ютерника чи фізика. Хоча у країнах ОЕСР жінки мають понад половину університетських ступенів, у галузі науки і технологій їх частка становить лише 30%. Частка жінок серед випускників, що продовжують дослідницьку діяльність, ще менша, й становить близько 30% учених і дослідників у більшості країн ОЕСР і лише 12% у Японії та Південній Кореї.

Ще один елемент, що потребує уваги, - це ступінь доступу жінок і чоловіків у всьому світі до інформаційних і комунікаційних технологій. Хоча у країнах ОЕСР жінкам належать понад 60% робочих місць в сфері інформаційних і комунікаційних технологій (ІКТ), лише від 10% до 20% із них є програмістами, інженерами, системними аналітиками чи проектувальниками. Більшість жінок зайняті секретарською роботою, опрацюванням текстів чи введенням даних, тобто обіймають посади, що потребують рутинної роботи, низького рівня кваліфікації чи обмеженої спеціальної підготовки⁸.

У 2006⁹ році, попри швидкі темпи розвитку в деяких регіонах, розрив у користуванні Інтернетом між розвиненими країнами і країнами, що розвиваються, залишався величезним. Понад те, гендерний розрив у використанні Інтернету надзвичайно несталий. Хоча жінки становлять від 34% до 50% користувачів Інтернету в розвинених країнах, у деяких країнах, що розвиваються, їхня частка може становити лише 4%. Загалом користувачами Інтернету є переважно чоловіки з вищою освітою та вищим середнього рівнем доходу¹⁰. Але слід зазначити, що в усьому світі спостерігається й позитивна тенденція, що полягає в скороченні або навіть зникненні гендерного розриву серед молодих людей завдяки вищому рівню грамотності, рівню освіти та поширенню комп'ютеризації у школах та інших навчальних закладах¹¹.

² Schumacher, I. et al. Межі продуктивності: сприяння доступу жінок до технологій та кредитів (Limits to Productivity: improving Women's Access to Technology and Credit). Документ підготовлено для Офісу з питань жінок та розвитку, Бюро з питань координації політики та програм, Агентства з міжнародного розвитку, Вашингтон, округ Колумбія, травень 1980, с. 61.

³ Організація Об'єднаних Націй, Організація з питань освіти, науки і культури (ЮНЕСКО) Наука, технології та гендер: Міжнародна доповідь, резюме (Science, Technology and Gender: An international report, Executive Summary), (Париж, 2007), с. 10.

⁴ Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР). Гендер та сталий розвиток, максималізація ступеню економічної, соціальної та екологічної ролі жінок (Gender and Sustainable Development, maximizing the economic, social and environmental role of women). (Париж, 2008), с. 23.

⁵ Там само, с. 23.

⁶ Інститут статистики ЮНЕСКО, Інформаційний бюлетень: глобальні перспективи в галузі досліджень та розвитку (A global perspective on research and development), (Париж), жовтень 2007, № 05, с. 1. ЮНЕСКО визначає дослідників як "професіоналів, зайнятих розробкою концепції чи створенням нових знань, продуктів, процесів, методів і систем" (Посібник Frascati, 2002).

⁷ Там само, с. 2.

⁸ Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР). Гендер та сталий розвиток, максималізація економічної, соціальної та екологічної ролі жінок (Gender and Sustainable Development, maximizing the economic, social and environmental role of women). (Париж, 2008), с. 25-26.

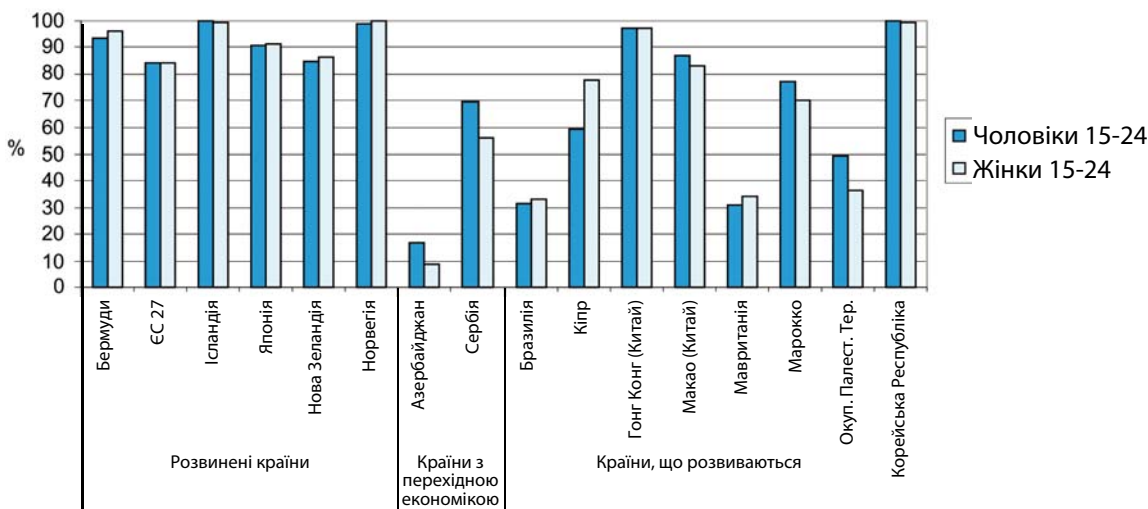
⁹ У цілому кількість користувачів Інтернету становить близько 1,1 мільярда людей, трохи більше 361 мільйона користувачів Інтернету живуть у Азії, 230 мільйонів – у Північній Америці, 227 мільйонів – у Європі, 105 мільйонів – у Латинській Америці і Карибському басейні і 43 мільйони – в Африці. Див. Конференція Організації Об'єднаних Націй з торгівлі та розвитку (ЮНКТАД). Звіт з інформаційної економіки 2007-2008, науки і технологій задля розвитку: нова парадигма ІСТ, Нью-Йорк і Женева, 2007, с. 25-26. (У доповіді також зазначається, що кількість користувачів Інтернету в Африці збільшилася більш ніж на 400% з 2002 по 2006 роки)

