



©ILO, Deloche P.

Молодіжна зайнятість дуже тісно пов'язана із загальною ситуацією у сфері зайнятості. Проте вона має свої власні виміри та проблеми, що вимагають специфічних заходів у відповідь. В економічно розвинених країнах безробіття молоді може буди пов'язане з періодом закінчення школи і переходу у робоче життя, різними формами дискримінації, невикладним становищем, пов'язаним з відсутністю досвіду роботи, циклічними тенденціями ринку праці, та деякими структурними факторами. У країнах, що розвиваються, безробіття молоді може бути пов'язане з недостатнім розвитком та зростанням економіки, і може негативно впливати на тих, хто не має користі та вигоди від глобалізації. У багатьох бідних країнах безробіття та бідність працюючих є актуальними і нагальними проблемами більшості молодих жінок та чоловіків, які намагаються заробляти на життя. Велика кількість сільської молоді з низьким рівнем освіти не мають можливості досягти успіху, що спричинено відсутністю підтримки зі сторони політики, інфраструктури та задіяних ресурсів⁶. Це має важливі наслідки для сільського господарства. Інвестиції в інфраструктуру та розвиток навичок у сільському господарстві є ключовим з огляду на зростання дефіциту харчових продуктів.

Окремі характеристики та виміри молодіжної зайнятості відрізняються у залежності від статі, віку, етнічного походження, рівня освіти та професійного навчання, сімейного походження, стану здоров'я та працездатності тощо. Деякі групи більш вразливі та намагаються на окремі перешкоди, коли поступають та перебувають на ринку праці. Небезпека криється у тому, що, якщо постійно скаржитися на цю ситуацію, то вразливі групи молоді можуть перестати шукати роботу, вважаючи, що все це марно. Вони втрачають довіру до системи управління, яка на їхню думку не є спроможною втілити у життя їхні очікування, і у крайніх випадках, це може призвести до політичної нестабільності та зростання екстремізму⁷.

Вісімдесят п'ять відсотків молодих людей живуть у країнах, що розвиваються, де багато хто з них є особливо вразливими щодо потрапляння у крайню бідність. За оцінками МОП⁸ біля 85,3 мільйонів молодих жінок і чоловіків були безробітними у всьому світі у 2006 р., що складає 44 відсотка від усіх безробітних у світі. Набагато більше молодих людей намагаються заробити на життя у неформальній економіці. Діти-чорнороби часто закінчують як безробітні неекваліфіковані молоді люди. Щоб замінити старших, наймають ще молодших дітей за більш низьку платню, і таким чином значною мірою зменшуються шанси забезпечити освіту і тим, і іншим. За підрахунками 59 мільйонів молодих людей віком між 15 та 17 роками зайняті у небезпечних видах роботи.



©ILO, Maillard J.

ВІЛ/СНІД

Перешкоди щодо доступу до зайнятості для молодих людей загострюються разом з отриманням ВІЛ статусу. До відсутності досвіду додаються стигма та дискримінація, що ще більше обмежує їхні можливості⁹. Молоді чоловіки та жінки скоріше за все не матимуть ресурсів та можливості на лікувальні заходи, якщо їхні права були порушені на робочому місці. Маючи мізерні шанси отримати роботу, вони дуже часто наймаються на ненадійні робочі місця.

По причині високого рівня безробіття і бідності молоді жінки та чоловіки можуть вдаватися до проституції для того, щоб вижити¹⁰. У всіх регіонах світу безробіття та бідність є основними причинами того, що молодь йде у сексуальну індустрію, де ризик потрапляння у тенета торгівців людьми є дуже реальним. І тому збільшується ризик зараження або перенесення ВІЛ, та очевидно, що молоді жінки є особливо біологічно вразливими щодо зараження цією хворобою¹¹. Більш того, збільшується попит на працівників секс-індустрії у сфері міжнародного туризму (який сам по собі зростає) у багатьох країнах, що вражені епідемією ВІЛ.

Міграції процеси сильно впливають на ситуацію на світовому ринку праці. Немає даних про долю молодих людей серед 175 мільйонів мігрантів у всьому світі. Зрозуміло, що під час зростання обсягів переміщень через кордони все більше і більше молодих залишатимуть свої домівки у надії знайти роботу, що призводить до міграції із сільських регіонів до міст або в інші країни¹². Це матиме вплив на ринки праці у їхніх країнах, а також за кордоном. В час глобалізації та сучасних демографічних тенденцій міграція все більше стає важливим економічним, соціальним та політичним питанням, і тому будуть необхідні детальні статистичні дані для оцінки впливу міграційних процесів на робочу силу¹³.

⁶ МБП, 2008 р. «Сприяння зайнятості у сільському господарстві задля зменшення бідності», Міжнародна конференція праці, 97 сесія, 3віт IV. (ILO, Promotion of rural employment for poverty reduction).

⁷ Отримані дані про молодих людей, які незайняті з інших причин ніж навчання, вимірюються рівнем "НІТ" (примітка перекладача: представник найнижчих верств суспільства, що живе на соціальні виплати і свідомо не навчається та не працює, скорочення від англ. «NEET» - not in education, employment or training). МБП, 2006 р., «Глобальні тенденції у сфері молодіжної зайнятості», Женева, с. 31-33 (ILO. Global Employment Trends for Youth) <http://www.ilo.org/public/english/employment/yett/download/getyen06.pdf>

⁸ МБП, 2008 р., «Основні індикатори ринку праці», 5-те видання, Женева, с. 400 (ILO. Key Indicators of the Labour Market).

⁹ Молоді люди складають половину ВІЛ-інфікованих. (МБП, 2006 р. «ВІЛ/СНІД на робочому місці: оцінка ситуації у світі, вплив на дітей та молодь і заходи у відповідь, Женева (ILO, HIV/AIDS and work: global estimates, impact on children and youth, and response).

¹⁰ Див. http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/publ/global_est06/global_estimates_report06.pdf

¹¹ Серед молодих людей (віком від 15 до 24 років) у всьому світі жінки у 1,6 разів частіше ніж чоловіки стають ВІЛ-позитивними. У країнах Африки на південь від Сахари три молоді жінки на одного чоловіка інфіковані у віці від 15 до 24 років; у деяких країнах Карибського регіону молоді жінки (віком від 15 до 24 років) у два рази частіше отримують ВІЛ-інфекцію у порівнянні з їхніми співвітчизниками чоловічої статі. ЮНІСЕФ, 2008 р. «Діти у світі» (UNICEF. State of the World's Children).

¹² Ці цифри не включають дані про біженців, які не входять у так звані програми розвитку, де проекти урядів та донорів, як правило, не охоплюють їх. Взагалі, біля 35 із 100 біженців – це молоді люди віком від 12 до 24. МБП, 2006 р. «Світові тенденції у сфері молодіжної зайнятості», с. 27 (ILO. Global Employment Trends for Youth).

¹³ МБП, 2006 р. «Світові тенденції у сфері молодіжної зайнятості», с. 15-16 (ILO. Global Employment Trends for Youth).



Рівень зайнятості молодшої робочої сили (з розбивкою даних за статтю), 1995 р. та 2005 р.

	Всього		Чоловіки		Жінки	
	1995	2005	1995	2005	1995	2005
У всьому світі	58,9	54,7	67,2	63	50,1	45,9
Розвинені країни та Європейський Союз	53,6	51,8	56,9	54	50,1	49,6
Центральна та Східна Європа (не члени ЄС) та СНД	47,2	41,8	52,8	48,4	41,5	35
Східна Азія	75,2	67,3	74,6	66,3	75,7	68,4
Південно-Східна Азія та країни Тихого океану	58,1	56,5	64,5	64,2	51,6	48,5
Південна Азія	50,6	47,2	68	64,2	31,7	29,1
Латинська Америка та країни Карибського регіону	56,4	54,2	70,4	63,8	42,3	44,5
Ближній Схід та Північна Африка	40	40	56,2	54,3	23,2	25,1
Країни Африки та південь від Сахари	68,2	65,5	76,1	73,7	60,2	57,3

Джерело: МОП, 2006 р., Глобальні тенденції молодіжної зайнятості (ILO, Global Employment Trends for Youth).

