



Международное
бюро
труда
Женева

Руководство по составлению НАЦИОНАЛЬНЫХ ПЛАНОВ ДЕЙСТВИЙ В ОБЛАСТИ МОЛОДЕЖНОЙ ЗАНЯТОСТИ



Руководство по составлению национальных планов действий
в области молодежной занятости

Руководство по составлению национальных планов действий в области молодежной занятости

Джанни Росас и Джованна Россиньотти

Программа занятости молодежи
МЕЖДУНАРОДНОЕ БЮРО ТРУДА

Содержание

От авторов	7
Предисловие	9
Цель Руководства	11

Часть I. Процесс подготовки национальных планов действий в области молодежной занятости

1. Перед тем, как приступить к разработке НПД	17
2. Предлагаемые этапы разработки НПД	18

Часть II. Рекомендации по составлению Национальных планов действий в области молодежной занятости

1. Проведение ситуационного анализа	25
1.1. <i>Общий обзор экономических и социальных условий</i>	<i>26</i>
1.2. <i>Анализ рынка труда для молодежи</i>	<i>27</i>
1.3. <i>Анализ проводимой политики и программ в сфере молодежной занятости</i>	<i>29</i>
1.4. <i>Институциональные структуры и координация в области обеспечения молодежной занятости</i>	<i>36</i>
1.5. <i>Сотрудничество в сфере развития и его влияние на решение вопросов занятости молодежи (двустороннее, многостороннее, с международными финансовыми учреждениями)</i>	<i>37</i>
2. Формулирование приоритетов политики	38
2.1. <i>Выявление проблем и их анализ</i>	<i>38</i>
2.2. <i>Выработка различных вариантов политики</i>	<i>40</i>
3. Планирование действий	43
3.1. <i>Цель</i>	<i>43</i>
3.2. <i>Цели и задачи в области обеспечения молодежной занятости</i>	<i>45</i>
3.3. <i>Основные практические результаты и их индикаторы</i>	<i>46</i>
3.4. <i>Ресурсы</i>	<i>47</i>
3.5. <i>Механизм реализации и координации</i>	<i>49</i>
3.6. <i>Мониторинг и оценка</i>	<i>51</i>
4. Документы, прилагаемые к национальному плану действий	52
4.1. <i>Матрица к НПД</i>	<i>52</i>
4.2. <i>Рабочий план к НПД</i>	<i>52</i>
4.3. <i>Портфель проектов НПД</i>	<i>52</i>
4.4. <i>Международные стандарты и нормы в сфере труда и положения национального законодательства, относящиеся к труду и занятости молодежи</i>	<i>53</i>

Часть III. Комплект образцов документов для национальных планов действий в области молодежной занятости

Приложение 1.	Предлагаемая схема построения и содержание НПД	57
Приложение 2.	Показатели, характеризующие общую ситуацию на рынке труда	58
Приложение 3.	Перечень основных индикаторов (показателей) рынка труда молодежи	60
Приложение 4.	Матрица описания различных ступеней образования	61
Приложение 5.	Критерии оценки реализации и результативности проекта/программы	62
Приложение 6.	Образец схемы работы по анализу и оценке различных аспектов НПД	63
Приложение 7.	Образец матрицы к НПД	64
Приложение 8.	Образец рабочего плана к НПД	66
Приложение 9.	Образец краткого описания проекта НПД	68
Приложение 10.	Перечень международных трудовых норм, относящихся к сфере труда и молодежи	69

Таблицы, вставки и рисунки

Таблица 1.	Разделы Руководства	13
Вставка 1.	Партнерское сотрудничество при разработке НПД	19
Вставка 2.	Индикаторы рынка труда и их дефиниции	29
Вставка 3.	Перечень основных сфер политики, влияющих на занятость молодежи	40
Вставка 4.	Критерии для определения приоритетных вариантов политики	41
Вставка 6.	Содержание стратегии сокращения бедности	44
Вставка 7.	Цели и задачи в области молодежной занятости	45
Вставка 8.	Место молодежной занятости в Европейской стратегии занятости	46
Вставка 9.	Практические результаты и их индикаторы	48
Вставка 10.	Пример механизма координации при выполнении Плана действий в области молодежной занятости в Косово	50
Вставка 11.	Основные критерии оценки	50
Рис. 1.	Цикл разработки и осуществления политики	12
Рис. 2.	Пример причинно-следственной связи («дерева проблем»), определяющей занятость большого числа молодых женщин в неформальной экономике	39
Рис. 3.	Пример причинно-следственной связи («дерева проблем»), обуславливающей высокий уровень безработицы среди молодежи	39

От авторов

Настоящее «Руководство» подготовлено Джанни Росас, специалистом по вопросам занятости Субрегионального бюро МОТ по странам Центральной и Восточной Европы, и Джованной Россиньотти, координатором Программы занятости молодежи Международного бюро труда.

Авторы выражают особую признательность Хосе Мануэлю Салазару-Ксиринаксу, исполнительному директору МОТ (вопросы занятости), за поддержку идей этой книги, а также Марианхель Фортуну, специалисту МОТ по вопросам политики занятости, за техническую поддержку в анализе обсуждаемых вопросов, оказанную при подготовке этой публикации.

Авторы также благодарят своих коллег из других подразделений Международного бюро труда и представительств МОТ на местах. Ценные комментарии к ранним версиям публикуемого текста прислали: Редья Амеур, Вали Карбонезе, Сабин Дьюэн, Хосе Карлос Перейра, Владимир Гассков, Клэр Харести, Дэвид Ламот, Элизабет Моррис, Алена Неспорова, Хополанг Фороро, Эмили Симс, Диего Рей, Юрген Шветман, Мануэла Томей, Ами Торрес, Корине Варга, Франсиско Вердера, Катарин Вейланкурт-Лафлам, а также Лаура Брювер и Реджина Монтиконе, сотрудники Секретариата Сети молодежной занятости. Жанет Матлоу оказала административную и другую помощь.

Предисловие

За последнее десятилетие вопрос занятости молодежи все более выходит на первый план в национальных и глобальных программах в области развития, что еще раз подтверждает важность этой проблемы, с которой сталкиваются все страны мира, независимо от степени и этапа своего социально-экономического развития. Целый ряд международных форумов, включая Всемирный саммит 2005 года, подтвердили стремление стран к достижению поставленной международным сообществом цели – полной и продуктивной занятости и достойного труда для молодежи. Несмотря на достигнутый прогресс, эффективное внедрение доказавших свою действенность путей и методов расширения молодежной занятости остается серьезной проблемой.

Одновременно растет осознание того, что продуктивная занятость и достойный труд для молодежи не могут быть достигнуты за счет отдельных, изолированных и плохо связанных между собой, мероприятий. Напротив, решение этой задачи возможно только через устойчивые, целенаправленные и согласованные действия большого числа заинтересованных участников, а также наличия единого подхода. В основе этого подхода лежит четко сформулированная политика, содержащая два главных компонента: во-первых, комплексную стратегию, нацеленную на экономический рост и создание рабочих мест, и, во-вторых, целевые мероприятия, призванные помочь молодым людям преодолеть барьеры и трудности, стоящие на пути их выхода на рынок труда и препятствующие сохранению их позиций на рынке труда. Именно в этом состоит общий подход, заложенный Глобальной программой МОТ в сфере занятости и воплощенный в Резолюции о молодежной занятости, принятой Международной конференцией труда в 2005 году. Резолюция очерчивает контуры и направления консультативной работы МОТ в странах, стремящихся к развитию более эффективной и справедливой экономики и более равноправного рынка труда.

Одновременно растет и признание того, что масштабность проблем молодежной занятости требует от нас организации совместной партнерской работы. Бесспорно, основная ответственность за расширение молодежной занятости ложится на государство. По этой причине требуется эффективная координация и взаимодействие различных органов государственной власти как на национальном, так и на местном уровнях. Но одного этого недостаточно. Государство нуждается в поддержке бизнеса, который, в свою очередь, нуждается в квалифицированных работниках, приверженных своим принципам профсоюзам и открытым к сотрудничеству молодежных организациях, а также в поддержке всего гражданского общества. Более последовательная политика, проводимая на национальном и международном уровне в рамках всей системы ООН и других бреттон-вудских учреждений, также имеет важное значение для поддержки усилий стран в достижении целей в области развития, сформулированных ООН на Саммите тысячелетия, и, в частности, повсеместного предоставления молодым людям шансов на достойное трудоустройство. Сеть молодежной занятости, созданная в рамках партнерского альянса между Организацией Объединенных Наций, Всемирным банком и МОТ, являет собой пример глобального сотрудничества, направленного на улучшение согласованности и координации действий и обмена знаниями в области молодежной занятости.

Данное «Руководство» было подготовлено в качестве ответа на резолюции ООН, призывающие Международную организацию труда с учетом опыта работы Сети молодежной занятости и в сотрудничестве с Секретариатом ООН, Всемирным банком и другими специализированными учреждениями ООН оказать помощь правительствам в подготовке и составлении национальных планов действий в области молодежной занятости (НПД). Сами эти планы не являются самоцелью, не являются они и единственным способом, который страны могут использовать для того, чтобы сделать занятость молодежи центральным звеном национальной отраслевой политики или политики в области развития. Тем не менее, они выступают как полезное сред-

ство и механизм реализации комплексного и интегрированного подхода к решению проблем молодежной занятости, выработанного при участии самых разных партнеров и с учетом их вклада.

Данный документ станет одним из ключевых материалов для работы МОТ в области занятости молодежи на ближайшие годы и будет служить для наших трехсторонних партнеров в странах – членах Организации источником полезной информации в процессе работы над подготовкой НПД. Мы надеемся, что данное «Руководство» будет полезным пособием также и для разработчиков политики организаций работодателей и трудящихся, молодежных организаций и сотрудников институтов развития и будет использоваться ими в качестве основы для мониторинга деятельности по обеспечению продуктивной и достойной занятости для молодых людей, что, в свою очередь, будет способствовать дальнейшему прогрессу и развитию.

Хосе Мануэль Салазар-Ксиринакс

Исполнительный Директор МОТ

Вопросы занятости

Цель Руководства

Данное «Руководство» разработано в ответ на возникшую у стран потребность в знании основ составления и структуры национальных планов действий в сфере молодежной занятости (НПД), что еще раз было подтверждено материалами отчетов, предоставленных 41 страной в рамках первого глобального анализа и оценки НПД¹. Говоря более конкретно, данный документ призван:

- обеспечить взаимопонимание (между национальными и международными партнерами) в ходе работы над составлением НПД;
- предложить практические шаги и этапы разработки НПД, представляющие собой целенаправленный и согласованный процесс, направленный на стимулирование широкого национального участия;
- служить руководством, в частности, для сотрудников государственных органов, представителей организаций работодателей и трудящихся, молодежных организаций и других заинтересованных участников, для организации совместной работы по подготовке сбалансированного и комплексного НПД;
- служить методологическим инструментом, с помощью которого МОТ и другие международные организации могли бы выработать единый принципиальный подход к стратегиям в сфере обеспечения молодежной занятости, в частности, к составлению общенациональных планов действий.