¹⁰ Навчальне жіноче партнерство з прав, розвитку та миру, технологічні факти та цифри, 2007 <http://www.learningpartnership.org/en/resources/facts/technology, 2007> (станом на 5 листопада 2008).

¹¹ МСЕ. Використання інформаційних та комунікаційних технологій дітьми та молоддю світу, статистичний збірник (ICU, Use of information and Communication Technology by the World's Children and Youth, A Statistical Compilation). Женева, червень 2008, с. 22-23 та с. 41-42.



Таблиця користування Інтернетом з розвикою за статтю, загальний відсоток населення



Джерело: МСЕ, Використання комунікаційних технологій дітьми та молоддю світу, Статистичний збірник, червень 2008, с.22 (ITU, Use of Information and Communication Technology by the World's Children and Youth, A Statistical Compilation. Geneva, June 2008, p. 22).

На Всесвітньому Самміті інформаційних суспільств (WSIS)¹², що проходив у 2009 році під егідою ООН, під час обговорення проблем розвитку світові лідери визнали ключову роль науки і технології, включно з інформаційно-комунікаційними технологіями (ІКТ). Всесвітній Самміт зробив істотний внесок у визначення цілей для створення збалансованого, гармонійного інформаційного суспільства, побудованого на принципах солідарності. Зокрема, у Туніській програмі WSIS серед іншого передбачені конкретні кроки з подолання «цифрового розриву» між розвиненими країнами і країнами, що розвиваються, а також зосереджено увагу на доступі жінок до ІКТ³.

Щоб подолати цей розрив, необхідно заохочувати освіту жінок. Прикладом для наслідування можуть бути жінки-викладачі природничих наук; необхідно зробити технічні дисципліни, такі як математика та фізика, більш привабливими для жінок та дівчат; підвищувати рівень обізнаності з гендерних питань серед освітань – як чоловіків так і жінок⁴; а також заохочувати громади і родини відмовлятися від заборони жінкам та дівчаткам вивчати технічні дисципліни. Ці заходи можуть сприяти просуванню науково-технічної освіти серед жінок і дівчаток як відправній точці для вищої мети – роботи у сфері інформаційних технологій (ІТ). Без цього професійна сегрегація за гендерною ознакою може увіковічнити цифровий чи технологічний розрив⁵.

ЯК ТЕХНОЛОГІЇ МОЖУТЬ ДОПОМОГТИ ПОДОЛАННЮ ПРОФЕСІЙНОЇ СЕГРЕГАЦІЇ

Автоперевезення характеризується напруженою роботою і є типовою чоловічою професією. Нові технології, такі як підсилювач керма, автоматична трансмісія і підсилювач гальм, відкривають чимало можливостей для зайнятості. Завдяки спеціальній підготовці, жінки можуть здобувати ці можливості. У Шотландії й деяких інших країнах транспортні фірми через брак кваліфікованих водіїв чоловічої статі навчають жінок керувати величезними транспортними засобами на маршрутах далеких магістральних перевезень. Підприємства логістики, за підтримки транспортних компаній та профспілок, разом розпочали реалізацію пілотних програм, які допомагатимуть багатьом жінкам увійти в цю традиційно чоловічу сферу⁶.

ПРОФЕСІЙНІ НАВИЧКИ ДЛЯ ШВИДКОЇ ТЕХНОЛОГІЧНОЇ ЗМІНИ І МОЖЛИВОСТЕЙ ЗАЙНЯТОСТІ

Для розв'язання багатьох із цих проблем, розвиток професійних навичок та підприємництва розглядаються як шлях уперед. У 2004 році у доповіді Всесвітньої Комісії з соціального виміру глобалізації сказано: «Сьогодні жінкам і чоловікам необхідні універсальні професійні навички, які можна буде адаптувати до швидкоплинних економічних вимог, а також відповідні базові професійні навички, які дадуть їм змогу отримувати вигоди від використання інформаційних технологій, підвищать їхню здатність долати відстані й перешкоди, бюджетні обмеження... Раціональна політика у сфері освіти також є важливим інструментом для згладжування негативних наслідків глобалізації, якими є збільшення нерівності в доходах, наслідки яких зрештою можуть бути сильнішими за політику на ринку праці»⁷.