Гендерні питання та молодіжна зайнятість

Основи для гендерної та молодіжної зайнятості визначаються рівним доступом до освіти для дівчаток та хлопчиків. Освіта високої якості залишається ключовою рушійною силою задля збільшення можливостей жінок, а надати освіту жінкам означає надати освіту сім'ям та суспільству. Без освіти високої якості шанси на отримання гідної праці дуже низькі. У багатьох регіонах досягнуто значного успіху в напрямку загальної початкової освіти, з досягненням гендерної рівності у 118 країнах¹⁴. Але в деяких культурах, якщо сім'ї мають обмежені ресурси, їм необхідно зробити вибір між освітою для сина чи дочки, і дівчатка у цьому випадку скоріше за все не отримають навчання. Різниця між рівнем грамотності серед молодими чоловіками та жінками збільшується у країнах Африки та Азії. Найбільша гендерна нерівність спостерігається у Південній Африці та Західній Азії. Країни Східної Азії та Тихоокеанського регіону все ближче наближаються до досягнення гендерної рівності в освіті, в той час коли у Латинській Америці та країнах Карибського регіону спостерігається деяка упередженість проти хлопчиків.

Але важливим є не тільки досягнутий рівень освіти, але й якість та доречність освіти і професійного навчання. Непряма дискримінація проти дівчаток спричиняє виникнення стереотипів про те, що вони менше зацікавлені та здібні у деяких предметах, таких як, наприклад, математика та природничі науки. Підручники часто показують чоловіків у головних панівних ролях у суспільстві, таких що заробляють гроші, а жінок у підпорядкованих другорядних ролях.

Забезпечення молодих жінок і чоловіків офіційними та неофіційними можливостями отримати освіту, у тому числі і професійне навчання, призведе до розбудови їхньої спроможності. У деяких країнах в останні десятиліття більше жінок ніж чоловіків отримують вищу освіту¹⁵. Але це не обов'язково призводить до покращення наслідків для ринку праці для жінок, тому що дискримінаційні практики за статтю можуть негативно впливати на їхнє працевлаштування.

Інвестиції у період переходу від дитинства до юнацтва виділяються як особливо важливі для дівчаток, тому що вони мають перспективи, що відрізняються від перспектив хлопчиків. Гендерні відмінності різко збільшуються під натиском бідності, потенційної вагітності та призводять до втілення заходів у деяких країнах для захисту дівчаток, а іноді і до надмірного їх обмеження¹⁶. Статева зрілість часто характеризується тим, що хлопчики починають працювати за гроші.

Рівень освіти жінок тим вище, чим менше сім'я, більша відповідальність за прийняття рішень та більші доходи. Але у загальному, молоді жінки у порівнянні з молодими чоловіками стикаються навіть ще з більшими труднощами при пошуку роботи. Навіть якщо рівень освіти молодих жінок вище ніж у чоловіків, то під час пошуку роботи вони зазнають дискримінації на ринку праці. Дані досліджень МБП з питань переходу зі школи до роботи свідчать про те, що у деяких країнах період переходу до робочого життя для молодих жінок більш тривалий та складний у порівнянні з молодими чоловіками. Дуже часто вони мають навіть більш обмежений доступ до інформаційних каналів та механізмів пошуку роботи у порівнянні з молодими чоловіками, і що дуже важливо, роботодавці у ряді країн за різних причин частіше виявляють бажання та перевагу взяти на роботу молодих чоловіків, а не молодих жінок. Навіть якщо в країнах та регіонах рівень безробіття серед молодих жінок нижчий ніж серед молодих чоловіків, це часто просто означає, що жінки навіть не намагаються знайти роботу, а залишають ринок праці, цілком втративши надію. Якщо вони і знаходять роботу, то це часто низькооплачувана



© ILO, Deloche P.

¹⁴ 2008 р. «Освіта для всіх: Світовий звіт щодо моніторингу ЮНЕСКО та Оксфорд Юніверсіті Пресс». (Education for All, Global Monitoring Report UNESCO and Oxford University Press).

¹⁵ У 83 країнах з 141, рівень університетської освіти серед жінок перевищує цей рівень серед чоловіків. Це було досягнуто не тільки у багатьох розвинених країнах, але й у таких країнах, як Монголія та Гайана. «Економіст», 1 листопада 2007 р. «Навчання та нерівність: чоловічий світ?», Лондон. (The Economist. Learning and inequality: A man's world?).

¹⁶ Світовий банк, 2007 р. «Звіт про світовий розвиток: розвиток та наступні покоління», див. «Гендерний фільтр на лінзах молоді» (World Bank. World Development Report: Development and the Next Generation, "a gender filter on the youth lens")

робота, робота у секторі неформальної економіки, незахищені низько-кваліфіковані робочі місця, які часто спричиняють небезпечні умови праці, де відсутній доступ до професійного навчання, соціального захисту та інших ресурсів, що робить їх особливо вразливими щодо бідності та маргіналізації¹⁷.

БАНГЛАДЕШ: ДОПОМОГА ДІВЧАТКАМ ТА МОЛОДИМ ЖІНКАМ ОТРИМАТИ ДОСТУП ДО ОСВІТИ ТА ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ

Програма підтримки загальної освіти для жінок за фінансування Асоціації міжнародного розвитку (International Development Association (IDA)), надавала допомогу уряду у його зусиллях покращити доступ дівчаток до загальної освіти (6-10 класів) у сільських регіонах. Дівчатка та їхні сім'ї отримали готівкою стипендії для покриття витрат на навчання та особисті потреби. Впровадження цих стимулів були поєднані із зусиллями збільшити пропорційне відношення жінок-вчителів, інвестувати у забезпечення постачання води та покращення санітарних умов, а також підвищити рівень залучення громад у процес інтеграції професійного навчання в освіту.

У 2005 році дівчатка складали 56 відсотків серед тих, хто отримував загальну освіту в рамках програми, у порівнянні з 33 відсотками у 1991 році. Рівень відвідань навчання дівчатами виріс до 91 відсотка, що перевищило рівень відвідань серед хлопчиків (86 відсотка).

Джерело: Асоціація міжнародного розвитку, 2007 р. МБП, 2008 р., «Навички для покращення продуктивності та підвищення рівня зайнятості і розвитку», Міжнародна конференція праці, 97 сесія, Звіт V, Женева (ILO. Skills for Improved productivity, employment growth and development).

Як наслідок, рівень зайнятості робочої сили нижчий для молодих жінок у порівнянні з молодими чоловіками. Найбільша різниця між рівнем зайнятості молодих чоловіків та молодих жінок спостерігається у Північній Азії (35 відсотків) та Близькому Сході і Північній Африці (29 відсотків)¹⁸. Ці розбіжності в основному відображають культурні традиції, що ведуть до диференціації та відсутності можливостей для жінок поєднати роботу і сімейні обов'язки. Це ствердження вірне не тільки для країн, що розвиваються, але й для економічно-розвиненого світу. Цьому сприяє недооцінювання економічного внеску жінок, превалювання переконань про те, що жінка створює другі або треті за рівнем доходу для сімейного достатку. Жінки можуть зазнавати дискримінації з причини загального переконання про те, що як тільки вони одружуються та народжують дітей, вони стануть менш продуктивними або покинуть роботу. Багато молодих жінок зневірюються та ставлять під сумнів той факт, що досягнення у навчанні дійсно призведуть до успіху у зайнятості пропорційно з рівнем їхньої кваліфікації.