«Руководство» описывает как сам процесс разработки НПД, так и основы, способствующие его составлению. Более того, НПД в настоящем «Руководстве» рассматривается как *рабочий* документ, являющийся методическим инструментом, определяющим действия страны в области молодежной занятости на основе согласованного подхода всех заинтересованных сторон.

Предлагаемый **подход** исходит из признания того, что решение проблем молодежной занятости не может быть достигнуто за счет отдельных и изолированных мероприятий. Скорее наоборот, решение этой задачи возможно только при помощи устойчивых и согласованных действий целого ряда участников процесса по многим направлениям политики. Именно поэтому широкое участие и диалог выступают необходимым условием выработки НПД, отвечающего потребностям страны и запросам больших групп населения. Хотя формы вовлечения различаются в зависимости от конкретной страны, предполагается, что с самого начала процесса с помощью данного «Руководства» могут быть определены и круг участников процесса, и роль каждого из них.

Предлагаемые **основы** разработки НПД базируются на принципе «цикла разработки политики», который включает в себя анализ текущей ситуации и определение основных задач, выработку различных вариантов действий и планирование их выполнения (рис. 1). Таким образом, предлагаемый метод охватывает важнейшие аспекты работы над документом и обеспечивает возможность разработки и последующей реализации политики в области молодежной занятости на основе принятых планов.

Настоящее «Руководство» не имеет директивного характера и не содержит рекомендаций относительно методов и способов реализации НПД. Прежде всего оно определяет основные компоненты и рекомендуемое содержание НПД, которые могут корректироваться с учетом национальных особенностей. Хотя такую структуру и следует рассматривать как общую для всех случаев, она, тем не менее, предполагает определенную гибкость, особенно в тех случаях, когда в стране отсутствуют необходимые данные и сведения. Предлагаемая схема построения НПД приведена в Приложении 1. Все компоненты тесно взаимосвязаны, а выполнение поставленных задач в рамках одного компонента является существенным условием для перехода к последующему

¹ См. United Nations: *Global analysis and evaluation of national action plans on youth employment*, Report of the Secretary-General, (A/60/133), July 2005. *Review of National Action Plans on Youth Employment: Putting Commitment into Action*, New York, 2007.

Рисунок 1. Цикл разработки и осуществления политики



(напр., ситуационный анализ позволяет обозначить основные проблемы и выработать план по их решению).

Настоящий документ состоит из трех основных частей. В части I описаны вопросы, которые необходимо учитывать при принятии решения о подготовке НПД, и предложен пошаговый подход к разработке НПД с широким участием национальных представителей и партнеров. В части II представлены технические основы разработки НПД с рекомендациями относительно работы с ними. Эта часть состоит из четырех разделов. Первые три раздела посвящены описанию целей и основных рекомендаций по организации и проведению работы (см. вставку), а также указывают путем перечисления задач на те сведения, которые необходимо собрать и проанализировать в ходе подготовки соответствующей части НПД. В четвертом разделе данной части приведено описание документов, которые должны прилагаться к НПД. Часть III содержит дополнительный методический инструментарий и справочные материалы. В приложениях даны дополнительный инструментарий и другие справочные материалы. Каждая часть состоит из разделов. Они содержат краткое описание задач и основных мер для их выполнения (см. вставки), а также советы по использованию в процессе подготовки каждой из указанных частей. Краткое описание разделов «Руководства» приведено в таблице 1.

Таблица 1. Разделы Руководства

РАЗДЕЛ	КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ
Часть I. Процесс подготовки НПД	
Перед тем, как приступить к разработке НПД	Рассматриваются некоторые вопросы, которые необходимо рассмотреть перед тем, как принять решение о разработке НПД
Предлагаемые этапы разработки НПД	Рассматриваются этапы практического процесса по организации разработки НПД на основе широкого национального участия
Часть II. Рекомендации по составлению НПД	
<i>Раздел 1. Проведение ситуационного анализа</i>	
Общий обзор экономических и социальных условий	Указывает на тенденции основных макроэкономических показателей и направлений социальной и макроэкономической политики, обеспечивающей молодежную занятость
Анализ рынка труда для молодежи	Анализирует основные показатели молодежного рынка труда, а именно: демографические и образовательные тенденции, трудовые ресурсы, экономическая активность, оплата и условия труда
Анализ проводимой политики и программ в сфере молодежной занятости	Помогает оценить существующую политику на рынке труда и программы занятости молодежи в следующих областях: 1) образование и обучение; 2) развитие предпринимательства; 3) трудовое законодательство и регулирование рынка труда.
Институциональные структуры и координация в области обеспечения молодежной занятости	Предоставляет ориентиры для описания существующих институциональных рамок и механизма координации программ и проводимой политики по молодежной занятости
Сотрудничество в сфере развития и его влияние на решение вопросов занятости молодежи	Подчеркивает необходимость в инвентаризации наиболее крупных инициатив по молодежной занятости, реализуемых при поддержке двусторонних доноров и/или международной помощи
<i>Раздел 2. Формулирование приоритетов политики</i>	
Выявление проблем и их анализ	Определяет основные проблемы (по результатам ситуационного анализа), подлежащие включению в НПД
Выработка различных вариантов политики	Говорит о формулировании приоритетов (вытекающих из основных проблем, определенных в предыдущих разделах), различных вариантов политики, их анализе и окончательном выборе
<i>Раздел 3. Планирование действий</i>	
Цель	Помогает определить цели НПД и их связь с более широкими национальными документами и программами
Цели и задачи в области обеспечения молодежной занятости	Поясняет, как надо формулировать цели и задачи, на достижение которых направлен НПД
Основные практические результаты и их индикаторы	Дает рекомендации по определению и измерению практических результатов, получаемых в ходе выполнения НПД
Ресурсы	Указывает на необходимость определения кадровых, материальных и финансовых ресурсов и их источников для выполнения НПД
Механизм реализации и координации	Описывает механизм(ы), необходимый(е) для выполнения НПД
Мониторинг и оценка	Показывает систему и инструментарий для осуществления контроля выполнения и оценки результативности НПД
<i>Раздел 4. Документы, прилагаемые к НПД</i>	
	Описывает основные документы, являющиеся составной частью НПД
Часть III. Комплект образцов документов для НПД в области молодежной занятости	
	Содержит: 1) рекомендации по описанию рынка труда в целом; 2) примерные матрицу, рабочий план НПД и схемы проектов; 3) перечень международных трудовых стандартов, относящихся к молодежи

Часть I

Процесс подготовки национальных планов действий в области молодежной занятости

1. Перед тем, как приступить к разработке НПД

Решение о начале разработки НПД должно опираться на активное стремление страны заниматься проблемой занятости молодежи. Соответственно, при принятии такого решения необходимо учитывать целый ряд соображений.

Во-первых, успешность формулирования и выполнения НПД требует вовлечения в этот процесс большого числа участников. Сложность и важность проблемы занятости молодежи в большинстве стран обуславливают необходимость обеспечения участия ответственных работников различных правительственных органов и учреждений, организаций работодателей и трудящихся и других институтов, занимающихся рынком труда, а также представителей заинтересованных организаций, включая молодежные объединения. Подход, основанный на широком участии всех заинтересованных сторон, важен еще и тем, что он обеспечивает широкое национальное участие и более основательную поддержку мерам реформирования, направленным на улучшение перспектив молодежи на трудоустройство.

Во-вторых, как и в любой серьезной реформе, успешная работа над НПД принесет свои плоды, вероятнее всего, лишь в среднесрочной, а иногда только лишь в долгосрочной перспективе. Вот почему так важна твердая приверженность решению проблем молодежного рынка труда на протяжении длительного периода времени с целью получения максимальной отдачи от инвестиций в развитие молодежной занятости.

В-третьих, разработка НПД должна базироваться на тщательной и реалистичной оценке главных проблем и препятствий, с одной стороны, и наличии ресурсов – с другой. Вот почему с самого начала так важно определиться с приоритетными задачами и выделить на их решение адекватные ресурсы.

Составление НПД не является самоцелью, а сам документ следует рассматривать скорее как комплекс рекомендаций по организации действий в области молодежной занятости путем реализации, мониторинга и оценки последовательных мероприятий, направленных на решение различных первоочередных задач. Зачастую хорошие стратегии и планы не в полной мере воплощаются в жизнь, и потому их результативность оказывается небольшой или даже нулевой.

2. Предлагаемые этапы разработки НПД

Скоординированный и согласованный подход к разработке НПД требует участия и усилий целого ряда организаций и учреждений при четком определении сферы их ответственности и роли. Вставка 1 показывает примерный состав национальных и международных партнеров, участвующих в разработке НПД.

Предлагаемый процесс разработки НПД разбит на три главных этапа, а именно: 1) этап подготовительной работы по организации разработки НПД; 2) подготовка страной миссии МГТП и работа такой миссии в стране; 3) разработка проекта НПД и подготовка его окончательного варианта; 4) завершение работы и принятие НПД. Ниже следует более детальное описание шагов и действий по каждому из этапов. Необходимо добавить, что на некоторых этапах работы может потребоваться письменный и устный перевод.

1-й этап: Подготовительные шаги по организации разработки НПД

Ответственное правительственное ведомство:

- проводит консультации с соответствующими учреждениями, особенно с социальными партнерами, с целью их полного вовлечения в процесс разработки и последующих действий;
 - назначает национального координатора;
 - после предварительных консультаций формирует НТГ, возглавляемую национальным координатором;
 - в ходе консультаций определяет необходимость приглашения международного агентства в качестве ведущей организации в разработке НПД.
- ➔ *В случае необходимости международного содействия:*
- в ходе консультаций с национальным координатором и ведущей организацией определяет сроки первой миссии МГТП;
 - направляет в ведущую организацию запрос на проведение международной технической миссии.

Национальный координатор:

- созывает первое собрание НТГ для обсуждения требований к составлению НПД;
 - готовит, при необходимости и по согласованию с НТГ, задания на проведение технических обследований с целью сбора наиболее полной информации и получения недостающих данных;
 - координирует или заказывает проведение ситуационного анализа.
- ➔ *В случае необходимости международного содействия:*
- после консультаций с ведущей организацией готовит предварительную программу работы миссии МГТП;
 - направляет участникам миссии МГТП все необходимые материалы и информацию, включая материалы ситуационного анализа.