Ця заява була поглиблена під час роботи 97-ої сесії Міжнародної конференції праці (МКП) у 2008 році, зокрема в її Комітеті з питань професійних навичок що сприяють продуктивності, зайнятості та розвитку. «Навчальні стратегії та програми що мають на меті підвищення продуктивності повинні також забезпечувати рівність можливостей, бути з кваліфікації для підвищення продуктивності праці повинні також забезпечувати рівність можливостей, бути вільним від дискримінації та брати до уваги сімейні й домашні обов'язки... Для подолання викликів, які заважають жінкам отримати доступ до

¹² Вебсайт Всесвітнього Самміту інформаційних суспільств <http://www.itu.int/wsis/index.html>

¹³ Див вебсайт ІТУ з гендеру <http://www.itu.int/ITU-D/gender/> і вебсторінку ЮНЕСКО з гендеру та ІКТ http://portal.unesco.org/ci/en/ev.php-URLJD=21461ftURL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

¹⁴ Центр розвитку освіти, Інс. Формування гендерно дружнього шкільного середовища: Посібник для педагогів та профспілок працівників освіти (Building a gender friendly school environment: A Toolkit for Educators and their Unions). (Інтернаціонал освіти, Брюссель, 2007).

¹⁵ МБП, Звіт Комітету з кваліфікації. Професійні навички, що сприяють зростанню продуктивності, зайнятості та розвитку (Skills for improved productivity, employment growth and development) Звіт V, Міжнародна конференція праці, 97-я сесія, Женева, 2008, с. 131.

¹⁶ Інтернаціонал транспорту Online, Жінки беруть ситуацію в свої руки (Women take the wheel), видання 22 січня 2006. <http://www.itfglobal.org/transport-international/ti22women.cfm>, станом на 5 листопада 2008.

¹⁷ Всесвітня Комісія з соціального виміру глобалізації. Справедлива глобалізація: створення можливостей для всіх (A Fair Globalization: Creating Opportunities for All) (МБП, Женева, лютий 2004), с. 63.

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У СЕРЦІ ГІДНОЇ ПРАЦІ

освіти й професійного навчання та використовувати професійне навчання для забезпечення кращої зайнятості необхідно застосовувати навчання протягом життя. Він передбачає розширення доступу дівчаток до базової освіти; подолання матеріально-технічних, економічних і культурних бар'єрів на шляху до виробничого навчання та здобуття середньої і професійно-технічної освіти для молодих жінок, особливо в нетрадиційних професіях; врахування домашніх та сімейних обов'язків жінок при плануванні виробничого навчання та навчання підприємництва; задоволення потреб у навчанні для жінок, які повертаються на ринок праці, і літніх жінок, які не мають рівного доступу до можливостей підвищення кваліфікації»¹⁸.

Отже, освіта й професійна підготовка розширюють можливості жінок і чоловіків щодо застосування нових навичок, бо підвищують їхні можливості зайнятості, продуктивність і зарозом конкурентоспроможність підприємств. Ефективні системи професійного навчання – поєднання освіти з технічною підготовкою, технічну підготовку з входженням на ринок праці, і входження на ринок праці з робочим місцем і системою професійного навчання – можуть допомогти жінкам і чоловікам скористатися уже наявними й майбутніми можливостями.

FORMUJER: РЕГІОНАЛЬНА ПРОГРАМА В ЛАТИНСЬКІЙ АМЕРИЦІ ЩОДО ЗМІЦНЕННЯ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОГО НАВЧАННЯ ЖІНОК ІЗ НИЗЬКИМ РІВНЕМ ДОХОДУ

Міжамериканський дослідницько-документаційний центр з питань професійного навчання (CINTERFOR/ILO) розробив FORMUJER – спеціальну програму з підвищення продуктивності праці та можливостей зайнятості для жінок із низьким рівнем доходу, а також з підтримки участі жінок у соціально-економічному розвитку і сприяння скороченню бідності в регіоні. Програма була започаткована у трьох країнах: Аргентині спільно з Міністерством праці, зайнятості та соціального захисту, Болівії спільно з Національним інститутом трудового навчання (INFOCAL) і в Коста-Ріці разом із Національним навчальним інститутом (INA). Було проведено 248 курсів у 57 професійних галузях і в 13 регіонах по всьому континенту, 3400 осіб здобули підготовку, перевершуючи всі цілі. Понад те, слід відмітити що 25% жінок, які брали участь у курсах, пройшли підготовку в нових чи нетрадиційних галузях. Теоретичні рамки, методологія і матеріали, підготовлені й затверджені місцевими і національними інститутами професійного навчання (ІПН) стали спільними досягненнями, завдяки чому FORMUJER було визнано довідково-інформаційним ресурсом у навчальній та гендерній політиці.¹⁹

Технологія може серйозно сприяти створенню гідної праці для людей з обмеженими можливостями та їх інтеграції у трудове життя. У світі нараховується приблизно 650 мільйонів людей з інвалідністю, переважна більшість з яких – 80% – живуть у країнах, що розвиваються, та знаходяться за межею бідності²⁰. Рівень зайнятості серед жінок-інвалідів значно нижчий, ніж чоловіків-інвалідів – 16,6% проти 52,6%²¹. Молоді жінки перебувають у більш несприятливій ситуації щодо можливостей зайнятості; вони можуть зазнавати дискримінації через свій вік, стать та інвалідність²². Зовнішні перешкоди, такі як труднощі фізичного доступу, можна подолати за допомогою технологічних досягнень. Обладнання й інструменти (слухові апарати, пристрої Брайля, моторизовані інвалідні візки, тощо) допомагають інвалідам долати труднощі, пов'язані з їхньою інвалідністю, й отримати доступ до роботи. Доступ до Інтернету і комп'ютера може надати можливості для телероботи та долучення до низки аспектів політичного, соціального, економічного й культурного життя. Для усунення перешкод, що заважають зробити ці робочі інструменти доступними і зручними, необхідно докладати зусиль на політичному та виконавчому рівнях.