Гендерна дискримінація, культурні традиції та відсутність можливостей дуже часто залишають жінкам неоплачувану роботу щодо догляду за родиною. Це особливо часто відбувається серед сільської молоді¹⁹. У Північній Африці, наприклад, 78,4 відсотка молодого населення жіночої статі було неактивним на ринку праці, а рівень безробіття серед молодих жінок перевищив рівень безробіття серед молодих чоловіків на 14 відсотків у 2005 році. Якщо перспективи отримати роботу низькі для всіх молодих людей, то молоді жінки як правило, перші, хто залишають свої надії отримати роботу та залишаються дома²⁰. У Латинській Америці жінки складають більшість серед тих, хто тільки навчається, а також серед тих, хто не навчається і не працює. У цьому регіоні рівень участі молодих жінок на ринку праці також набагато нижчий за рівень учасників молодих чоловіків.

ХАТНІ ПРАЦІВНИКИ²¹

Дім, як правило, вважається безпечним місцем для жінки, для того щоб працювати; завдання, які покладаються на неї, вважаються такими, що не вимагають особливих навичок чи навчання. Робота хатніх робітниць – це доля для бідних, сільських молодих жінок, які практично не мали доступу до освіти, часто з маргінальних етнічних груп з низьким рівнем зайнятості. Якщо робота хатніх працівниць виконується за справедливих умов, вона може зробити дуже важливий внесок у зменшення бідності та забезпечення можливості заробляти на життя у соціально-прийнятний засіб.

Хатня робота приваблює велику кількість жінок-мігрантів з країн, де спостерігається надлишок пропозиції робочої сили та високий рівень безробіття. У таких країнах, як Ефіопія, Гватемала, Філіппіни та Шрі-Ланка політика уряду та розповсюдження приватних агенцій зайнятості, які спеціалізуються у працевлаштуванні хатніх робітників, призвело до того, що половина працівників-мігрантів з цих країн є жінки. 81% працівників-мігрантів зі Шрі-Ланки та 38% з Філіппін зайняті у хатній роботі²². Ситуаційний аналіз, проведений МБП у Філіппінах²³, засвідчив, що хатні робітники, які мігрували з інших країн, походять з інших груп робочої сили, у порівнянні з працівниками, які мігрують всередині країни. Ті, хто працюють закордоном, здебільшого походять з міських регіонів, маючи більш високу кваліфікацію та досвід роботи у різних сферах. І дійсно, деякі мають кваліфікацію набагато вищу, ніж та, яка потрібна хатнім робітникам.

¹⁷ МБП, 2008 р. «Світові тенденції у сфері молодіжної зайнятості», с.20-22 (ILO. Global Employment Trends for Youth).

¹⁸ МБП, 2006 р. «Світові тенденції у сфері молодіжної зайнятості», с.9-10 (ILO. Global Employment Trends for Youth).

¹⁹ OIT, 2007. Trabajo Decente y Juventud - America Latina, (Port-of-Spain).

²⁰ МБП, вересень 2006 р. «Тенденції регіонального ринку праці для молоді: Африка. Програма молодіжної зайнятості» (ILO. Regional labour market trends for youth: Africa, Youth Employment Programme), www.ilo.org/public/english/employment/yett/download/afryet.pdf

²¹ А.Д'Суза, 2008 р. «Гідна праця для хатніх працівників: в напрямку нових міжнародних стандартів», Женева, МБП, (D'Souza, A. 2008. Forthcoming. Decent work for Domestic workers: Towards a new international labour standard).

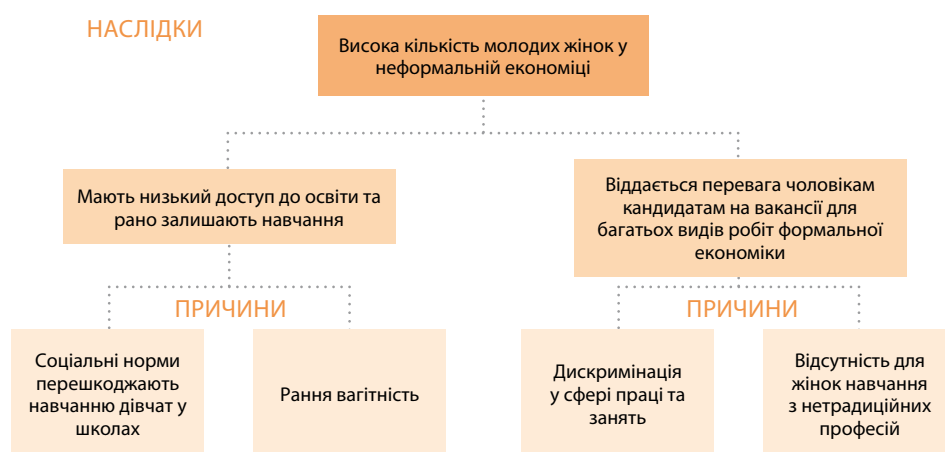
²² Глорія Морено-Фонтес Шаммартен, «Захист жінок працівників-мігрантів в арабських країнах», с.9 (Moreno-Fontes Chammartin, G., Women Migrant Workers' Protection in Arab League States).

²³ Н.Дж. Сейрес, «Аналіз стану філіппінських хатніх працівників», МБП, Маніла, 2005 р. (Sayres, N. J., An analysis of the situation of Filipino Domestic Workers).



Виконання рутинних завдань для догляду за домом довгий час вважалося професією для жінок та зайнятістю для молодих дівчат. У Європі більше жінок ніж чоловіків вважають, що вони виконують набагато більшу частку хатньої роботи, ніж це є справедливим²⁴. У Латинській Америці практично 30% молодих жінок, які не навчаються і не працюють, зайняті тільки у виконанні роботи для догляду за домівкою та членами родини. Але практично ніхто з молодих чоловіків, які складають 28% від загальної кількості молодих осіб, які не навчаються і не працюють, не зайняті веденням домашнього господарства²⁵. Вони знаходяться у ситуації з високим рівнем ризику використовувати незаконні способи заробляння на життя. У цих регіонах рівень правопорушень серед молоді зростає прискореними темпами особливо серед молодих чоловіків²⁶. У культурах, де існує тиск погодитися на одруження та батьківство у ранньому віці, чого очікує суспільство, є одним з факторів, що сприяє продовженню циклу бідності протягом поколінь, як для молодих жінок, так і чоловіків. Соціальні та економічні втрати високі, як на рівні особи, так і на рівні громад.

ПРИКЛАД ПРИЧИННО-НАСЛІДКОВИХ ЗВ'ЯЗКІВ (ПРОБЛЕМНЕ ДЕРЕВО) ДЛЯ ВИСОКОЇ КІЛЬКОСТІ МОЛОДИХ ЖІНОК У НЕФОРМАЛЬНІЙ ЕКОНОМІЦІ



Джерело: МБП, 2008 рік. «Керівництво з підготовки національного плану дій у сфері молодіжної зайнятості», Женева (ILO. Guide for the Preparation of National Action Plans on Youth Employment).

Багато молодих дівчат у країнах, що розвиваються, не мають великого вибору, крім як одружитися, що, зважаючи на їхнє походження з бідних сімей, найвірогідніше стає просто переходом з однієї бідної родини до іншої. У деяких частинах світу це підсилює той факт, що батьки не інвестують в освіту дівчат, тому що вважається, що дівчата залишать родину після одруження. Крім того, рання вагітність може спричинити ускладнення²⁷. Навіть у регіонах, де спостерігається зменшення рівня народжуваності, рання вагітність є пасткою, яка перешкоджає доступу до продуктивних робочих місць, особливо серед бідних жінок з низьким рівнем освіти. Як заміжні, так і незаміжні молоді жінки в період материнства повинні виконувати обов'язки для догляду за малям, додаткові хатні роботи та зазнають підвищене фінансове навантаження, а також зменшуються шанси отримати гідний заробіток.



©ILO, Maillard J.

²⁴ Європейський фонд покращення умов життя та праці. Пріоритетні питання. Видання 4. Грудень 2007 р. «Сімейні питання» (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Foundation Focus, Issue 4, Family matters).