В случае необходимости международного содействия:

Ведущая организация:

- формирует команду технических экспертов для работы с МГТП при координации со стороны ведущей организации.

Международная группа технической поддержки:

- устанавливает контакт с национальным координатором для обсуждения плана разработки НПД;
- дает рекомендации по подготовке ситуационного анализа.

Вставка 1. Партнерское сотрудничество при разработке НПД

Как уже говорилось выше, за разработку НПД (а также его реализацию) отвечают национальные учреждения и партнерские организации. Однако, в зависимости от ситуации, страны могут использовать также и международное содействие. Ниже следует перечисление учреждений и партнерских организаций, которым может быть поручено принять участие в разработке НПД, с кратким описанием их роли и функций в этом процессе.

Национальные организации и партнеры

Ответственное правительственное ведомство: правительственная организация, отвечающая за координацию работы над НПД. Обычно это берет на себя Министерство труда/занятости. В зависимости от национальных особенностей эту роль может исполнять аппарат премьер-министра или администрация президента.

Национальная техническая группа (НТГ): межведомственная группа технических экспертов, сформированная после предварительных консультаций ответственным правительственным ведомством и возглавляемая национальным координатором. Она занимается подготовкой проекта НПД. НТГ должна включать в себя не более семи (7) технических экспертов, как минимум, по одному в области экономики, занятости и образования соответственно и, по меньшей мере, по одному ответственному представителю от организаций работодателей и трудящихся (социальных партнеров). Рекомендуется включить в состав НТГ одного эксперта, знакомого с гендерной тематикой (напр., специалиста по гендерным вопросам министерства труда). В НТГ могут также входить эксперты из научных и специализированных учреждений для решения специальных технических вопросов. В тех случаях, когда проект НПД готовится в рамках международного содействия, НТГ выступает в качестве национального технического партнера для Международной группы технической поддержки.

Национальный координатор: лицо, назначенное ответственным правительственным ведомством для координации деятельности НТГ. Если в работе участвует международная организация, координатор выступает представителем НТГ в вопросах взаимодействия с Международной группой технической поддержки. Координатор отвечает за координацию всей подготовительной работы, материально-техническое обеспечение, а также за реализацию рекомендаций Международной группы технической поддержки.

Международные организации и партнеры (в случае привлечения)

Ведущая организация: международное агентство, координирующее работу Международной группы технической поддержки. Это может быть МОТ, ООН или Всемирный банк (как ключевые партнерские агентства СМЗ) или другое специально назначаемое международное агентство.

Международная группа технической поддержки (МГТП): группа международных экспертов, координируемая ведущей организацией и укомплектованная сотрудниками соответствующих международных агентств, а также консультантов (если в них есть необходимость) для обеспечения технической поддержки в разработке национального плана действий.

Международные и двусторонние партнеры: МОТ, ООН и Всемирный банк, другие международные или двусторонние организации/доноры, а также Секретариат СМЗ.

2-й этап: Определение ключевых аспектов НПД

Национальный координатор:

- созывает и проводит встречи НТГ с целью обсуждения результатов ситуационного анализа;
- организует работу членов НТГ в рамках тематических рабочих групп для углубленного анализа конкретных направлений политики;
- готовит график завершения работы над проектом НПД, его обсуждения и утверждения на НТГ;
- поддерживает постоянный контакт с ответственным правительственным ведомством.

→ В случае международного содействия:

- запрашивает от МГТП комментарии и замечания по ситуационному анализу и доводит их до сведения НТГ;
- организует двусторонние встречи членов МГТП с национальными партнерами и международными организациями, в первую очередь, с социальными партнерами;
- организует однодневный совместный семинар членов НТГ и МГТП с целью обсуждения основных проблем в области молодежной занятости, выявленных в ходе ситуационного анализа, и возможности их включения в НПД.

Национальная техническая группа:

- обсуждает результаты ситуационного анализа и дает свои комментарии;
- члены НТГ участвуют в работе тематических рабочих групп по конкретным направлениям;
- обсуждает и утверждает график работы над НПД, предлагаемый национальным координатором;
- поддерживает постоянный контакт с ответственным правительственным ведомством.

→ В случае международного содействия:

- принимает участие в однодневном совместном семинаре с МГТП.

В случае международного содействия:

Международная группа технической поддержки:

- готовит свои комментарии и замечания по ситуационному анализу и направляет их в НТГ до начала миссии МГТП;
- проводит отдельные технические встречи с сотрудниками ответственного правительственного ведомства и другими национальными партнерами и международными организациями, в первую очередь, с социальными партнерами;
- обеспечивает технический вклад в работу семинара и обсуждает последующие шаги по оказанию международного технического содействия.

3-й этап: Разработка проекта национального плана действий

Национальный координатор:

- ❑ выполняет функции постоянного секретаря НТГ на протяжении всего процесса разработки НПД;
 - ❑ по согласованию с НТГ и ответственным правительственным ведомством рассылает подготовленный проект в центральные и местные органы государственной власти, а также социальным партнерам, и собирает их отзывы;
 - ❑ направляет окончательный проект в ответственное правительственное ведомство.
- *В случае международного содействия:*
- ❑ направляет окончательный проект НПД в ведущую организацию для окончательных комментариев;
 - ❑ координирует завершающий этап работы над проектом НПД, связанный с учетом вклада со стороны МГТП.

Национальная техническая группа:

- ❑ обсуждает и готовит последующие разделы НПД (приоритеты политики и планирование действий, включая необходимые матрицы и предложения по проектам);
 - ❑ готовит консолидированный вариант с учетом мнений и пожеланий, полученных от партнерских организаций через национального координатора;
 - ❑ совместно с ответственным правительственным ведомством готовит предложение для национальной конференции трехсторонних партнеров и других участников по принятию НПД.
- *В случае международного содействия:*

Международная группа технической поддержки

- ❑ изучает проект НПД и передает свои комментарии в НТГ;
- ❑ ведет диалог с НТГ и ответственным правительственным ведомством по вопросу организации национальной конференции трехсторонних партнеров и других участников.

4-й этап: Окончательное утверждение НПД

Ответственное правительственное ведомство:

- ☐ обеспечивает проведение национальной конференции трехсторонних и других партнеров для обсуждения и принятия проекта НПД;
- ☐ передает НПД в Правительство для утверждения;
- ☐ приступает к поискам доноров с целью мобилизации внебюджетных средств для реализации НПД.

Национальная техническая группа:

- ☐ представляет окончательный вариант проекта НПД на конференции;
- ☐ по результатам конференции и совместно с национальным координатором разрабатывает и внедряет механизмы по мониторингу хода реализации НПД.

Часть II

Рекомендации по составлению национальных планов действий в области молодежной занятости

1. Проведение ситуационного анализа

Первый раздел НПД должен содержать анализ текущего положения в области молодежной занятости с учетом более широкой национальной политики и всех институциональных структур. В идеальном случае ситуационный анализ должен охватывать сведения о тенденциях за последние десять лет. Этот период должен быть больше, когда речь идет о демографическом прогнозе. Анализ должен базироваться на следующем: обзор разделов экономической и социальной политики, направленных на решение проблем занятости молодежи; всестороннее описание молодежного рынка труда; анализ предшествующей и текущей политики в области занятости, а также осуществляемых на рынке труда мер, затрагивающих молодежную занятость; описание структур, имеющих отношение к регулированию молодежного рынка труда, а также основных инициатив в сфере молодежной занятости, осуществляемых при поддержке двусторонних доноров и/или международного сообщества.

Такая предварительная работа имеет целью оказать поддержку учреждениям и руководящим работникам, вовлеченным в составление НПД, в определении основных задач на основе анализа текущей ситуации с ее сильными и слабыми сторонами. Такой анализ следует рассматривать как отправную точку процесса разработки НПД, так как он дает ключевую информацию об основных проблемах занятости молодежи, которые предстоит решать. По этой же причине результаты анализа помогают в работе и над другими разделами НПД. Как упоминалось ранее, степень наличия необходимых данных и сведений варьируется от страны к стране. Поэтому в отношении степени детальности анализа допускается определенная гибкость. Тем не менее, во всех случаях необходимо проведение анализа на основе предлагаемой структуры с отражением его результатов в первом разделе НПД.

В процессе сбора и анализа данных для подготовки первого раздела НПД следует руководствоваться рядом вопросов. Основные вопросы, которые могут облегчить анализ, освещены ниже.

1.1. Общий обзор экономических и социальных условий

Рекомендации по обзору экономических и социальных условий

ЦЕЛЬ:

Проанализировать, как экономическая и социальная политика отражается на сфере занятости.

ЗАДАЧИ:

- ☐ Привести данные по основным макроэкономическим показателям и уровню бедности.
- ☐ Сжато проанализировать степень влияния на занятость основных программ и планов реформирования макроэкономической и отраслевой политики, а также инициатив, направленных на развитие частного сектора.
- ☐ Проанализировать, как основные меры социальной политики, в том числе те, что направлены на устранение неравенства и на содействие социальной адаптации, способствуют расширению занятости.
- ☐ Перечислить вкратце основные проблемы в области занятости, выявленные в ходе анализа экономической и социальной политики в стране.

- ➔ Привести данные по динамике основных макроэкономических показателей (темпы роста ВВП, уровень инфляции и процентных ставок, положение в сфере государственных финансов, валютные курсы, внешнеторговый баланс, прямые иностранные инвестиции) и показателей бедности (доля населения, живущего за чертой бедности, масштаб бедности, ВВП на душу населения в пересчете на паритет покупательной способности и коэффициент Джини).
- ➔ Проанализировать основные виды экономической политики (макроэкономическая политика, политика развития отраслей и торговли) и документы по макроэкономической стабилизации и развития экономики (например, Общий анализ положения в стране (ОАПС)² и Основы содействия ООН для развития страны (ОСР ООН), стратегии сокращения бедности (ССБ), планы национального развития) и охарактеризовать их воздействие на занятость.
- ➔ Проанализировать основные государственные инициативы, направленные на развитие частного сектора (например, промышленная политика, развитие предпринимательства, инвестиционная политика), и охарактеризовать их воздействие на занятость.
- ➔ Проанализировать влияние осуществляемой в стране социальной политики (например, социальное обеспечение и другие социальные услуги, здравоохранение, жилищное строительство)³ на занятость.