©ILO, Crozet M.

РОЗВИТОК ПІДПРИЄМНИЦТВА

Технологічне «надолужування» також сприяє переходу від неформальної до формальної економіки. У деяких країнах приватні фірми, що належать жінкам, зростають швидше за середньостатистичні²³. Жінки-підприємці дедалі частіше стають рушійною силою економіки багатьох країн, особливо в Африці. Дослідження показують, що на їхню частку припадає 50% усього бізнесу²⁴. Цей бізнес часто представлений мікро- та малими підприємствами у неформальному секторі економіки і часто-густо не може запропонувати такого самого рівня гарантій зайнятості, соціального захисту, можливостей професійної підготовки та кар'єрного зростання, як у формальній економіці. По суті, офіційна зайнятість з усіма притаманними їй перевагами в плані якості й кількості робочих місць залишається ілюзорною метою для багатьох жінок.

Підтримка жінок-підприємців у впровадженні нових технологій на їхніх підприємствах збільшує потенціал підвищення продуктивності праці, створення робочих місць, скорочення бідності й сприяння розвитку громад. Жінки займаються бізнесом у різних його формах, таких як самозайнятість, малі та середні підприємства, соціальне підприємництво, кооперативи, тощо. Для виявлення жінками в собі підприємницького хисту важливо популяризувати такі приклади для наслідування, які збігаються з їхніми реаліями та прагненнями.

¹⁸ МБП, Професійні навички, що сприяють зростанню продуктивності, зайнятості та розвитку (Skills for improved productivity, employment growth and development), звіт V, Міжнародна конференція праці, 97-а сесія, Женева, 2008, с. xiii.

¹⁹ Див. вебсайт CINTERFOR/ILO щодо FORMUJER <http://www.cinterfor.org.uy/public/english/region/ampro/cinterfor/temas/gender/formujer/index.htm>

²⁰ Світовий Банк. 2005. Розширення розвитку: інвалідність та всебічний розвиток (Development outreach: Disability and inclusive development), липень 2005 (Вашингтон). Доступно на: http://www.worldbank.org/devoutreach/archives_issue_view.asp?id=20

²¹ Powers, T., 2008. Визнання спроможності. Кваліфікація та продуктивність для осіб з інвалідністю (Recognizing ability: The skills and productivity of persons with disabilities), робочий документ з зайнятості № 3 (МБП, Женева), с.4.

²² МБП, 2005. Молодь: дорога до гідної праці, сприяння молодіжній зайнятості – вирішення проблеми (Youth: Pathways to decent work Promoting youth employment - Tackling the challenge), Звіт Міжнародної Конференції Праці, 93-я сесія, Женева, с. 25, пар. 81-82.

²³ Міжнародна фінансова корпорація (МФК), «Команда банків підтримує жінок-підприємців у всьому світі: Глобальний банківський жіночий альянс проводить свій щорічний саміт («Banks Team Up to Support Women Entrepreneurs Worldwide: Global Banking Alliance for Women Holds its Annual Summit»), прес-реліз, Вашингтон, округ Колумбія, 9 листопада 2006.

²⁴ Міжнародна організація роботодавців. Жінки-підприємці (Women Entrepreneurs), 2008, <http://www.ioe-emp.org/en/policy-areas/employment/women-entrepreneurship/index.html>



Жінкам, які прийняли рішення про відкриття власної справи, доводиться також долати інші бар'єри: обмежений доступ до кредитів чи традиційний спосіб життя, що заважають жінкам займатися підприємницькою діяльністю або контролювати фінансові ресурси. Для подолання цих перешкод МОП прийняла двоєдиний підхід щодо інтеграції гендерної рівності у розвиток підприємництва, що передбачає цільові підходи до надання жінкам допомоги у заснуванні, оформленні та розвитку їхніх підприємств. Цей підхід набув форми всеосяжної Стратегії зі сприяння розвитку жіночого підприємництва²⁵.

Професійне навчання допомагає жінкам створювати й підтримувати продуктивну зайнятість. Для підвищення продуктивності й об'ємів інвестицій в інші прибуткові види діяльності, жінки-підприємці потребують допомоги в отриманні доступу до нових технологій та їх впровадження й застосування у різних секторах економіки. Просування підприємницької діяльності серед жінок задля ліквідації технологічного відставання сприяє більш гідній і продуктивній праці. Утім, освіти та професійної підготовки недостатньо. Щоб бути повністю ефективними, вони мають стати складовими комплексних національних програм і стратегій розвитку економіки та зайнятості. Необхідно також створювати сприятливі умови для сталого розвитку підприємств, соціального діалогу і відчутних інвестицій у базову освіту, охорону здоров'я та інфраструктуру.

ВІДПОВІДІ І ПАРТНЕРСТВО МОП

Програми професійного навчання є ключовим елементом Глобальної програми МОП із зайнятості (GEA), засад політики МОП щодо сприяння зайнятості - однієї з цілей Програми Гідної Праці. Рекомендація № 195 щодо розвитку людських ресурсів (2004) є цінним посібником для реалізації ефективних програм професійного навчання та сприяння зайнятості, що допомагають урядам, роботодавцям і працівникам утілити в життя освітні й навчальні програми, програми професійного навчання XXI століття, включно з використанням нових інформаційних і комунікаційних технологій у процесі навчання та підготовки.