²⁵ OIT, 2007. Trabajo Decente y Juventud - America Latina.

²⁶ Недавній Звіт Всесвітньої організації охорони здоров'я стверджує, що хоча Латинська Америка не є найбільш небезпечним регіоном у світі, латиноамериканська молодь стоїть на першому місці у світі щодо ризиків смертності від насильства. BOO3, 2005 р. «Світовий звіт про насильство та здоров'я», Женева (WHO. World report on violence and health). Процитовано МБП, 2007 р. Trabajo Decente y Juventud - America Latina, с. 42.

²⁷ Вагітність є основною причиною смертності молодих жінок віком від 15 до 19 років. Всесвітній банк, 2006 рік. «Погляд на здоров'я населення: смертність матерів при народженні дитини», Вашингтон (World Bank. Public Health at a Glance - Maternal Mortality).

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У СЕРЦІ ГІДНОЇ ПРАЦІ

©ILO, Crozet M.



Репродуктивне здоров'я та умови праці, в яких працюють молоді люди, є невідкладними питаннями для вирішення у сфері охорони та безпеки праці. Молоді люди дуже часто отримують найбільш небезпечні та фізично важкі роботи без належного навчання та заходів з безпеки. Молоді люди є особливо вразливими та наражаються на ризики отримати найбільш небезпечні та небажані робочі місця, в той час коли в період зростання рівня безробіття, тільки такі робочі місця можуть бути наявними.

Важливим викликом у сфері зайнятості є подолання професійної сегрегації традиційно прийнятих «чоловічих» і «жіночих» видів робіт та подолання бар'єрів у відкритті професій для працівників будь-якої статі. Необізнаність щодо своїх юридичних прав та відсутність достатньої кількості рольових моделей призводить до того, що жінки дуже повільно опановують професії, де традиційно домінують чоловіки. Молоді жінки особливо у країнах, що

розвиваються, дуже часто не мають можливості скористатися перевагами навчання, тому що існують бар'єри для вступу в навчальні заклади, спостерігається дискримінація у виборі професії та гендерні стереотипи.

Стереотипи часто спостерігаються у персоналі шкіл або служб зайнятості під час проведення професійної орієнтації та консультацій, що відраджує молодих жінок пройти навчальні програми, які б дали їм можливість отримати більш високі і довготривалі заробітки та покращили б умови їхньої зайнятості. У багатьох країнах, наприклад, молодих жінок заохочують пройти навчання з відносно низько-кваліфікованих та низькооплачуваних «жіночих» професій з низькою перспективою кар'єрного зростання. Ці професії дуже часто пов'язані з хатньою роботою, такою як приготування їжі, виробництво одягу, в той час коли молодих чоловіків заохочують пройти навчання та влаштуватися на роботу у сфері сучасних високотехнологічних професій. Існує також сегрегація у сфері вищої освіти, де жінкам часто радять навчатися професіям викладача або медичного персоналу. Ці професії дуже важливі для економічного та соціального добробуту країн, і жінки роблять неоцінний внесок, працюючи у цих ключових секторах, де спостерігається зараз і буде продовжувати спостерігатися далі дефіцит робочої сили. Але чоловіків також необхідно заохочувати оволодіти цими професіями, і таким чином також долаючи гендерні бар'єри. Так само, професії, які отримали ярлик та вважалися «чоловічими», повинні бути відкритими для жінок, які зацікавлені та мають компетентність виконувати цю роботу. Іронічним є той факт, що якщо в одній культурі одні професії вважаються в основному «жіночими» професіями, як наприклад, будівництво в Індії, до в іншій частині світу вони вважаються в основному «чоловічими». В галузі інформаційно-комунікаційних технологій в Азії працює багато жінок, але у Європі ця галузь вважається переважно чоловічою. Після працевлаштування молоді жінки можуть також бути не занадто наполегливими та впевненими у просуванні свого кар'єрного зростання та у проханні підвищити зарплату. Дослідження гендерних питань та розміру оплати праці засвідчили, що чоловіки просять оплату у вісім разів більше, ніж жінки²⁸. Необхідно також запропонувати молодим жінкам навчання навичкам ведення переговорів з метою зміцнення їхньої самовпевненості, особливо, що стосується соціального діалогу.

Тому дуже важливо звертати увагу на вирішення питань подолання стереотипів. Покращений доступ до можливостей отримати навчання за відсутності сегрегації допоможе підвищити рівень зайнятості молодих жінок, а також покращити рівень їхнього заробітку та їхні соціально-економічні умови у майбутньому. Ці зусилля повинні супроводжуватися професійною орієнтацією, що краще відповідає їхнім можливостям і потребам, а також гендерно-чутливими консультаціями та послугами з працевлаштування, які б давали можливість реалізувати їхній потенціал. Наприклад, ЮНІФЕМ розробило програму для допомоги подолання в Африці гендерної нерівності у сфері інформаційно-комунікаційних технологій шляхом забезпечення доступу до них жінкам з метою підвищення рівня засобів існування²⁹.

Рада Європейського Союзу визнала, що гендерні стереотипи одні з самих сталих причин нерівності між жінками і чоловіками у всіх сферах та на всіх етапах життя, які впливають на вибір освіти, професійного навчання і зайнятості, розподілу домашніх та сімейних обов'язків, участь у громадському житті та участь і репрезентативність на керівних посадах, як у політиці, так і в економіці³⁰. Необхідно продовжувати та зміцнювати активну співпрацю з соціальними партнерами та іншими національними партнерами з метою зменшення гендерної сегрегації і гендерних відмінностей на ринку праці, у тому числі шляхом вжиття конкретних заходів для подолання гендерної різниці в оплаті праці та визнання цінності праці на робочих місцях та у галузях, де в основному працюють жінки.

²⁸ Ліза Белкін, Нью-Йорк Таймс. 1 листопада, 2007 р. «Жіноча критика» (Belkin, Lisa. The New York Times, The Feminine Critique).

²⁹ Див. http://www.unifem.org/campaigns/wsis/unifem_work.html

³⁰ Рада Європейського Союзу. Рішення Ради про подолання гендерних стереотипів у суспільстві. Люксембург, 2008. (Council of the European Union, Council Conclusions on Eliminating Gender Stereotypes in Society), http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/lsa/101020.pdf



Що можна зробити?

“Хоча один розмір не підходить всім, але вирішення викликів у сфері молодіжної зайнятості вимагає інтегрованого і комплексного підходу, який об’єднує макро- та мікроекономічні заходи та вирішує проблеми як попиту, так і пропозиції робочої сили, а також як якісних, так і кількісних показників зайнятості”.

Резолюція про молодіжну зайнятість, прийнята на 93-ій сесії Міжнародної конференції праці (Женева, липень 2005 р.).

Необхідно вживати заходів задля запобігання посилення кризи у сфері молодіжної зайнятості. Приток нових молодих людей на ринок праці, що очікується, необхідно розглядати не як проблему, а як створення великих потенційних можливостей для економічного і соціального розвитку. Уряди, організації роботодавців і працівників, міжнародні партнери та організації громадянського суспільства повинні ефективно використати великий продуктивний потенціал як жінок, так і чоловіків.