² ОАПС – «Общий анализ положения в стране» представляет собой инструмент, при помощи которого ООН анализирует положение дел в области национального развития и его ключевых направлений; ОСР ООН – «Основы содействия ООН для развития страны» строятся на результатах Общего анализа и выступают в качестве основы для реализации программ ООН по сотрудничеству. Более подробно см. www.un.org/special-rep/ohrrls/ohrrls/cca_undaf_prsp.htm

³ Важное влияние на молодежную занятость, оказываемое политикой в области образования как составной части социальной политики, более детально рассматривается в разделе 1.3.

1.2. Анализ рынка труда для молодежи

Рекомендации по анализу рынка труда для молодежи

ЦЕЛЬ:

Провести диагностику рынка труда для молодежи.

ЗАДАЧИ:

- ☐ Дать обзор общей ситуации на рынке труда в целом.
- ☐ Привести подробные результаты анализа по основным показателям рынка труда для молодежи с разбивкой по полу, возрасту, социально-экономическим условиям, географическому положению и пр.
- ☐ Выявить основные проблемы в области молодежной занятости, вытекающие из результатов анализа молодежного рынка труда.

4 Такую информацию обычно можно получить из результатов обследований рабочей силы или же из статистики, которую ведет министерство труда и/или службы занятости. При работе с данными по безработице, если они получены из административных источников, необходимо указать, что речь идет о «зарегистрированной безработице». В тех странах, где необходимые данные отсутствуют, информация может быть получена из обследований домохозяйств или замеров уровня жизни населения.

5 Чтобы помочь странам усовершенствовать процесс разработки политики и программ в сфере молодежной занятости, МОТ подготовило специальное руководство по статистическому анализу, озаглавленном «School-to-Work Transition Survey» («Обследование перехода от учебы к работе»). В нем рассматривается большинство из показателей, перечисленных в подразделе 1.2.

6 В соответствии со стандартным определением, принятым в ООН, к молодежи относятся лица в возрасте от 15 до 24 лет. Однако, определения молодежи, принятые в различных странах, могут сильно различаться. В данном разделе необходимо привести принятое в стране определение молодежи, а также четко указать соответствующие возрастные рамки.

7 В данном случае в понятие «молодежная группа риска» входят молодые люди, имеющие определенные проблемы (длительное отсутствие работы, пристрастие к наркотикам, малолетние преступники), что, вероятнее всего, приводит к их социальной изолированности.

Данная часть НПД должна содержать анализ ситуации на молодежном рынке труда. В идеале такому анализу должен предшествовать обзор положения по рынку труда в целом. С одной стороны, этот обзор позволит сравнить положение молодежи на рынке труда с положением взрослых. С другой стороны если по основным показателям рынка труда имеются данные с разбивкой, в том числе по возрастным категориям, то из них без труда можно вывести данные по индикаторам рынка труда для молодежи. Эти данные должны также характеризовать гендерные особенности рынка труда и отражать различающиеся ситуации, с которыми на рынке труда сталкиваются молодые женщины и молодые мужчины. Рекомендации по показателям, характеризующим общее положение на рынке труда, приведены в Приложении 2.

Наличие информации по основным показателям молодежного рынка труда для молодежи является необходимым условием для выявления характеристик и тенденций существующей в стране ситуации с молодежной занятостью (вставка 2 с описанием основных индикаторов рынка труда, характеризующих экономическую активность, занятость, безработицу)⁴. Такая информация обязательна и для разработки НПД, нацеленной на эффективное решение проблем, с которыми приходится сталкиваться молодым людям в поиске и сохранении рабочего места. В случае отсутствия такой информации перед составлением НПД необходимо провести специальное обследование рынка труда для молодежи с тем, чтобы определить количественные и качественные аспекты процесса вступления молодежи в трудовую жизнь и ее положения в сфере труда⁵.

По возможности, повозрастные данные следует приводить с дополнительной разбивкой на две категории (юноши и девушки в возрасте 15–19 лет и молодые взрослые в возрасте 20–24 лет)⁶, а также с разбивкой по другим признакам, таким как пол, уровень образования, место проживания (город или сельская местность), этническая принадлежность и нетрудоспособность. Как правило, существуют некоторые группы молодежи, находящиеся в более невыгодном положении, и их численность варьируется от страны к стране и меняется со временем. Это говорит о том, что и риски, и благоприятные возможности для молодежи не распределяются равномерно. Для того, чтобы НПД была действительно всеохватной и экономически реалистичной, чрезвычайно важно, чтобы такие группы были также отражены с указанием причин их ущемленного положения (социально-экономические условия, низкий уровень образования, географическая удаленность/изолированность, дискриминация на рынке труда по признаку пола, этнического происхождения, состояния здоровья или вероисповедания). Ущемленное положение таких групп молодежи несет в себе большой риск их изолированности от общественной жизни. Таким образом, проведение анализа важно для выявления причин, которые делают эти группы уязвимыми, и для подготовки соответствующих мер и мероприятий для предупреждения и/или устранения неблагоприятных условий. Чем точнее собранная информация и глубже анализ, тем выше вероятность того, что мероприятия, направленные на решение этих проблем, будут адекватно отвечать потребностям различных групп молодежи, особенно из групп риска⁷.

При анализе рынка труда для молодежи должны учитываться, в частности, следующие показатели:

Численность населения

- *Данные о демографических тенденциях* с разбивкой по полу и возрасту [дети (0–14 лет) и молодежные возрастные категории] и прогнозы на будущее, включая людей в репродуктивном возрасте, а также доля детского и пожилого населения.

Образование

- *Тенденции в сфере образования:* охват образованием, численность учащихся, количество преждевременно покинувших школу (процент отсева), процент грамотного населения – с разбивкой по полу, возрасту [дети (0–14 лет) и молодежные возрастные категории], а также, по возможности, по уязвимым группам (напр., национальные меньшинства, молодые люди с ограниченными физическими возможностями, люди, живущие с ВИЧ/СПИДом, трудящиеся-мигранты).

Рабочая сила

- *Уровень экономической активности молодежи* за последние 10 лет с разбивкой по группам, полу, образовательному уровню и месту жительства (город/село).
- *Тенденции в сфере молодежной занятости:* доля занятых, занятость по секторам экономики и статусу, занятость в государственном и частном секторе, занятость по продолжительности рабочего времени (в том числе добровольная и вынужденная неполная занятость) с разбивкой по молодежным возрастным категориям, полу, уровню образования, группам, месту проживания (сельская/городская местность).
- *Занятость по типу трудового контракта* (полная и частичная, постоянная и временная) и статус по основному месту работы (рабочие и служащие, работающие по найму, самозанятые, работники семейных предприятий) с разбивкой по молодежным группам, полу и месту проживания (город/село). Там, где это возможно, информация предоставляется по отраслям экономики.
- *Данные о неформальной занятости* с разбивкой по молодежным возрастным категориям, полу, уровню образования, и месту проживания (село/город). По возможности, следует привести информацию с разбивкой по отраслям экономики и статусу занятости.
- *Данные о неполной (по времени) занятости*⁸ с разбивкой по молодежным возрастным категориям, полу и месту проживания (село/город). По возможности, следует привести информацию с разбивкой по секторам экономики и статусу занятости.
- *Данные о тенденциях в сфере молодежной безработицы* с разбивкой по молодежным возрастным категориям, полу, уровню образования и месту проживания (село/город). Если возможно, следует привести данные с разбивкой по продолжительности, особенно если это касается длительной безработицы (более 12 месяцев).
- *Соотношение между уровнями молодежной и общей безработицы* (доля молодежи в общей численности безработных).
- *Соотношение между молодежной и взрослой безработицей* (отношение численности безработной молодежи к численности взрослых безработных).

Экономическая пассивность

- *Данные об экономически неактивном населении и об отчаявшихся работниках, прекративших поиски работы*, с разбивкой по молодежным возрастным категориям, полу, уровню образования и месту проживания (село/город). По возможности, следует указать причины экономической пассивности, объясняющие разочарование работников.

⁸ Понятие «неполная занятость» отражает степень неполноты использования рабочей силы и широко применяется для описания занятости, воспринимаемой работниками как «неудовлетворительная» в плане недостаточного количества рабочих часов (неполная занятость по времени), недостаточного вознаграждения (неполная занятость по доходу) или недостаточного использования квалификации работника (неполная занятость по квалификации). В настоящее время неполная занятость по времени является единственным компонентом понятия «неполная занятость», который измеряется статистикой труда. Подробнее см. Резолюцию по измерению неполной занятости и неадекватных видов занятости, принятая 16-й Международной конференцией статистиков труда в 1998 г. в Женеве на сайте: www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/res/underemp.pdf

Вставка 2. Индикаторы рынка труда и их дефиниции

Индикаторы рынка труда отражают распределение населения на три взаимно исключающие категории: занятые, безработные и экономически неактивные («пассивные»). В соответствии с установленными МОТ критериями, занятость имеет большее значение, чем безработица, а безработица имеет большее значение, чем экономическая пассивность.

Занятость. Категория занятости охватывает всех, кто за рассматриваемый период имел оплачиваемую работу, получая вознаграждение в виде заработной платы или жалованья (наемные работники), или в форме прибыли, или семейного дохода (самозанятые работники или работники семейных предприятий), включая членов кооперативов и неоплачиваемых работников семейных предприятий. Для измерения занятости применяются такие индикаторы, как уровень занятости, т.е. доля занятых в общей численности рабочей силы, и коэффициент занятости, т.е. соотношение числа занятых к общему количеству населения трудоспособного возраста.

Безработица. По классификации МОТ безработными считаются все, кто: а) не имеет работы, б) готов в данный момент приступить к работе по найму или индивидуально и в) находится в активном поиске работы. Не столь «строгое» определение безработицы исключает из данной категории тех, кто находится в активном поиске трудоустройства, добавляя в категорию безработных всех тех, кто отчаялся найти работу и прекратил поиски, посчитав, что для трудоустройства у них нет никаких перспектив, поскольку отсутствует или желаемое рабочее место, или квалификации, требующаяся на данном рынке труда. Как правило, отчаявшиеся найти работу не входят в категорию безработных, поскольку считаются «пассивными». Для измерения безработицы применяются два индикатора: уровень безработицы (доля безработных в общей численности рабочей силы) и коэффициент безработицы (соотношение между неработающими, а также ищущими работу и готовыми приступить к ней и общим количеством трудоспособного населения).

Экономическая пассивность. Относится ко всем трудоспособным, кто не является занятым или безработным, т.е. те, кто не относится к числу экономически активного населения, поскольку являются учащимися, студентами, пенсионерами, ведут домашнее хозяйство и т.д.