У 2008 році Міжнародна конференція праці, тристоронній законодавчий орган МОП, ухвалила висновки, предметом яких є проблема професійного навчання. Висновки мають утворити добровільне коло, в якому підвищення якості та доступності освіти та професійного навчання для жінок і чоловіків активізує інноваційні, інвестиційні, технологічні зміни, розвиток підприємництва, диверсифікацію економіки та підвищення конкурентоспроможності. Національним економікам необхідно пришвидшувати створення більшої кількості але й кращих робочих місць і тим самим підвищувати соціальну згуртованість.

національні програми Гідної праці країн (НППГ) у широкому політичному контексті забезпечують важливий інструмент з інтегрування професійного навчання до ширших програм національного розвитку. Численні DWCP визначають професійне навчання, продуктивність праці та зайнятість як національні пріоритети для підвищення конкурентоспроможності, можливостей зайнятості молодих жінок і чоловіків і розширення можливостей гідної праці для уразливих груп населення.

Департамент МБП з питань професійного навчання та можливостей зайнятості надає підтримку урядам і соціальним партнерам у професійному навчанні для поліпшення можливостей зайнятості жінок та чоловіків, підвищенні стабільності підприємств та сприяння гармонійному зростанню. Освіта й професійна підготовка мають вирішальне значення для поліпшення й підтримки зайнятості працівників і можливості підвищення рівня їхніх доходів. Це сприяє підвищенню їхньої мобільності на ринку праці та розширенню можливостей вибору кар'єри.

Проект МБП «Навчання задля економічного розвитку сільських районів» (TREE) у Пакистані й на Філіппінах розробив альтернативну методологію ведення підприємницької діяльності для найбільш маргінальних груп, і передусім для сільської бідноти (особливо жінок), позбавлених громадянських прав молодих людей та осіб з обмеженими можливостями. У Пакистані 56 % учасників проекту становили жінки, що, з огляду на соціально-культурну своєрідність, є вражаючим показником для Пакистану. У рамках проекту розроблено нові шляхи залучення жінок до участі в програмах професійної підготовки. Навчання дало жінкам навички ведення підприємницької діяльності в таких секторах, як пошиття одягу, ремонт побутової техніки, зварювання, автомеханіка, електромонтаж, електроніка, сантехнічна справа.



©ILO, Maillard J.

УДОСКОНАЛЕННЯ НЕФОРМАЛЬНОГО ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОГО НАВЧАННЯ

Більшість молодих людей у країнах, що розвиваються, набувають технічні навички у певному ремеслі або професії та підприємстві, необхідних для започаткування власного бізнесу, через професійно-технічну підготовку в неформальному секторі економіки. МБП у рамках проекту ООН у Танзанії реалізує пілотний проект у регіоні Мтвара і Лінді з удосконалення неформальної системи навчання. Серед цілей проекту є поліпшення доступу дівчаток до професійно-технічної освіти з тих професій, що мають потенціал зростання, включно з традиційно чоловічими професіями; навчання майстрів, а також жінок і чоловіків, що проходять навчання технічним навичкам, необхідним для застосування сучасніших технологій. Такий підхід підвищує можливості зайнятості і продуктивність, допомагає подолати технологічний і гендерний розрив у неформальній економіці.

Персонал поштових і телекомунікаційних послуг Відділу МБП з питань галузевої діяльності (SECTOR) у 2006-2007 роках реалізував Програму дій МБП з сприяння соціальному діалогу з питань професійної освіти, можливостей зайнятості та рівних можливостей у сфері телекомунікаційних послуг в африканських країнах, розташованих на південь від Сахари. Ця програма дала її учасникам змогу обмінятися досвідом, обговорити конкретні проблеми, що стоять перед телекомунікаційною галуззю, визначити заходи Програми дій на 2007 рік. Учасники семінару ухвалили низку висновків, один із яких констатував, що соціальні партнери прагнуть до більшої гендерної рівності у доступі до професійної освіти.

²⁵ GB.301/ESP/4, березень 2008.

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У СЕРЦІ ГІДНОЇ ПРАЦІ

Організації роботодавців та працівників відіграють важливу роль у скороченні гендерного розриву в професійно-технічній освіті та розвитку підприємництва. Міжнародна організація роботодавців (МОП) підготувала посібник для роботодавців, що має на меті збільшення представництва жінок в організаціях роботодавців та бізнес-асоціаціях у різних країнах. Програма МБП з розвитку малих підприємств (SEED) і Департамент МБП з питань діяльності працівників (ACTRAV) провели дослідження розриву в представництві жінок зайнятих на малих підприємствах. ACTRAV та Відділ МБП з питань діяльності кооперативів (COOP) запровадили гендерно-чутливу програму SYNDICOOP на підтримку залучення до профспілкового членства незахищених працівників у неформальному секторі економіки шляхом поглиблення співпраці з кооперативними профспілками у Руанді, Об'єднаній Республіці Танзанії та Уганді.