- Нормативні акти, програми, політика та інституції ринку праці відіграють вирішальну роль в узгодженні попиту та пропозиції ринку праці. Зростаюча кількість молодих людей, і особливо молодих жінок, які працюють на нестійких, небезпечних та низькооплачуваних робочих місцях у деяких країнах, а також висока репрезентативність молоді у неформальній економіці в інших країнах, вимагає нагальних заходів для покращення умов праці, забезпечення справедливої оплати праці та для просування прав молоді на робочому місці.
- Активні політики та програми на ринку праці можуть сприяти первинному та вторинному входженню молоді на ринок праці. Вирішальним є забезпечити доступу молодих жінок до зайнятості за умов впровадження активної політики та програм на ринку праці. Щоб сприяти зайнятості молодих жінок на ринку праці необхідно також підсилити цю діяльність додатковими заходами, такими як забезпечення засобів та інфраструктури для догляду за дітьми.
- Існує тісний зв'язок між освітою та перспективами щодо зайнятості молодих людей. Базова освіта створює основу можливостей для зайнятості молодих людей і є ефективним засобом викоринення дитячої праці та подолання бідності. Сьогодні визнається у всьому світі, що довготермінові інвестиції у розвиток людського капіталу відіграють ключову роль у підвищенні продуктивності праці та економічного зростання. Дуже важливо забезпечити впровадження програм для надання дівчатам-підліткам та молодим дівчатам якісної формальної і неформальної освіти, у тому числі професійного навчання, що призведе до зміцнення і розширення їхніх можливостей та впливу, а також сприяння можливостям отримати гідну працю у дорослому житті. Реформування навчальних програм, особливо в частині подолання стереотипів, постановка завдань для гендерного збалансування навчальних курсів, а також заходи з надання професійної орієнтації допоможуть заохотити молодих жінок вибрати предмети, які більш відповідають потребам ринку праці. У деяких країнах заходи для подолання культурного опору проти освіти дівчаток вимагатимуть реалізації схем стимулювання, таких як стипендії для сімей, які відправляють дочок до школи.
- Високий рівень безробіття і тривалий термін пошуку роботи можуть бути спричинені недоречністю, неактуальністю та невідповідністю професійного навчання, отриманого перед пошуком роботи. Приведення у відповідність системи розвитку навичок з потребами ринку праці є вирішальним для надання молодим жінкам і чоловікам можливостей бути конкурентоспроможними на ринку праці під час пошуку роботи³¹. Для створення ефективного та дієвого циклу зайнятості і продуктивності необхідно переглянути політики з питань гендерної і молодіжної зайнятості для вирішення проблем невідповідності освіти потребам ринку праці, проблем професійної сегрегації, а також для зміцнення професійного навчання і прогнозування потреб ринку праці.
- Інтегрування навчання основним навичкам та навчання технічним навичкам стає дуже важливим і є нагальним для покращення можливостей працевлаштування. Для багатьох видів робіт, на яких починають свій робочий шлях молоді люди, необхідними є вміння писати, читати, рахувати та основні робочі навички³². Особливого значення для молодих жінок повинні набувати навички у сфері техніки і технологій, які є дуже дефіцитними серед тих, хто шукає роботу. Навчання, націлене на отримання компетентності і вільне від гендерних упереджень, переключає свою увагу з тривалості навчального процесу на те, що дійсно уміють робити слухачі в результаті навчання³³. Іншою сферою, яка потребує удосконалення, є сертифікація навичок та визнання навичок, необхідних для роботи. Система освіти, відкрита як для молодих жінок, так і для чоловіків, повинна залучати роботодавців і профспілки для визначення професійних стандартів та навчальних програм³⁴.



© ILO, Deloche P.

³¹ У 2004 р. 25,3 відсотків молодих людей віком від 20 до 24 років не мали повної середньої освіти в країнах Європейського Союзу. М. Тессарінг, Дж. Ваннан, 2004 р. «Професійне навчання – ключ до майбутнього», Люксембург (Tessaring, M.; Wannan, J. Vocational education and training-key to future. Lisbon-Copenhagen-Maastricht: Mobilising for 2010. Cedefop, Luxembourg).

³² Це може включати комунікаційні навички, навички поведінки з клієнтами, роботи у команді та вирішення проблем.

³³ МБП, 2008 р. «Навички для покращення продуктивності, підвищення рівня зайнятості та розвитку», Міжнародна конференція праці, Звіт V, 97 сесія (ILO. Skills for improved productivity, employment growth and development, ILC Report V, 97th Session).

³⁴ Там же.

- Зростання приватного сектору є основною рушійною силою для створення нових робочих місць, а розвиток підприємництва серед молоді є основним компонентом політики зайнятості. У багатьох країнах з пропорційно великою кількістю молоді серед населення спостерігаються серйозні бар'єри для започаткування та ведення бізнесу, і особливо це стосується молодих людей. Це спричиняє перешкоди для створення підприємств, сприяє збільшенню сектора неформальної економіки та наражає на небезпеку перспективні форми управління. Підтримка молодих жінок-підприємців забезпечить поштовх для соціального та економічного розвитку.
- Стать є непоказним індикатором компетентності працівника. Критеріями для відбору персоналу, кандидатів на навчання та кар'єрного розвитку молодих жінок і чоловіків повинні завжди бути компетентність, поведінка, досягнення, а не стать особи. Крім того, необхідно познайомити молодих жінок і чоловіків з їхніми правами. Потрібно підвищити обізнаність молоді, яка шукає роботу, про дискримінацію за статтю, географічним походженням, расою, виглядом, етнічним походженням та віком. Конвенції та рекомендації МОП призивають вживати спеціальних заходів³⁵.

© ILO, Maillard J.



Діяльність МОП у відповідь та партнерство

Сьогодні зросло усвідомлення того, що лише окремими та ізольованими діями не можна добитися продуктивної зайнятості та гідної праці для молодих людей. Це скоріше вимагатиме тривалих рішучих спільних заходів великої кількості акторів ринку праці. Важливо застосувати комплексний підхід для формування політики, націленої на підтримку двох основних елементів: з однієї сторони, інтегрованої стратегії для економічного розвитку та створення нових робочих місць, а з іншого боку, цільових заходів для допомоги молодим людям подолати особливі бар'єри та труднощі, з якими вони стикаються на всіх етапах робочого життя.

Такий підхід застосовується для реалізації Глобальної стратегії МОП щодо зайнятості та включений у Резолюцію з питань зайнятості, яка була прийнята Міжнародною конференцією праці у 2005 році і визначає структуру для надання консультативної допомоги МОП країнам у їхніх зусиллях побудувати більш ефективні і справедливі економіку та ринок праці. Вона також підкреслює, що серйозність викликів у сфері молодіжної зайнятості вимагає тісної співпраці. Тристоронні національні партнери МОП та міжнародні організації намагаються створити глобальний альянс задля об'єднання зусиль у сфері молодіжної зайнятості. Головними акторами у процесі розробки політики та програм молодіжної зайнятості на національному рівні виступають уряди, організації роботодавців та працівників. Також важливо зміцнювати діалог та співпрацю з організаціями громадянського суспільства, приватним та державними секторами економіки, а також з самими молодими людьми для розбудови спроможності та пошуку вирішення проблем. Мережа молодіжної зайнятості (Youth Employment Network (YEN) – альянс Організації об'єднаних націй, Всесвітнього банку та МОП – є прикладом глобального партнерства на міжнародному рівні, яка намагається покращити співробітництво, координацію та обмін досвідом у сфері молодіжної зайнятості. Мережа молодіжної зайнятості надає можливість досягти міжнародного консенсусу та впливати на визначення пріоритетів міжнародного порядку денного задля впровадження комплексної стратегії сприяння зайнятості і соціальної інтеграції молодих людей.

Програма МОП з питань молодіжної зайнятості реалізується через глобальну мережу технічних спеціалістів у штаб-квартирі у Женеві та у більше ніж 60 офісах у всьому світі. Вона надає допомогу країнам у розробленні комплексних та скоординованих заходів у сфері молодіжної зайнятості. Діяльність даної Програми базується на трьох основних принципах: розбудова знань, пропаганда та технічна допомога. Центральним питанням діяльності Програми з питань молодіжної зайнятості є рівність можливостей та ставлення для молодих жінок і чоловіків. Бюро МБП з питань гендерної рівності (GENDER) активно підтримує реалізацію даної Програми шляхом інтеграції гендерних питань та вимірів молодіжної зайнятості у їхню роботу.