Источник: V. Corbanese, G. Rossi. *Young people's transition to decent work. Evidence from Kosovo*. ILO, Geneva, 2007; R. Hussmans, F. Merhan, V. Verma. *Survey of economically active population, employment, unemployment and underemployment: an ILO guide on concepts and methods*. ILO, Geneva, 1990 [В. Корбанезе, Дж. Росси. *Переход молодежи к достойному труду. Конкретные примеры из Косово*. МОТ, Женева, 2007; Р. Хусман, Ф. Мерхан, В. Верма. *Обследование экономически активного населения, занятости, неполной занятости и безработицы: Справочник МОТ по концепциям и методам*. МОТ, Женева, 2007].

Заработная плата и условия труда

- *Данные о размере заработной платы* по секторам экономики и по видам деятельности с разбивкой по молодежным возрастным категориям, полу, уровню образования и месту проживания (село/город).
- *Охрана труда и здоровья*: число связанных с работой заболеваний, смертность в результате связанных с работой заболеваний, число несчастных случаев со смертельным исходом и без смертельного исхода, число несчастных случаев, повлекших за собой отсутствие работника на рабочем месте в течение 3 и более дней – с разбивкой по секторам экономики и полу (если возможно).
- *Детский труд*: численность молодых людей в возрасте 15–17 лет, занятых наихудшими формами детского труда⁹, с разбивкой по полу и секторам экономики.

1.3. Анализ проводимой политики и программ в сфере молодежной занятости

Для стран, намеренных разработать и реализовать свои НПД, анализ осуществляемой политики и программ по обеспечению молодежной занятости является ключевым этапом. Во взаимосвязи с более широким анализом макроэкономической системы и ее воздействия на занятость (см. раздел 1.1) здесь, в частности, рассматриваются политические меры и программы, непосредственно влияющие на занятость молодежи. При составлении такого обзора можно руководствоваться следующим перечнем вопросов:

⁹ См. Конвенцию МОТ 1999 года о наихудших формах детского труда (№ 182).

Рекомендации по анализу основ проводимой политики

ЦЕЛЬ:

Выяснить и описать, в какой мере вопросы молодежной занятости отражены в планах и стратегиях национального развития.

ЗАДАЧИ:

- ☐ Выяснить и описать отражение вопросов молодежной занятости в планах и стратегиях национального развития*.
- ☐ Выяснить и описать, что предусматривается для обеспечения молодежной занятости в политике, проводимой в отношении отдельных секторов экономики.
- ☐ Если в стране проводится специальная политика развития молодежи, привести информацию о том, что предусматривается в этой политике в отношении молодежной занятости.
- ☐ Определить, в какой степени эта политика направлена на улучшение перспектив занятости молодежи.
- ☐ Выявить основные задачи в области молодежной занятости, которые следуют из анализа основ проводимой политики в стране.

* Даже если планы и стратегии не содержат специальных разделов, касающихся молодежи и молодежной занятости, анализ, тем не менее, должен прояснять, как сами эти планы и стратегии влияют на молодежную политику.

- ➔ Имеется ли в стране план/стратегия национального развития? Если да, то что в нем предусматривается для молодежи, в частности, для обеспечения молодежной занятости?
- ➔ Имеется ли в стране Стратегия сокращения бедности (ССБ) или Общий анализ положения в стране (ОАПС) и Основы содействия ООН для развития страны (ОРС ООН) (указанные в разделе 1.1)? Если да, то что предусматривается ими для молодежи, в частности, для обеспечения молодежной занятости?
- ➔ Предусматриваются ли в политике, проводимой в отношении отдельных секторов экономики, специальные меры по обеспечению занятости среди молодежи? Если да, опишите их.
- ➔ Проводится ли в стране специальная политика развития молодежи? Если да, то что она предусматривает в отношении молодежной занятости.

Занятость и рынок труда

Рекомендации по анализу стратегии занятости и системы сбора информации о рынке труда

ЦЕЛЬ:

Определить место занятости молодежи в стратегиях занятости и сборе информации о рынке труда.

ЗАДАЧИ:

- ☐ Если в стране имеется стратегия занятости, назвать и охарактеризовать ее основные компоненты и задачи, касающиеся молодежной занятости.
- ☐ Определить, в какой степени эти стратегии способствуют улучшению перспектив занятости молодежи.
- ☐ Описать сильные и слабые стороны системы сбора информации о рынке труда и оценить ее значимость для молодежной занятости.
- ☐ Выявить основные задачи в области молодежной занятости, которые следуют из анализа стратегий занятости и системы сбора информации о рынке труда в стране.

- ➔ Имеется ли в стране стратегия занятости? Если да, то каковы ее основные компоненты и положения, относящиеся к молодежной занятости?
- ➔ Каким образом осуществляется сбор информации о рынке труда, и как построена система сбора данных? Проводится ли регулярное обследование рабочей

силы? Насколько полно собираемые данные отражают реальное положение и динамику развития рынка труда?

Образование и профессиональная подготовка

Рекомендации по анализу систем образования и профессиональной подготовки

ЦЕЛЬ:

Определить и проанализировать основные черты системы образования и подготовки и ее влияние на занятость молодежи.

ЗАДАЧИ:

- ☐ Охарактеризовать основные элементы политики в области образования и образовательной системы, включая систему среднего и высшего образования.
- ☐ Описать основные черты системы профессионального обучения и подготовки, указав в какой степени эта система отвечает потребностям рынка труда.
- ☐ Описать основные меры, касающиеся подготовки молодых безработных и обучения молодых работников без отрыва от производства.
- ☐ Проанализировать сведения о мерах по расширению возможностей трудоустройства для социально уязвимых групп молодежи, привести информацию о масштабах этих мер и их эволюции с течением времени.
- ☐ Охарактеризовать роль и участие социальных партнеров в вышеперечисленных инициативах.
- ☐ Кратко сформулировать основные задачи в области молодежной занятости, которые вытекают из анализа системы образования и обучения в данной стране.

- ➔ Охарактеризовать основные аспекты политики в области образования и системы образования (количество лет обучения по каждому уровню образования, различные варианты продолжения обучения)¹⁰.
- ➔ *Дошкольное образование:* Какие имеются возможности по расширению доступа детей к учреждениям дошкольного образования в городах и сельской местности?
- ➔ *Базовое начальное образование:* Каковы основные элементы образовательной системы и политики в области образования? Какие меры предпринимаются правительством для обеспечения всеобщего доступа к начальному образованию, включая конкретные инициативы, направленные на сокращение числа учащихся, преждевременно покидающих школу (особенно девочек и молодых девушек) и на устранение неравного доступа к базовому образованию? Какие предпринимаются меры по борьбе с недостатками в системе начального образования, в том числе и с отсевом? Каким образом в школах налажена ориентация по вопросам продолжения образования?
- ➔ *Среднее и высшее образование:* Каковы основные особенности системы среднего и высшего образования? Каким образом политика в области среднего и высшего образования учитывает прогнозы в отношении рынка труда? В какой степени система среднего и высшего образования согласуется с возможностями трудоустройства молодых выпускников учебных заведений?
- ➔ *Начальное профессиональное образование и обучение:* Каковы основные элементы системы и политики в сфере профессионального образования и подготовки? Какие принимаются меры для расширения доступа молодых людей к начальному профессиональному обучению? В какой степени программы обучения позволяют приобрести опыт работы (например, период производственного обучения, договоры об обучении на рабочем месте, практика, ученичество, стажировка)? В какой степени профессиональные знания и навыки, приобретаемые в ходе обучения, отвечают потребностям рынка труда¹¹? Какое место в процессе обучения отведено предоставлению консультационных услуг по вопросам трудоустройства?
- ➔ *Непрерывное обучение:* Какие меры принимает правительство для подготовки (переподготовки) молодых безработных? Какие существуют меры стимулирования предприятий, ведущих обучение молодых работников и улучшающих условия их труда?

¹⁰ См. Приложение 4 для описания различных уровней (ступеней) образования, как это установлено Международной стандартной классификацией ЮНЕСКО от 1998 г. (ISCED-1997).

¹¹ Приводится информация об эффективности обучения, т.е. доля выпускников, нашедших работу по специальности, по которой они прошли обучение.

- ➔ **Финансирование образования и профессиональной подготовки:** Каков объем государственных инвестиций в образование и подготовку (в процентах к ВВП)? Какова динамика таких расходов за последние 10 лет? Каковы механизмы финансирования системы профессионального образования и подготовки и непрерывного образования, основные источники финансирования и соответствующая доля каждого из них?
- ➔ **Равенство и возможность доступа:** Какие меры принимаются для обеспечения равного доступа девушек и юношей (как в сельской местности, так и в городах) к образованию и программам профессионального обучения и подготовки? Какие конкретные меры внедряются для устранения гендерных стереотипов в образовании и обучении? Какие меры разрабатываются для конкретных групп социально уязвимой молодежи (напр., для малограмотных молодых людей)? В какой степени существующая политика и программы способствуют устранению дискриминации в области профессий и занятий? Разрабатываются ли эти меры в разовом порядке для решения отдельных конкретных задач или же они носят долгосрочный характер?
- ➔ **Социальный диалог:** Какое участие в формировании и реализации политики и программ в области профессионального обучения и подготовки принимают организации работодателей и трудящихся?

Развитие предпринимательства

Рекомендации по анализу политики и программ в области развития предпринимательства

ЦЕЛЬ:

Определить возможности предпринимательского сектора в плане создания новых рабочих мест для молодежи.

ЗАДАЧИ:

- ☐ Кратко описать влияние политики по созданию условий для ведения бизнеса и развитию предпринимательства на молодежную занятость.
- ☐ Привести информацию о сильных и слабых сторонах проводимой политики, а также программ, направленных на развитие молодежного предпринимательства и самозанятости.
- ☐ Охарактеризовать основные меры, направленные на упрощение регистрации микро- и малых предприятий неформального сектора экономики, а также их влияние на молодежную занятость.
- ☐ Привести информацию о мерах по расширению занятости по найму и самозанятости среди социально уязвимых групп молодежи, указать масштабы этих мер и их эволюцию с течением времени.
- ☐ Охарактеризовать роль и участие социальных партнеров в вышеперечисленных инициативах.
- ☐ Кратко сформулировать основные задачи в области молодежной занятости, которые вытекают из анализа политики и программ в области развития предпринимательства в стране.