Програма МБП з розвитку жіночого підприємництва та гендерної рівності (WEDGE) досягла значних результатів у розширенні економічних можливостей для жінок-підприємців, у тому числі жінок, які живуть з ВІЛ/СНІД, чи інвалідністю – через ділові знання та професійне навчання; сприяння й полегшення доступу до мікрофінансових установ та ринків; консолідацію та розширення представництва жінок-підприємців; підвищення спроможності тристоронніх партнерів в усуненні перешкод розвитку жіночого підприємництва.

ПІДПРИЄМЕЦЬ У ТАНЗАНІЇ: ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ

Працюючи поза родинним помешканням, Джейн володіє комп'ютерними курсами, на яких щоденно навчаються майже 50 студентів. Починаючи з трьох комп'ютерів у 1998 році, її бізнес розширився до 10 комп'ютерів і п'яти співробітників. Вони навчають молодих жінок і чоловіків користуватися комп'ютерами, програмним забезпеченням і здійснюють технічне обслуговування комп'ютерів. У результаті в муніципалітеті Мбея збільшився попит на ІТ-послуги, і Джейн сподівається розпочати видачу сертифікатів і дипломів про закінчення курсів. Для цього їй потрібна допомога та більше технічної підготовки у царині технологій. Це принесе вигоду і їй, і її громаді. Для більш ефективно організації своєї роботи й забезпечення зростання свого бізнесу Джейн взяла участь у Програмі WEDGE з професійного навчання управлінню бізнесом.



WEDGE є частиною ширшого підрозділу МБП з розвитку малих підприємств (SEED). Завдання цього підрозділу полягає у поглибленні розуміння користі сталого підприємства для зайнятості, особливо серед жінок і молодих підприємців. Зокрема, ініціатива МБП «Знай Свій Бізнес» (ЗСБ) працює над розбудовою підприємницького середовища і позитивного ставлення до підприємництва серед молодих жінок і чоловіків шляхом надання рекомендацій урядам, соціальним партнерам та освітнім установам, які прагнуть інтегрувати молодіжне підприємництво до своїх навчальних програм. Вона також надає можливості професійної орієнтації з питань підприємництва як одного з варіантів зайнятості безпосередньо молодим чоловікам і жінкам у навчальних закладах. Ініційований МБП проект «Малі підприємства та медіа в Африці» (СЕМА) в Уганді встановив контакти із зростаючою радіо індустрією країни й створив радіопрограму з питань малих підприємств, аудиторія якої охоплює також найбільш вразливі верстви суспільства.

Кооперативи можуть допомогти жінкам підвищити не лише їхні власні стандарти життя, але й громад, в яких вони живуть. Відділ МБП з питань діяльності кооперативів (COOP) інтегрував гендерну проблематику до всіх своїх заходів і приділяє особливу увагу доступу до виробничих ресурсів, підприємству, створенню робочих місць, доступу до кредитів та якісних недорогих послуг. Він також впроваджує особливі навчальні програми для жінок. Спільно з Міжнародним кооперативним альянсом МБП видає навчальний посібник для жінок-керівників кооперативів.

Бюро МОП з питань гендерної рівності (GENDER) відіграє провідну роль у підтримці впровадженню гендерної рівності в Програмі МОП Гідної Праці шляхом інтеграції гендерної проблематики до всіх принципів, стратегічних цілей, програм та заходів МБП. Крім реалізації програм технічної співпраці та гендерних аудитів, Бюро надає поради з окремих питань урядам, організаціям роботодавців і працівників, а також іншим підрозділам МБП.

ЩО МОЖНА ЗРОБИТИ?

Сприяння освіті, професійно-технічному навчання та розвитку підприємництва надасть можливості жінкам і чоловікам подолати технологічний розрив і скористатися новими можливостями.

Розвитку освіти, навчання та професійної підготовки можуть сприяти:

- Ратифікація та забезпечення виконання Конвенції № 142 про розвиток людських ресурсів (1975) та застосування настанов, що містяться в Рекомендації № 195 щодо розвитку людських ресурсів (2004).
- Ратифікація та забезпечення виконання Конвенції № 159 про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів (1983) і застосування Рекомендації № 168 щодо професійної реабілітації та зайнятості інвалідів (1983).
- Підвищення можливостей навчання та зайнятості для людей з обмеженими можливостями, включно з жінками, молоддю та людьми з інвалідністю.
- Розширення можливостей жінок щодо вивчення дисциплін, що стосуються технологій, та професійного навчання і підвищення кваліфікації, сприяння професійній орієнтації задля



розширення інтересів дівчаток і жінок у наявних та майбутніх можливостях, пов'язаних із розвитком технологій.

- Підвищення обізнаності щодо необхідності подолання культурних та соціальних бар'єрів, що перешкоджають дівчаткам у вивченні дисциплін, що стосуються технологій. Йдеться також про модернізацію систем неформальної профтехосвіти в країнах, що розвиваються, шляхом підвищення доступності і якості навчання, забезпечення офіційного визнання кваліфікації та надання жінкам доступу до професійно-технічної освіти.
- Подолання низької продуктивності праці та сталої бідності в неформальній економіці шляхом поліпшення доступу жінок і чоловіків до якісної професійної освіти за межами швидкозростаючих урбанізованих зон через поєднання корегуючого навчання і послуг з зайнятості із спеціальним навчанням. Впровадження систем визнання результатів попереднього навчання для забезпечення можливостей зайнятості у формальній економіці та забезпечення навчання підприємництва, які сприятимуть і вможливлуватимуть формалізацію малих підприємств.
- Розроблення ефективних засобів здобуття чоловіками і жінками у міських та сільських громадах знань про нові технології, виробничі методи, продукти та ринки з метою поліпшення сільськогосподарської та нефермерської продуктивності праці.