Міжнародна організація роботодавців (МОП)³⁶ продовжує активну діяльність для вирішення багатьох проблем у сфері молодіжної зайнятості і є основним партнером Міжнародної мережі з питань молодіжної зайнятості. Останнім приклад такої співпраці в Азіатському суб-регіоні став семінар з питань молодіжної зайнятості, проведений у Катманду у лютому 2008 р., де був представлений гендерно-чутливий навчальний посібник для роботодавців. Цей семінар був організований Бюро МБП з питань діяльності роботодавців (ASTEMP) у співпраці з Міжнародним навчальним центром у Туріні та Бюро МБП з питань гендерної рівності. Впроваджується також і інший проект для організацій роботодавців, який фінансується Урядом Швеції та націлений на удосконалення управління ринком праці і молодіжною зайнятістю.

Міжнародна конфедерація профспілок (МКП)³⁷ активно працює для просування діяльності, націленої на приєднання молодих чоловіків і жінок до профспілок та підвищення репрезентативності молоді у профспілках, для того, щоб їхні голоси були почуті на всіх



© ILO, Crozet M.

³⁵ МБП, 2005 р. «Шлях молоді до гідної праці», Міжнародна конференція праці, Звіт VI, 93 сесія (ILO. Youth: Pathways to decent work, ILC, 93rd Session, Report VI.)

³⁶ Див. <http://ioe-emp.org/en/policy-areas/employment/youth-employment/index.html>

³⁷ Див. <http://www.ituc-csi.org/spip.php?rubrique94>



рівнях профспілок, та для захисту їхніх прав у сфері праці. Молодіжний комітет МКП розробляє політику та заходи для молодих людей. В Індії Бюро МБП з питань діяльності працівників (ACTRAV) провело обширне навчання для підвищення обізнаності та просування Конвенції №87 1948 р. про свободу асоціації та захист права на організацію та Конвенції №98 1949 р. про право на організацію та ведення колективних переговорів, а також основних конвенцій МОП про рівність, у тому числі молодих жінок³⁸. Програма з питань навчання працівників, яка реалізується Бюро МБП з питань діяльності працівників та Міжнародним навчальним центром у Турині також пропонує для молоді навчання з питань свободи асоціації, яке пройшла велика кількість молодих жінок.

Підтримка освіти та професійного навчання

Департамент МБП з питань розвитку навичок та зайнятості (EMP/SKILLS) надає допомогу людям розширити можливості для зайнятості через навчання, розвиток навичок та освіти. Ця допомога є дуже важливою для покращення та розширення можливостей підвищити продуктивність роботи та доходи. Вона служить для збільшення їхньої мобільності на ринку праці та пропонує можливості для покращення кар'єри. Міжнародна програма з викорінення найгірших форм дитячої праці (ILO-IPEC) впроваджує багато проектів для працюючих дітей для сприяння процесу переходу у зворотному напрямку «робота-школа», і націлена на збільшення можливостей для цих дітей отримати необхідні професійні навички та гідну працю, після того, як вони досягнуть мінімального віку, визначеного для роботи.⁴⁰

ІНТЕГРАЦІЯ КОМПЛЕКСНОГО ҐЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ У НАЦІОНАЛЬНУ СИСТЕМУ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ У БОТСВАНИ

Агенція з питань навчання Ботсвани у співпраці з Департаментом у справі жінок Міністерства праці та внутрішніх справ розробили у 2000 р. «Національну політику інтеграції комплексного ґендерного підходу у систему професійного навчання та навчання на виробництві», визначивши такі цілі:

- Підвищення доступу для жінок до професійного навчання та освіти і зменшення перешкод для них під час навчання.
- Викорінення ґендерної «сліпоти» та підвищення обізнаності з ґендерних питань у закладах професійного навчання шляхом інтеграції ґендерно-нейтральної мови в навчальні програми, покращення ставлення студентів, викладачів та адміністрації до ґендерної нерівності, рівності та справедливості у професійному навчанні та сприяння подолання стереотипів і упереджень у професійному навчанні.
- Визначити причини сексуальних домагань, підвищити обізнаність з цих питань та впровадити чітку систему звітності і механізмів вирішення проблем.
- Розробити та запровадити у всіх закладах професійного навчання систему регулярного збирання даних і надання звітів з розбивкою даних за статтю про стан та потреби у навчанні серед чоловіків і жінок з метою зменшення професійної сегрегації⁴¹.

Створення можливостей для зайнятості



Важливим інструментом для сприяння зайнятості і гідній праці для молодих жінок і чоловіків є активна політика та програми на ринку праці, які включають заходи з навчання та створення нових робочих місць. Згідно з результатами дослідження МБП⁴² вони підвищують безпеку працівників та сприяють справедливій глобалізації.

МБП регулярно проводить дослідження та кількісну оцінку реалій молодіжного ринку праці з метою створити аналітичну базу даних, за допомогою якої країни зможуть визначити основні виклики для молоді. Дослідження «Глобальні тенденції зайнятості для молоді» (Global Employment Trends for Youth) ґрунтується на аналітичному огляді інформації про ринок праці⁴³ для створення бази даних (дезагредованих за статтю) про рівень безробіття, коефіцієнти зайнятості населення, зайнятості за галузями, продуктивність праці, еластичність зайнятості тощо⁴⁴.

³⁸ Конвенція МОП № 111 (1958 р.) про дискримінацію у сфері праці та занять, Конвенція МОП № 100 (1951 р.) про рівне винагородження, Конвенція МОП №156 (1981 р.) про працівників з сімейними обов'язками та Конвенція МОП № 183 (2000 р.) про захист материнства.

³⁹ Під час 97-ої сесії Міжнародна конференція праці у липні 2008 р. розглянула Звіт «Навички для покращення продуктивності, підвищення рівня зайнятості та розвитку» (Skills for improved productivity, employment growth and development) і прийняла рішення вживати активних заходів у цій сфері як зі сторони МБП, так і зі сторони тристоронніх національних партнерів.

⁴⁰ <http://www.ilo.org/ipec/index>

⁴¹ 2006 р. Агенція з питань навчання Ботсвани, «Навички для покращення продуктивності, підвищення рівня зайнятості та розвитку», Міжнародна конференція праці, Звіт V, 97 сесія. 2008 р., Женева (Botswana Training Authority, Skills for improved productivity, employment growth and development).

⁴² Петер Авер, Уміт Ефендіолу, Джени Лешке, 2004 р. «Активна політика на ринку праці у світі: подолання негативних наслідків глобалізації», МБП, Женева. (Auer, Peter, Efendioglu, Umit, Leshcke, Janine. Active labour market policies around the world: Coping with the consequences of globalization).

⁴³ МБП, 2006 р. «Глобальні тенденції зайнятості для молоді» (ILO. Global Employment Trends for Youth).

⁴⁴ МБП, 2008 р. «Глобальні тенденції зайнятості для жінок», Женева. (ILO. Global Employment Trends for Women).

Дослідження МБП про період переходу зі школи до робочого життя (School-to-Work Transition Survey (SWTS))⁴⁵ є статистичним інструментом, розробленим для допомоги країнам у збиранні детальної інформації про стан ринку праці для молодих чоловіків і жінок та визначення переваг і перешкод для молодих людей в період, коли вони вступають на ринок праці після закінчення школи. Аналіз даних повинен визначити сильні та слабкі сторони ринку праці для молоді, а також головні виклики, які необхідно вирішувати політикам шляхом формулювання політики та програм для розвитку молодіжної зайнятості; фактори освіти та професійного навчання для молоді; їхні очікування та прагнення щодо зайнятості; проблеми процесу пошуку роботи, бар'єри та переваги при входженні в ринок праці; переваги праці за наймом чи самозайнятості; ставлення роботодавців до наймання молодих працівників; умови праці та оплати⁴⁶.