- ➔ **Бизнес-среда и развитие предпринимательства:** Каковы основные черты и особенности политики, регулирующей условия деятельности бизнеса? Какие меры принимаются для содействия развитию микро-, малых и средних предприятий, включая кооперативы? Какие меры принимаются для облегчения регистрации предпринимателей, действующих в неформальном секторе экономики? Охарактеризуйте влияние такой политики и таких мер на возможности трудоустройства молодых женщин и мужчин.
- ➔ **Самозанятость и молодежное предпринимательство:** Какие политические меры и программы способствуют развитию предпринимательства среди молодежи (самозанятость и групповое предпринимательство)? Кто является участником таких программ (напр., государственные органы, организации работодателей, частный сектор, неправительственные организации)? Какие существуют стимулы и формы поддержки (напр., финансовой и нефинансовой) для молодых предпринимателей? Как эта политика и программы влияют на решение молодых людей

заниматься бизнесом и самостоятельной предпринимательской деятельностью? Как эти меры способствуют повышению качества занятости молодежи?

- ➔ **Равенство и возможности доступа:** В какой степени меры по развитию бизнеса и предпринимательской деятельности способствуют обеспечению равного и широкого доступа молодежи, в особенности девушек, на рынок труда? Какие меры способствуют расширению доступа социально уязвимых групп молодежи к занятости в частном секторе экономики? Разрабатываются ли эти меры в разовом порядке для решения отдельных конкретных задач или же они носят долгосрочный характер (совершенствуясь с течением времени)?
- ➔ **Социальный диалог:** Каким образом организации работодателей и работников, участвующие в формировании и реализации политики и программ в области развития предпринимательства, способствуют повышению уровня молодежной занятости?

Трудовое законодательство, политика и программы в области регулирования рынка труда

Рекомендации по анализу политики и программ в области регулирования рынка труда (1)

ЦЕЛЬ:

Проанализировать, как трудовое законодательство и политика в области заработной платы влияют на занятость молодежи.

ЗАДАЧИ:

- ☐ Описать, как отражаются на молодежной занятости основные положения трудового законодательства.
- ☐ Описать, как отражается на молодежной занятости политика в области заработной платы.
- ☐ Проанализировать, как существующая политика и программы по стимулированию предприятий, принимающих на работу молодежь, влияют на молодежную занятость.
- ☐ Кратко сформулировать основные задачи в области молодежной занятости, вытекающие из анализа политики и программ в области регулирования рынка труда в стране.

- ➔ **Трудовое законодательство:** Каковы существующие механизмы, направленные на обеспечение соблюдения основных стандартов и норм в сфере труда¹²? Какой минимальный трудоспособный возраст установлен законодательством? Какие законы о труде обеспечивают защиту молодых работников в возрасте от 15 до 17 лет? Какие принимаются меры, обеспечивающие соблюдение требований национального законодательства в отношении условий труда? Как отражаются на молодежной занятости действующие правила приема на работу и увольнения, включая нормативные акты, направленные на сокращение расходов по увольнению и компенсациям/социальным льготам для молодых работников? Какие правила действуют в отношении временной занятости, и как они отражаются на занятости молодежи? Какие меры способствуют переходу работников, занятых в неформальном секторе, к регистрируемой занятости? Как эти меры отражаются на положении молодых работников?
- ➔ **Политика в области заработной платы:** Установлен ли в стране минимальный уровень заработной платы, в том числе в отношении заработной платы для молодых людей? Как политика в области заработной платы сказывается на молодых работниках в различных отраслях? Одинаково ли оплачивается труд женщин и мужчин при выполнении одной и той же или сходной работы¹³? Приведите примеры и пояснения.
- ➔ **Программы льгот при приеме на работу:** Какие льготы предоставляет государство (временные налоговые льготы или пособия по социальному обеспечению) для стимулирования молодежной занятости посредством снижения стоимости рабочей силы? Как эти меры помогают созданию стабильной занятости среди молодежи?

¹² Перечень Международных стандартов и норм в сфере труда, касающихся молодежи, представлен в Приложении 10.

¹³ В принятых в 1951 году Конвенции о равном вознаграждении (№ 100) и соответствующей Рекомендации № 90 говорится об устранении дискриминации между работниками женского и мужского пола в плане вознаграждения; они предусматривают равное вознаграждение для мужчин и женщин за труд равной ценности.

Рекомендации по анализу политики и программ в области рынка труда (2)

ЦЕЛЬ:

Проанализировать, насколько активные меры на рынке труда влияют на расширение молодежной занятости.

ЗАДАЧИ:

- ☐ Определить и охарактеризовать основные меры активной политики и программ на рынке труда, последовательность их осуществления, а также их воздействие на молодежную занятость.
- ☐ Описать механизмы целевой направленности этих мер, особенно в отношении молодежи.
- ☐ Проанализировать институциональные формы планирования, контроля и оценки мер активной политики.
- ☐ Выявить и обобщить главные черты системы мониторинга и оценки мер активной политики.
- ☐ Рассмотреть вкратце сильные и слабые стороны мер и программ активной политики на рынке труда и их влияние на молодежную занятость.
- ☐ Кратко сформулировать основные задачи в области молодежной занятости, вытекающие из анализа мер активной политики на рынке труда в стране.

- Каковы основные компоненты мер и программ активной политики на рынке труда (АПРТ), осуществляемых в стране (напр., обучение и подготовка работников; программы профессиональной ориентации, поиска работы и трудоустройства; информация о рынке труда; общественные работы и услуги на уровне местных общин; субсидии, стимулирующие занятость, и другие схемы трудоустройства; программы развития предпринимательства)? В какой последовательности эти меры предлагаются участникам рынка?
- Существуют ли в стране специальные меры АПРТ именно для молодежи, или же молодежь присутствует в более широких группах бенефициаров? Адресуются ли эти меры молодым людям исключительно на основании их возраста, или же они учитывают какие-то другие факторы, определяющие уязвимость (напр., низкий уровень образования и низкая квалификация, социально-экономическое положение, этническая принадлежность, принадлежность к молодежным группам риска)? Являются ли меры АПРТ гендерно чувствительными?
- Какие выгоды получают молодые люди от реализации программ активной политики на рынке труда (напр., численность охваченных программами с разбивкой по полу и группам; количество выбывших по отсеву; доля ВВП, выделяемая на программы помощи молодежи)? Какие группы молодежи больше всего выигрывают от реализации этой политики? Участвуют ли на равных в таких программах девушки и юноши?
- Какие существуют механизмы по мониторингу хода реализации этих программ (напр., сбор данных)? Проводилась ли оценка результативности программ активной политики на рынке труда? Какова эта результативность в разрезе занятости и доходов молодежи (подробные данные по рынку труда по различным группам)? Какие программы или меры дают наибольший экономический эффект (и в отношении каких групп молодежи)? Приводят ли меры и программы активной политики на рынке труда к каким-либо деформациям и перекосам, и если да, то к каким¹⁵?

¹⁴ Активная политика (в т.ч. и программы) на рынке труда (АПРТ) предусматривает частичное замещение денежной компенсации безработным и помощь в их адаптации к условиям рынка труда (а также лиц, занятых неполный рабочий день или работающих, но стремящихся найти лучшее рабочее место) услугами по профессиональному обучению и трудоустройству (помощь в поисках работы, баланс спроса и предложения вакансий, информация о рынке труда, обучение и переподготовка) и мерами по созданию новых рабочих мест (общественные работы, услуги на уровне местной общины, создание предприятий, самозанятость и субсидии при найме представителей некоторых групп населения).

¹⁵ Эти деформации и перекосы можно охарактеризовать как нулевая *эффективность* (такой же результат можно было бы получить и без осуществления программы), *эффект замещения* (субсидируемые участники заменяют собой тех, кто не охвачен программой), *вытеснение* (продукция субсидируемого производства вытесняет продукцию тех, кто не получает субсидий) и «*сливание сливок*» (помощь получают те, кто и так живет лучше других).

Рекомендации по анализу политики и программ регулирования рынка труда (3)

ЦЕЛЬ:

Проанализировать, насколько активные меры на рынке труда влияют на расширение молодежной занятости.

ЗАДАЧИ:

- ☐ Определить выгоды, получаемые молодыми людьми от программ по социальной помощи и пособий по безработице.
- ☐ Описать критерии отбора и охват программ по социальной помощи и пособий по безработице.
- ☐ Проанализировать институциональные формы планирования, контроля и оценки мер пассивной политики.
- ☐ Определить сильные и слабые стороны этих двух видов социального обеспечения;
- ☐ Кратко сформулировать основные задачи в области молодежной занятости, вытекающих из анализа мер пассивной политики на рынке труда в данной стране.

- Каковы критерии получения социальной помощи молодыми людьми и пособий по безработице? Является ли размер пособия по безработице для молодых людей меньшим, чем такое же пособие для взрослого безработного?
- Каков реальный охват молодежи этими двумя видами социального обеспечения, и какова продолжительность их выплаты (напр., средний размер пособия по безработице в процентах от среднего размера заработной платы и социального пособия; доля реальных получателей по отношению к потенциальным получателям; доля ВВП, выделяемая на финансирование мер пассивной политики на рынке труда)?
- В какой степени существующие пособия по безработице и социальному обеспечению снижают мотивацию молодых безработных на поиск работы и трудоустройство? Как эти пособия соотносятся с мерами активной политики?

Рекомендации по анализу политики и программ регулирования рынка труда (4)

ЦЕЛЬ:

Определить, в какой степени мероприятия по обеспечению равенства отражены в политике и программах регулирования рынка труда, а социальные партнеры вовлечены в их разработку и реализацию.

ЗАДАЧИ:

- ☐ Проанализировать, как вышеперечисленные меры и программы способствуют обеспечению широкого и равного доступа молодежи на рынок труда.
- ☐ Оценить роль социальных партнеров в формировании и реализации вышеуказанной политики и программ.
- ☐ Оценить масштаб и развитие молодежных программ на рынке труда с течением времени.
- ☐ Кратко сформулировать основные задачи в области молодежной занятости, вытекающие из анализа политики и программ, связанных с рынком труда в стране.

- *Равенство и возможности доступа:* В какой степени все вышеперечисленные меры способствуют обеспечению равного и широкого доступа молодежи на рынок труда, в особенности в плане достижения гендерного равенства? Какие меры способствуют расширению занятости социально уязвимых групп молодежи? Разрабатываются ли эти меры в разовом порядке для решения отдельных конкретных задач или же они носят долгосрочный характер?
- *Социальный диалог:* Какое участие в разработке и реализации, а также в мониторинге и оценке политики и программ принимают организации работодателей и работников?

¹⁶ Меры пассивной политики на рынке труда обеспечивают работнику возмещение дохода в период отсутствия или поиска работы. К ним, как правило, относятся пособия по безработице и по раннему выходу на пенсию.

1.4. Институциональные структуры и координация в области обеспечения молодежной занятости

Этот раздел помогает подготовить обзор институциональных структур и механизмов координации в области политики и программ по занятости молодежи.