Розбудова підприємництва можлива шляхом:

- Застосування положень Рекомендації № 189 щодо створення робочих місць на малих і середніх підприємствах (1998).
- Інтеграції гендерної проблематики до принципів і програм ІКТ задля розширення доступу, участі та лідерства жінок у ІТ технологіях.
- Підтримки медіа кампаній, проведення семінарів, ярмарків, виставок та інших комунікаційних заходів за участю урядів, організацій роботодавців і працівників та місцевих громад для створення платформи для жінок-підприємців як чинника змін і подання прикладу іншим жінкам;
- Полегшення доступу жінок до мікрокредитів, що дають їм змогу купувати і повною мірою використовувати переваги нових технологій, сприяючи таким чином зростанню продуктивності праці і доступу до нових ринків.
- Сприяння розробленню стратегій підтримки жінок у створенні малого та мікробізнесу, зокрема через забезпечення навчання підприємців, доступу до технологій зв'язку і кредитів для підвищення продуктивності.



© ILO, Maillard J.

ОКРЕМІ ПУБЛІКАЦІЇ МБП З ПИТАНЬ КВАЛІФІКАЦІЇ, ПІДПРИЄМНИЦТВА І ПОДОЛАННЯ ТЕХНОЛОГІЧНОГО ТА ГЕНДЕРНОГО ПОДІЛУ

- Capr J. 2007. Професійне навчання та гендер, Презентація PowerPoint, Департамент з питань професійного навчання та можливостей зайнятості (Женева, МБП). (Skills development and gender), Power Point presentation, Skills and Employability Department (Geneva, ILO).
- Ecevit, Y. 2007. Критичний підхід до жіночого підприємництва в Туреччині (Анкара, МБП). (A critical approach to women's entrepreneurship in Turkey) (Ankara, ILO).
- Gilbert M. 2008. Поєднувати і вчитися: оцінка застосованого підходу щодо сприяння включення жінок-підприємців з інвалідністю до програми WEDGE у чотирьох африканських країнах (Женева, МБП). (Link and learn: progress assessment of the approach adopted to promoting the inclusion of women entrepreneurs with disabilities into the WEDGE programme in four African countries) (Geneva, ILO).
- Міжнародне бюро праці (МБП). 2008а. Професійне навчання в неформальній економіці в Африці, Доповідь про зайнятість № 1 (Женева, МБП). (Apprenticeship in the informal economy in Africa), Employment Report No 1 (Geneva).
- 2008b. Реалізація навчальної програми «Гендер і підприємництво разом» (GETEhed): оцінка впливу: розвиток жіночого підприємництва у провінції Ачех (Джакарта, МБП). (Gender and Entrepreneurship Together (GETAhead) training implementation: impact assessment: Women's Entrepreneurship Development Aceh) (Jakarta, ILO).
 - 2008c. Довідник членів п'яти жіночих підприємницьких асоціацій (WEAs) в Ефіопії (Женева, МБП). (Membership directory of five women entrepreneurs associations (WEAs) in Ethiopia) (Geneva, ILO).
 - 2008d. Професійні навички, що сприяють зростанню продуктивності, зайнятості та розвитку, Міжнародна конференція праці, 97-а сесія. (Skills for improved productivity, employment growth and development), International Labour Conference, 97th Session.
 - 2008e. Голоси жінок-підприємців у Ефіопії, Танзанії, Уганді та Замбії (Женева, МБП, Айріш Ейд). (Voices of women entrepreneurs in Ethiopian Tanzania, Uganda and Zambia) (Geneva, ILO, Irish Aid).
 - 2008f. Жінки, гендер та неформальна економіка: оцінка досліджень МБП і запропоновані подальші кроки (Женева, Бюро з питань гендерної рівності (GENDER). (Women, gender and the informal economy: An assessment of ILO research and suggested ways forward) (Geneva, Bureau for Gender Equality (GENDER)).
 - 2007a. Оцінка сприятливих умов для жінок у зростанні підприємств: посібник в рамках комплексної оцінки АфБР/МБП (Женева, МБП / Департамент створення робочих місць і розвитку підприємств, Регіональне бюро МОП для країн Африки, Африканський банк розвитку). (Assessing the enabling environment for women in growth enterprises: an AfDB/ILO integrated framework assessment guide) (Geneva, ILO / Job Creation and Enterprise Development Dept, ILO Regional Office for Africa, African Development Bank).
 - 2007b. Можливості зайнятості через вдосконалення знань і професійних навичок, Комітет з питань зайнятості та соціальної політики, Адміністративна рада, 296-та сесія, Женева, березень 2006. (Employability by improving knowledge and skills, Committee on Employment and Social Policy, Governing Body, 296th Session, Geneva, March 2006, GB.295/ESP/2).