Основну відповідальність за сприяння молодіжній зайнятості несуть уряди, але необхідно зміцнювати зв'язки та співпрацю між різними урядовими установами та з соціальними партнерами. МБП розробило «Посібник з підготовки національних планів дій у сфері молодіжної зайнятості» (Guide for the preparation of National Action Plans on Youth Employment) для допомоги тристороннім національним партнерам у цьому важливому завданні⁴⁷. Посібник рекомендує скористатися знаннями та досвідом технічних експертів з гендерних питань для визначення та аналізу гендерних нерівностей на ринку праці, для того щоб виявити різні ситуації, з якими стикаються молоді жінки і чоловіки на ринку праці.

За останні десять років, війни у деяких регіонах засвідчили, що відсутність доступу до прибуткової зайнятості для молоді може стати сприятливим фактором для тривалих військових конфліктів⁴⁸. Програма МБП для подолання та виходу з кризи працювала з екс-бойовиками та приділяла особливу увагу професійному навчанню та зайнятості молодих жінок.

У пост-конфліктних країнах з великою кількістю екс-бойовиків молоді жінки часто стають потерпілими від насилля та потребують особливої підтримки для реабілітації після травм, подолання стигматизації та отримання самовпевненості. Деякі жінки розбили гендерні стереотипи під час конфліктів та потребують підтримки для отримання рівних можливостей після конфлікту. Деякі молоді жінки самі стали бойовиками⁴⁹. Молоді чоловіки, які воювали, дуже часто звикли до насилля. Вони потребують професійної орієнтації для застосування своєї мужності таким чином, щоб стати продуктивними громадянами.

Підтримка розвитку підприємств та підприємництва

Створення сприятливих умов для розвитку малих підприємств серед молодих людей розпочинається з оцінки стимулів та анти-стимулів, які, на жаль, може створити економічна політика для малого бізнесу. Малі підприємства можуть бути прибутковими та конкурентоспроможними. Необхідно проаналізувати політики та програми, які спеціально не націлені на розвиток підприємництва серед молоді, але можуть впливати не нього, як наприклад, адміністративні та юридичні процедури для започаткування бізнесу, доступність та наявність кредитів у комерційних банках, освіта та професійне навчання, соціальний захист, та підтримка розвитку бізнесу. Необхідно уважно розглянути питання інтегрування гендерного комплексного підходу у ці політики, тому що дуже часто молоді жінки не мають доступу до навчання, фінансових кредитів та підтримки бізнесу.

Іншим механізмом підтримки розвитку підприємництва є програми мікро-фінансування. Такі програми є відносно новими і націлені на встановлення більш конкретних зв'язків між різними соціальними проблемами, які впливають на стратегії розвитку молоді та громад. У багатьох програмах цільовими групами є жінки,⁵⁰ а молоді у таких програмах дуже рідко є цільовою групою⁵¹. В Азії програми дуже часто націлені на одружених жінок, тому що вважається, що існує ризик неповернення кредитів неодру-

женими жінками, які можуть припинити виплати після одруження. Програма МБП з питань соціального фінансування є підрозділом, який займається мікрокредитуванням та співпрацює з Фондом Гейтса щодо експериментальних програм мікрокредитування.

Більшість програм сприяння розвитку підприємств та підприємництва відкриті для всіх молодих людей, незалежно від того, чи наразі вони само-зайняті, чи мають намір започаткувати свою власну справу як підприємці. Навчальна програма МБП «Розпочни та удосконалий свій бізнес» (Start and Improve Your Business (SIYB)) не націлена спеціально на молоді, але від 40 до 50 відсотків учасників тренінгів – це особи віком молодше 25 років, і біля половини з них – це жінки.

Програма МБП для розвитку малих підприємств дуже активно працює для розвитку підприємництва серед молоді. Програма з питань розвитку підприємництва серед жінок та гендерної рівності



© ILO, Crozet M.

⁴⁵ Див. <http://www.ilo.org/youth>

⁴⁶ С. Ельдер, М. Матсумото. «Характеристика періоду переходу молодих жінок і чоловіків зі школи до роботи: дані дослідження МОП», Робочий документ з питань зайнятості, Женева, МБП, 2008 р. С. Ельдер «Дослідження МБП з питань періоду переходу зі школи до роботи: методологічний посібник», Женева, МБП, 2008 р. (Elder, S., Matsumoto, M. Characterizing the school-to-work transitions of young men and women: Evidence from the ILO School-to-work transition surveys, Employment Working Paper) (Elder, S. ILO School-to-work transition survey: A methodological guide).

⁴⁷ МБП, 2008 р. «Посібник з питань підготовки національних планів дій у сфері молодіжної зайнятості», Женева (ILO. Guide for the preparation of National Action Plans on Youth Employment). <http://www.ilo.org/public/english/employment/yett/download/nap.pdf>

⁴⁸ ООН, 2005 р. «Всесвітній звіт з питань молоді», с. 144-192 (UN. World Youth Report).

⁴⁹ Ірма Шпект, 2006 р. «Червоні шкарпетки»: досвід дівчат-бойовиків у Ліберії», МБП, Женева (Specht, Irma. Red Shoes: Experiences of girl-combatants in Liberia).

⁵⁰ МБП, 2008 р. «Малі зміни, великі зміни: жінки та мікрофінансування», Женева. (ILO. Small change, Big changes: Women and Microfinance, GENDER/SFU).

⁵¹ При аналізі 902 організацій з 96 країна (зі списку Ради Мікро-кредитного Самміту) було виявлено тільки 21 організацію, які є молодіжними.



(WEDGE) працює у сфері розширення економічних можливостей для жінок шляхом реалізації позитивних заходів для підтримки жінок, які започатковують, формують та розвивають свої підприємства, а також для створення бази даних про жінок-підприємців та розвитку інноваційних послуг з підтримки. Навчальний пакет «Навчись бізнесу» (Know About Business (KAB) спрямований на викладачів у системі професійно-технічних навчальних закладів, загальної середньої освіти та вищої технічної освіти, які запроваджують навчальні програми з питань підприємництва. В цьому навчальному пакеті використовується комплексний ґендерний підхід.

Вибрані публікації МОП з питань ґендеру та молодіжної зайнятості

Петер Ауер, Уміт Ефенділу, Жанін Лешке, 2004 р., «Активні політики на ринках праці у світі: подолання негативних наслідків глобалізації», Міжнародне бюро праці (МБП), Женева (Auer, Peter, Efendioglu, Umit, Leschke, Janine. Active labour market policies around the world: Coping with the consequences of globalization).

М. Бездн, 2001 р. «Жінки-підприємці в Албанії», Програма з підтримки розвитку підприємництва серед жінок та ґендерної рівності (WEDGE), МБП, Женева (Besan, M. Women Entrepreneurs in Albania, Women's Entrepreneurship Development and Gender Equality).

В. Корбанезе, Дж. Розас, 2007 р. «Перехід молодих людей до гідної праці: досвід в Косово», Женева, МБП, Департамент політики зайнятості (EMP/POLICY) та Суб-регіональний офіс для країн Центральної та Східної Європи (Corbanese, V.; Rosas, G. Young people's transition to decent work: Evidence from Kosovo).

П. Дей-Хукумсинг, В. Ессо, 2003 р. «Сприяння розвитку підприємництва серед жінок у Мавританії: стратегії навчання та розвитку», Женева, МБП, (WEDGE) (Day-Hookoomsing, P.; Essoo, V. Promoting Female Entrepreneurship in Mauritius: Strategies in Training and Development).

А. Д'Суза, 2008 р. «Гідна праця для хатніх працівників: до нових міжнародних трудових стандартів», Женева, МБП (D'Souza, A. Decent work for Domestic workers: Towards a new international labour standard).

С. Фердінанд, 2001 р. «Робота, ґендер та малі підприємства на Карибських островах: уроки Барбадосу, Суринаме та Тринідад і Тобаго», Женева, МБП, (WEDGE) (Ferdinand, C. Jobs, Gender and Small Enterprises in the Caribbean: Lessons from Barbados, Suriname and Trinidad and Tobago).