Рекомендации по описанию институциональных структур и механизмов координации

ЦЕЛЬ:

Определить и проанализировать основные характеристики институциональных структур и механизма координации в области занятости молодежи.

ЗАДАЧИ:

- ☐ Проанализировать роль и сферу ответственности государственных учреждений, занимающихся вопросами молодежной занятости на национальном и местном уровнях, в том числе и механизм координации их деятельности, с указанием сильных и слабых сторон.
- ☐ Охарактеризовать роль и функции государственной службы занятости в обеспечении занятости среди молодежи, отметить сильные и слабые стороны.
- ☐ Охарактеризовать роль и участие социальных партнеров в разработке, контроле и оценке политики и программ в области молодежной занятости.
- ☐ Определить, как неправительственные организации, особенно молодежные объединения, вовлечены в процесс, и существуют ли специальные правительственные учреждения, поддерживающие их усилия и обеспечивающие учет их интересов в принимаемых правительством решениях.
- ☐ Кратко сформулировать основные задачи в области молодежной занятости, вытекающие из анализа основополагающих структур и механизмов координации в стране.

- ➔ Какие инициативы были выдвинуты для обеспечения координации действий в области занятости и, в частности, молодежной занятости¹⁷?
- ➔ Какое министерство и/или национальное ведомство несет главную ответственность за решение вопросов молодежной занятости? Какие другие министерства и/или центральные государственные учреждения занимаются вопросами молодежной занятости? Каков механизм координации деятельности этих центральных учреждений? Укажите сильные и слабые стороны.
- ➔ Какую роль в обеспечении молодежной занятости играет государственная служба занятости? Какие услуги она предоставляет молодежи? Укажите сильные и слабые стороны.
- ➔ Каковы механизмы координации деятельности между центральными и местными учреждениями, занимающимися вопросами молодежной занятости? Как политика и программы в области занятости молодежи претворяются в жизнь на местном уровне? Укажите сильные и слабые стороны.
- ➔ Каковы механизмы координации деятельности между государственными и частными организациями (включая частные агентства по трудоустройству), занимающимися вопросами молодежной занятости? Укажите сильные и слабые стороны.
- ➔ Какую роль в управлении рынком труда для молодежи играют организации работодателей и работников? Осуществляют ли они какие-то конкретные инициативы по обеспечению молодежной занятости (напр., создание организаций молодых предпринимателей и молодых работников с целью представления их интересов)? Учитывают ли они в своей деятельности интересы молодежи (напр., при ведении социального диалога и коллективных переговоров)? Укажите сильные и слабые стороны.
- ➔ Какова роль национальных и международных неправительственных организаций, работающих в области молодежной занятости?
- ➔ Какое участие сами молодые люди принимают в решении вопросов молодежной занятости?

¹⁷ См. Конвенцию МОТ о политике занятости (№ 122) и соответствующую Рекомендацию (№ 122) от 1964 г.

1.5. Сотрудничество в сфере развития и его влияние на решение вопросов занятости молодежи (двустороннее, многостороннее, с международными финансовыми учреждениями)

Данный раздел посвящен необходимости учета и описания основных инициатив по расширению молодежной занятости, осуществляемых в стране при финансовом содействии двусторонних доноров и/или международной помощи в области развития.

Рекомендации по анализу международного сотрудничества в области обеспечения молодежной занятости

ЦЕЛЬ:

Обозначить основные двусторонние и многосторонние инициативы в области занятости молодежи.

ЗАДАЧИ:

- ☐ Определить и кратко описать основные текущие проекты и программы по молодежной занятости, получающие международную помощь и поддержку.
- ☐ Указать также другие имеющие отношение к молодежи проекты и программы, способные повысить эффективность реализации НПД.
- ☐ Обобщить полезный опыт, полученный при осуществлении дву- и многостороннего сотрудничества в развитии молодежной занятости.
- ☐ Кратко сформулировать основные задачи международного сотрудничества в области молодежной занятости.

- ➔ Указан ли вопрос молодежной занятости в качестве приоритета в Общем анализе ООН положения в стране (ОАПС), а также в Основах содействия ООН для развития страны (ОСР ООН)? Кратко опишите содержащиеся в этих документах положения о занятости молодежи.
- ➔ Указан ли вопрос молодежной занятости в качестве приоритетного в Страновой программе «Достойный труд», в рабочих планах по реализации этой программы?
- ➔ Есть ли указания на приоритетность вопроса молодежной занятости в документах Всемирного банка, имеющих отношение к оказанию содействия в целях развития (напр., в Страновой программе действий, Оценка стратегии национально-го развития и др.)?
- ➔ Какие инициативы в области обеспечения молодежной занятости получают международную поддержку и содействие? Кто является основными донорами?
- ➔ В каких объемах предоставляется финансирование в рамках международного и двустороннего содействия в целях развития?
- ➔ Каковы механизмы координации, помогающие реализации таких инициатив?
- ➔ Проводилась ли оценка таких инициатив, и если да, то какова их результативность в плане обеспечения устойчивой занятости молодежи? Какой был получен практический опыт? Дать краткое описание.

2. Формулирование приоритетов политики

С учетом результатов анализа, описанных в предыдущем разделе, и выявленных основных проблем в сфере молодежной занятости, второй раздел Национального плана действий (НПД) следует посвятить формулированию основных проблем, решение которых требует принятия первоочередных политических мер на уровне страны, а также обоснованию их необходимости и приоритетности.

Рекомендации по выявлению и анализу проблем

ЦЕЛЬ:

Выявить проблемы и разработать меры по их устранению путем реализации НПД.

ЗАДАЧИ:

- ☐ Определить очередность мер, сформулированных по результатам ситуационного анализа.
- ☐ Отобрать и описать проблемы, подлежащие решению в рамках НПД (с обоснованием сделанного отбора).
- ☐ Провести причинно-следственный анализ выявленных проблем.

2.1. Выявление проблем и их анализ

Выявление основных проблем в области молодежной занятости, а также причинно-следственных связей между ними является определяющим фактором для разработки путей и средств их решения. На этом этапе работы над НПД основные проблемы могут быть определены на основе результатов ситуационного анализа. Этот этап создает основу для разработки различных вариантов политики и очередности предлагаемых мер, направленных на решение выявленных проблем. Здесь устанавливаются причинно-следственные связи и их влияние на ситуацию в целом (см. рис. 2 и 3).

Возможными шагами в процессе выявления и формулирования проблем в области занятости молодежи, для решения которых создается НПД, могут быть следующие:

- а) Составление перечня проблем, выявленных по каждому из разделов ситуационного анализа.*
Перечень составляется на основе окончательных выводов по каждому разделу ситуационного анализа.
- б) Определение иерархии (очередности) проблем и отбора тех, которые будут решаться в рамках НПД.*
Это должно быть сделано на основе приоритетов, предварительно согласованных между всеми участниками подготовки НПД. Количество отобранных для решения проблем должно быть реалистичным с учетом возможностей страны и наличия средств.
- в) Проведение анализа причин возникновения проблем и значимости их влияния.*
Анализ должен проследить причины, обусловившие возникновение проблемы (которая выступает следствием), а также ее взаимосвязь с отдаленными последствиями. В отличие от шагов *а)* и *б)*, анализ, описанный в шаге *в)*, должен получить свое отражение в материалах НПД. На рисунках 2 и 3 приведены в упрощенном виде два примера причинно-следственных связей. Подобные диаграммы могут быть использованы при анализе проблем, предлагаемых для включения в НПД, а также причин и последствий их возникновения.

Рисунок 2. Пример причинно-следственной связи («дерева проблем»), определяющей занятость большого числа молодых женщин в неформальной экономике

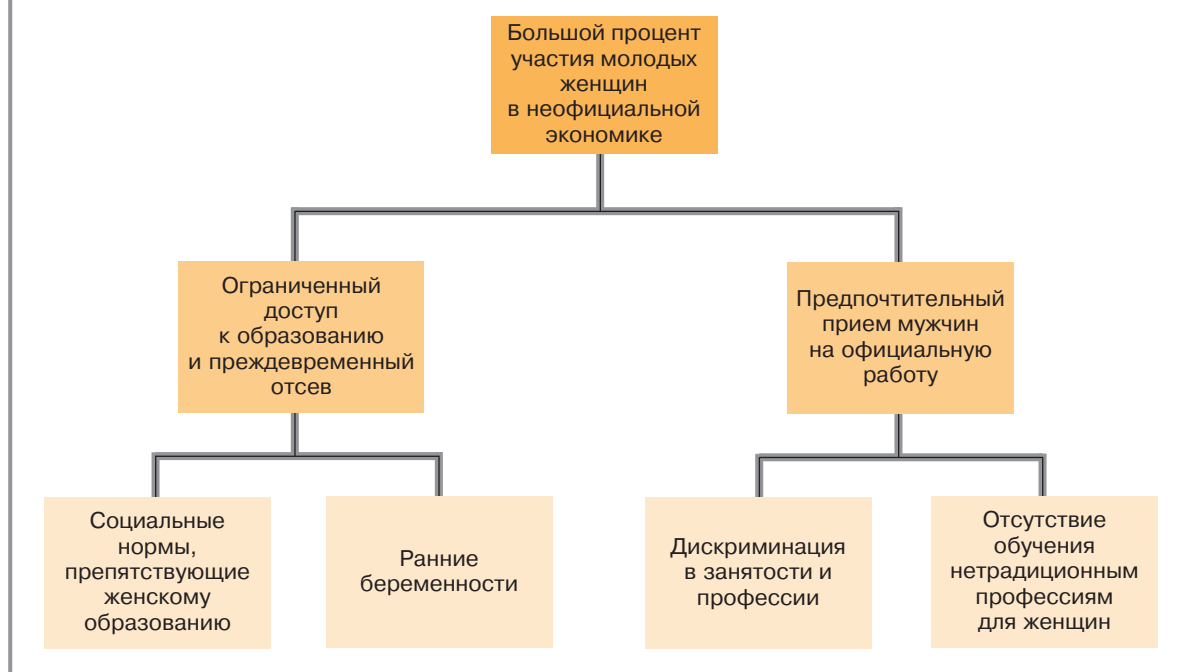


Рисунок 3. Пример причинно-следственной связи («дерева проблем»), обуславливающей высокий уровень безработицы среди молодежи



2.2. Выработка различных вариантов политики

Рекомендации по выработке различных вариантов политики

ЦЕЛЬ:

Определить варианты политики по решению проблем молодежной занятости, включенных в НПД.