- 2007с. Фактори, що впливають на жіночі підприємства: перспективи зростання – приклад Камеруну (Женева, WEDGE) (Les facteurs qui affectent les entreprises feminines: Perspectives de croissance - Le cas du Cameroun) (Geneva, WEDGE).
 - 2007d. Передача технічних навичок, Комітет з питань зайнятості та соціальної політики, Адміністративна рада, 298-а сесія, Женева, березень 2007. (Portability of skills, Committee on Employment and Social Policy, Governing Body, 298th Session, Geneva, March 2007, GB.298/ESP/3).
 - 2007е. Жіноче підприємництво та сприяння гідній праці: тематична оцінка. Міжнародна організація праці, Адміністративна рада, 298-та сесія, Женева, березень 2007; Комітет з технічного співробітництва. (Women's entrepreneurship and the promotion of decent work: a thematic evaluation. International Labour Organization, Governing Body, 298th Session, Geneva, March 2007; Committee on Technical Cooperation).
 - 2006а. Зміна моделей у світі праці, доповідь Генерального Директора, Доповідь I (C), ILC, 95-та сесія, Женева. (Changing patterns in the world of work), Report of the Director-General, Report I (C), ILC, 95th Session. Geneva.
 - 2006b. Програма розвитку жіночого підприємництва та гендерної рівності (WEDGE): попередній звіт. програма партнерської допомоги МБП/Айрїш Ейд, Розвиток малих підприємств (IFP/SEED) (Женева). (Women's entrepreneurship Development and Gender Equality (WEDGE) Programme: Progress Report), ILO-Irish Aid Partnership Programme, Small Enterprise Development (IFP/SEED) (Geneva).
 - 2005. Гендерна рівність і гідна праця. Сумлінні практики на робочому місці (Женева, GENDER). (Gender Equality and Decent Work. Good Practices at the Workplace (Geneva, GENDER)).
 - 2002. Доповідь для обговорення на тристоронній нараді з питань зайнятості, можливостей зайнятості та рівних можливостей у сфері поштових та телекомунікаційних послуг (Женева, МБП/SECTOR). Report for discussion at the Tripartite Meeting on Employment, Employability and Equal Opportunities in the Postal and Telecommunications Services (Geneva, ILO/SECTOR).
- Kane E. 1995. Інтеграція гендерних питань у професійну освіту та навчання. МБП. Відділення навчальної політики та розроблення програм (Женева, МБП). (Integrating Gender Issues on Vocational Education and Training). ILO. Training Policy and Programme Development Branch (Geneva, ILO).
- Mayoux L. 2001. Робочі місця, гендер і малі підприємства: Правильне розуміння політичного середовища. Цільова програма з підвищення рівня зайнятості через розвиток малих підприємств (SEED) робочий документ № 15 (Женева, МБП). (Jobs, gender and small enterprises: Getting the policy environment right. InFocus Programme on Boosting Employment through Small Enterprise Development (SEED) Working Paper No. 15 (Geneva, ILO).
- Murray V. і Labanya H. 2006. Таблиця даних про кваліфікацію для розвитку підприємництва серед жінок з інвалідністю. (Женева, МБП). (SKILLS Fact Sheet on Developing Entrepreneurship among Women with Disabilities (DEWD)). (Geneva, ILO).
- Murray U. 2008. Гендер і професійне навчання: практичний досвід та шляхи просування вперед, документ підготовлений для Департаменту МБП з питань професійного навчання та можливостей зайнятості (SKILLS) (Женева, МБП). (Gender and skills development: Practical experiences and ways forward, paper prepared for the ILO Skills and Employability Department (SKILLS) (Geneva, ILO).
- Nubler I. 2008. Інституційний підхід до профтехосвіти робочий документ сектору зайнятості, Робочий документ Сектору з питань зайнятості (Женева, МБП). (An institutional approach to apprenticeship), Employment Sector Working Paper (Geneva, ILO).
- Powers, T. 2008. Визнання спроможності: кваліфікація та продуктивність праці осіб з інвалідністю, робочий документ № 3 із зайнятості (Женева, МБП). (Recognizing ability: The skills and productivity of persons with disabilities), Employment Working Paper No.3 (Geneva, ILO).



Міжнародне
Бюро
Праці

Женева

Бюро з питань
гендерної рівності
Тел. + 41 22 799 6730
Факс. + 41 22 799 6388
www.ilo.org/gender
gendercampaign@ilo.org



Підготовлено
за фінансової підтримки
Європейського Союзу

Департамент з питань
професійного навчання
та можливостей зайнятості
Сектор зайнятості
Тел. + 41 22 799 7512
Факс. + 41 22 799 6310
www.ilo.org/skills

Програма розвитку
жіночого підприємництва
та гендерної рівності (WEDGE) –
Сектор зайнятості SEED
Тел. + 41 22 799 6713
Факс. + 41 22 799 7978
www.ilo.org/seed

Міжнародне бюро праці - 4, route des Morillons - 1211 Женева 22, Швейцарія

Ця довідкова брошура була підготовлена як частина кампанії МОП з підвищення обізнаності громадськості «Гендерна рівність у серці гідної праці».

Для отримання інформації про додаткові тематичні матеріали МОП, висвітлені у цій кампанії з гендерної рівності, звертайтеся до нас, будь-ласка, за адресою: gendercampaign@ilo.org.

Переклад українською мовою та видання цієї брошури здійснені в рамках спільного Проєкту ЄС-МБП в Україні «Рівність жінок і чоловіків у світі праці». За будь-якою додатковою інформацією звертайтеся до нас, будь-ласка, за адресою: gender@ilo-dp.kiev.ua.