Г. Фіннінгер, Р. Ховарт, П. Річардсон, 2004 р. «Виклики розвитку малого бізнесу: досвід жінок-підприємців з Африки», Женева, МБП, (WEDGE) (Finnegan, G.; Howarth, R.; Richardson, P. The Challenges of Growing Small Businesses: Insights from women entrepreneurs in Africa).

М.С. Де Гоббі, Н.Х. Дакал, С.Т. Хіджазі, 2004 р. «Мікро фінансування та розвиток малих підприємств у Непалі та Пакистані: внесок у розширення економічних можливостей жінок», Женева, МБП, Програма розвитку малих підприємств (SEED) (de Gobbi M.S.; Dhakal, N.H.; Hijazi, S.T. Nepal and Pakistan micro-finance and microenterprise development: Their contribution to the economic empowerment of women).

Міжнародне бюро праці (МБП). 2008а. «Глобальні тенденції зайнятості для жінок» (Global employment trends for women).

- 2008b. «Сприяння зайнятості у сільському господарстві для подолання бідності» (Promotion of rural employment for poverty reduction), Звіт IV, Міжнародна конференція праці, 97 сесія, Женева, 2008 р.
- 2008с. «Навички для покращення продуктивності, підвищення рівня зайнятості та розвитку» (Skills for improved productivity, employment growth and development), Звіт V, Міжнародна конференція праці, 97 сесія, Женева, 2008 р.
- 2008d. «Малі зміни, великі зміни: жінки та мікро-фінансування» (Small change, Big changes: Women and Microfinance), Женева, (GENDER/ Social Finance Programme).
- 2007. «Гідна праця та молодь: Латинська Америка» (Decent Work and Youth: Latin America), Суб-регіональний офіс для країн Карибського регіону.
- 2006а. «Глобальні тенденції зайнятості для молоді» (Global employment trends for youth), Женева, Підрозділ аналізу зайнятості та ринку праці (EMP/ANALYSIS).
- 2006b. «ВІЛ/СНІД та робота: глобальні дані, вплив на дітей і молодь та дії у відповідь» (HIV/AIDS and work: Global estimates, impact on children and youth, and response), Женева, Програма з питань ВІЛ/СНІДУ у сфері праці.
- 2006с. «Молодіжна зайнятість: глобальні цілі, національний виклик» (Youth employment: a global goal, a national challenge), Женева, Сектор зайнятості.
- 2005а. Резолюції, прийняті Міжнародною конференцією праці на 93 сесії.
- 2005b. «Молодь: шляхи до гідної праці: сприяння молодіжній зайнятості – подолання викликів» (Youth: pathways to decent work: promoting youth employment - tackling the challenge), Звіт VI, Міжнародна конференція праці, 93 сесія, Женева, 2005 р.
- 2004а. «Покращення перспектив для молодих жінок і чоловіків у сфері праці: посібник з питань молодіжної зайнятості», Женева (Improving prospects for young women and men in the world of work, a guide to youth employment).



- 2004b. «Правильний початок: гідна праця для молодих людей» (Starting right: Decent work for young people). Робочі матеріали, представлені на Тристоронньому засіданні МОП з питань молодіжної зайнятості: шлях уперед, Женева, 13-15 жовтня.

П. Кантор, 2000 р. «Сприяння розвитку підприємництва серед жінок на основі передового досвіду: досвід з Півночі на Південь», Женева, МБП, (WEDGE) (Kantor, P. Promoting Women's Entrepreneurship Development Based on Good Practice Programmes: Some experiences from the North to the South).

Л. Маукс, 2001 р. «Робота, гендер та малі підприємства: покращення політичного середовища», Женева, МБП, (WEDGE) (Mayoux, L. Jobs, Gender and Small Enterprises: Getting the policy environment right).

Г. Морено-Фонтес Шаммартен, 2004 р. «Захист жінок працівників-мігрантів в Арабських країнах» (Moreno-Fontes Chammartin, G. "Women Migrant Workers' Protection in Arab League States"), С. Есім, М. Сміт «Гендер та міграція у Арабських країнах: стан хатніх працівників» (S. Esim; M. Smith, Gender and Migration in Arab States: The Case of Domestic Workers), Бейрут, МБП, Регіональний офіс для Арабських країн, с. 11-95.

М.П. Нікольс, 2001 р. «Робота, гендер та малі підприємства в Африці та Азії: уроки з Бангладеш, Філіппін, Тунісу та Зімбабве», Женева, МБП, (WEDGE) (Nichols M.P. Jobs, Gender and Small Enterprises in Africa and Asia: Lessons drawn from Bangladesh, the Philippines, Tunisia and Zimbabwe).

А.К. Нілуфер, 2001 р. «Робота, гендер та малі підприємства у Бангладеш: фактори, що впливають на жінок-підприємців у малому бізнесі у Бангладеш», Женева, МБП, (WEDGE) (Nilufer A.K. Jobs, Gender and Small Enterprises in Bangladesh: Factors affecting women entrepreneurs in small and cottage industries in Bangladesh).

Дж. Розас, Дж. Розінотті, 2008 р. «Посібник для підготовки національних планів дій у сфері зайнятості», Женева, МБП, Програма молодіжної зайнятості (Rosas, G.; Rossignotti, G. Guide for the preparation of national action plans on youth employment).

Н.Дж. Сайрес, 2005 р. «Аналіз ситуації з філіппінськими хатніми працівниками», Маніла, МБП, Суб-регіональний офіс для країн Південно-Східної Азії та Тихоокеанського регіону (Sayres, N.J. An analysis of the situation of Filipino Domestic Workers).

У. Шуф, 2006 р. «Стимулювання молодіжної зайнятості: бар'єри та стимули для започаткування підприємництва серед молоді», Женева, МБП, (SEED) (Schoof, U. Stimulating youth entrepreneurship: Barriers and incentives to enterprise start-ups by young people).

І. Шпехт, 2006 р. «Червоні шкарпетки»: досвід дівчат-бойовиків в Ліберії», Женева, МБП, Програма МБП для подолання наслідків та виходу з кризи (Specht, I. Red Shoes: Experiences of girl-combatants in Liberia).

А. Стояновська, 2001 р. «Робота, гендер та малі підприємства в Болгарії», Цикл «Розвиток підприємництва серед жінок та гендер на підприємствах», Женева, МБП (Stoyanovska, A. Jobs, Gender and Small Enterprises in Bulgaria, Series on Women's Entrepreneurship Development and Gender in Enterprises).

А. Суфян, 2007 р. «Період переходу молоді зі школи до роботи у Сирії», Женева, МБП, EMP/POLICY та Регіональний офіс для Арабських країн (Sufyan, A. The school-to-work transition of young people in Syria).

А. Занаті, 2007 р. «Період переходу зі школи до роботи: досвід Єгипту», Женева, МБП (EMP/POLICY) (Zanaty, A. School-to-work transition: Evidence from Egypt).



Міжнародне
Бюро
Праці

Женева

**Бюро з питань гендерної рівності
Міжнародне бюро праці, Женева**

Bureau for Gender Equality
International Labour Office
4, route des Morillons
1211 Geneva 22, Switzerland
Тел. + 41 22 799 6730
Факс + 41 22 799 6388
www.ilo.org/gender
gendercampaign@ilo.org



Підготовлено
за фінансової підтримки
Європейського Союзу

**Програма з питань молодіжної зайнятості
Міжнародне бюро праці, Женева**

Youth Employment Programme
International Labour Office
4, route des Morillons
1211 Geneva 22, Switzerland
Тел. + 41 22 799 7717
Факс + 41 22 799 6895
www.ilo.org/youth
youth@ilo.org

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 Проекту ЄС-МБП в Україні «Рівність жінок і чоловіків у світі праці». За будь-якою додатковою інформацією звертайтеся до нас, будь ласка, за адресою: gender@dp.kiev.ua.