ЗАДАЧИ:

- ☐ Определить основные направления политики по решению выявленных проблем в области молодежной занятости.
- ☐ Определить в рамках этих направлений возможные комплексы мер на основе критериев желательности, доступности и осуществимости.
- ☐ Кратко сформулировать обоснование по каждому выбранному комплексу мер.

Определение приоритетов политики должно проводиться путем анализа и оценки различных вариантов, позволяющей ответственным лицам, принимающим решения, выбирать наиболее эффективные формы и методы решения проблем молодежной занятости. Как и политика, проводимая в других областях, политика расширения молодежной занятости – это результирующая всех мер, осуществляемых в различных сферах (например, макроэкономическая, отраслевая и социальная политика; политика в области образования и профессиональной подготовки; политика развития предпринимательства; политика на рынке труда). Перечень сфер и направлений политики, которые следует учитывать при разработке национального плана действий по обеспечению молодежной занятости, приведен ниже во вставке 3.

Вставка 3. Перечень основных сфер политики, влияющих на занятость молодежи

Экономическая и социальная политика, способствующая росту экономики и увеличению спроса на рабочую силу	☐ Налогово-бюджетная политика ☐ Торговая политика ☐ Денежно-кредитная политика ☐ Инвестиционная политика и политика в области развития инфраструктуры ☐ Отраслевая политика (напр., сельскохозяйственная, промышленная политика, политика в сфере услуг) ☐ Социальная политика (напр., здравоохранение, жилищное строительство)	ЭФФЕКТИВНОСТЬ И СПРАВЕДЛИВОСТЬ
Образование и обучение	☐ Грамотность и начальное образование ☐ Среднее и высшее образование ☐ Начальное профессиональное образование и подготовка, включая приобретение опыта работы ☐ Производственное и непрерывное обучение	
Развитие предпринимательства	☐ Создание благоприятных условий для предпринимательской деятельности ☐ Развитие микро-, малых и средних предприятий, включая кооперативы ☐ Самозанятость и молодежное предпринимательство, включая микрокредиты	
Трудовое законодательство, политика и программы в области рынка труда	☐ Трудовое законодательство ☐ Политика в области заработной платы ☐ Активные меры на рынке труда (напр., службы трудоустройства, предоставление информации о рынке труда, общественные работы, субсидии, стимулирующие занятость) ☐ Пассивные меры на рынке труда (напр., пособия по безработице и по социальному обеспечению)	

По материалам MOT: *Employment strategies for Decent Work Country Programmes: Concepts, approaches and tools for implementing the Global Employment Agenda*, GB/295/ESP/11, Governing Body, March 2006 [Стратегии занятости для национальных программ достойного труда: концепции, подходы и инструменты для реализации Программы MOT в области глобальной занятости, GB/295/ESP/11, Административный совет, март 2006].

Вопросы *равенства* должны присутствовать во всех сферах и видах политики и лежать в основе всего процесса определения приоритетов с тем, чтобы способствовать устранению всякой дискриминации на молодежном рынке труда через справедливое распределение доходов и предоставление различным группам равных возможностей. В то же время выбор политики и соответствующих мер не должен ущемлять социально и экономически уязвимые группы. Так, например, степень справедливости налогово-бюджетной политики зависит от того, как распределяются государственные расходы на конкретные меры по осуществлению политики и за счет кого обеспечиваются бюджетные поступления. Аналогичным образом, решение отдать приоритет мерам, относящимся к молодым работникам, не должно привести к вытеснению с рынка труда работников других возрастов.

Оценку предпочтительных *вариантов политики* можно провести путем построения «альтернативного сценария», позволяющего провести сравнительную оценку возможных последствий осуществления того или иного комплекса мер. Другими словами, каждый такой сценарий должен предугадать результаты предлагаемых мер для их сравнения с результатами, достигнутыми в ходе текущей политики. Предполагается, что комплекс мер политики состоит из реально осуществимых мер, и поэтому отбор вариантов политики следует проводить с учетом таких критериев, как предпочтительность, доступность и осуществимость. Учет этих факторов позволит определить степень потенциальной успешности каждого из предлагаемых вариантов (см. вставку 4). Хотя все три критерия одинаково важны, оценка затрат на осуществление предлагаемой политики и их окупаемости (т.е. наличие доступных возможностей) является наиболее сложным видом анализа. Для оценки имеющихся возможностей можно использовать различные методики, например, модели бухгалтерского учета, анализ «затраты-выгода», анализ экономической эффективности.

Вставка 4. Критерии для определения приоритетных вариантов политики

<i>Предпочтительность</i>	Речь идет о том, насколько велика вероятность того, что данный вариант политики окажется «приемлемым» для групп с различными интересами. Чтобы оценить степень этой вероятности, необходимо ответить на следующие вопросы: ☐ Кто может испытывать ощущение угрозы? ☐ Кто окажется в более выигрышном положении? ☐ Что могло бы сделать этот вариант подходящим для всех групп?
<i>Наличие доступных возможностей</i>	Позволяет оценить варианты политики в свете затрат и ожидаемой пользы. Поскольку зачастую не представляется возможным, ввиду большого числа косвенных последствий, учесть в аналитических расчетах все расходы и все выгоды, на первый план выходит экспертная оценка, определяющая наиболее существенные расходы и выгоды. В результате анализа должно быть определено, на кого ложатся расходы по реализации того или иного варианта политики, и кто будет пользоваться плодами этой политики. Сведения по источникам финансирования являются ключевой информацией. Необходимо ответить на следующие вопросы: ☐ Сколько это будет стоить? ☐ Кто будет за это платить? ☐ Оправдают ли полученные выгоды понесенные расходы?
<i>Осуществимость</i>	Говорит о достаточности ресурсов для реализации данного варианта. Его осуществимость зависит от наличия кадровых, финансовых, технических, организационных и административных ресурсов. Для выяснения этого необходимо ответить на следующие вопросы: ☐ Насколько осуществим данный вариант с точки зрения технического, организационного и административного обеспечения? ☐ Есть ли основания считать, что данный вариант обеспечит достижение ожидаемого результата? ☐ Какое потребуются время для реализации данного варианта? ☐ Достаточен ли потенциал существующего персонала для реализации данного варианта политики? Не требуется ли ему дополнительное обучение и техническая помощь? ☐ Не отразятся ли затраты на работу с персоналом на доступности данного варианта?

По материалам W.D. Haddad: *The dynamics of education policymaking: Case studies of Burkina Faso, Jordan, Peru and Thailand*, The World Bank, Washington D.C., 1994 [У. Хаддад: *Динамика выработки политического курса в сфере образования: исследование на примерах Буркина-Фасо, Иордании, Перу и Таиланда*, Всемирный банк, Вашингтон, округ Колумбия, 1994].

При рассмотрении этих факторов необходимо также помнить и о таком факторе, как *свобода политического маневра* правительства страны, иными словами, о тех пределах и рамках внутренней политики, в которых оно может действовать, имея в виду уже принятые обязательства и решения. Для того, чтобы выяснить, какие варианты политики могут быть реально осуществлены, необходимо уяснить пределы, ограничивающие выбор действий и мер политики в стране. Таким образом, лицам, ответственным за принятие решений, предстоит выбрать – в пределах существующего пространства для маневрирования – тот вариант, который сулит наилучшие перспективы в плане экономических и социальных выгод. Выбранный вариант политики должен также принимать во внимание возможности государства выполнить основные требования, предъявляемые к разработке любой государственной политики. Краткое описание таких требований дается во вставке 5.

При определении *комбинации политических мер* необходимо также помнить, что некоторые из этих мер окажут воздействие на молодежную занятость уже в краткосрочной и среднесрочной перспективе, тогда как результаты других проявятся лишь в более отдаленной перспективе. Например, для некоторых стран первоочередное значение имеет реформа образовательной системы. Однако общее воздействие, которое такая реформа окажет на молодежную занятость, может проявиться лишь в долгосрочной перспективе. В других странах первоочередной задачей может считаться создание условий для более легкого вступления молодежи в трудовую жизнь. Политика, направленная на создание стимулов для предприятий, принимающих на работу молодежь, способна изменить ситуацию с занятостью уже в краткосрочной и среднесрочной перспективе. В реальной жизни эти два вида мер отнюдь не исключают друг друга. Вся трудность заключается в выборе сочетания «профилактических» и «лечебных» мер, различающихся по затратам, эффекту и срокам реализации. Большое значение имеет также правильная последовательность в реализации этих мер. Отсюда вытекает необходимость в определении и установлении *очередности* различных мер политики, реализуемых в краткосрочной, среднесрочной и долгосрочной перспективе.

Окончательное решение при выборе того или иного варианта политики должно приниматься по результатам оценки различных вариантов, основанной на результатах сделанного анализа. Зачастую более привлекательные варианты не являются лучшими, поскольку расходятся с имеющимися ресурсами, разнообразными запросами и организационными возможностями. Последний фактор особенно важен, когда речь идет о практическом осуществлении политики. Следует еще раз подчеркнуть, что основная трудность заключается в том, что необходимо найти такую политику, которая была бы технически осуществима и в полной мере отвечала бы сложившим в стране условиям.

Вставка 5. Основные требования, которые необходимо учитывать при разработке государственной политики

<i>Стабильность</i>	Способность придать политике долговременный устойчивый характер на основе достигнутых результатов и консенсуса в обществе, несмотря на меняющиеся условия
<i>Способность к адаптации</i>	Адаптационный потенциал политики, позволяющий учитывать меняющиеся экономические условия или проводить пересмотр политики, когда она становится малоэффективной
<i>Согласованность и координация</i>	Степень согласованности различных видов политики, а также координации между разработчиками политики и теми, кто ее реализует
<i>Качество реализации и обеспечение исполнения</i>	Степень действенности реализации политики и эффективности в обеспечении ее исполнения
<i>Значимость для всего общества в целом</i>	Направленность политики на рост благосостояния всего общества, а не на удовлетворение интересов отдельных групп и лиц или отдельных регионов
<i>Эффективность</i>	Способность государства направлять свои ограниченные ресурсы на реализацию политики, которая наиболее эффективна в социально-экономическом плане

По материалам Inter-American Development Bank: *The politics of policies*, Washington, 2005 [Межамериканский банк развития. *Принципы разработки и осуществления государственной политики*, Вашингтон, 2005].

3. Планирование действий

Третий раздел НПД должен быть посвящен планированию. Говоря точнее, в этом разделе необходимо определить и конкретизировать цели и задачи в области молодежной занятости, а также результаты, ожидаемые от осуществления НПД. Здесь также должны быть указаны ресурсы и организационные мероприятия, необходимые для реализации НПД.

3.1. Цель

Рекомендации по выявлению и анализу проблем

ЦЕЛЬ:

Выявить проблемы и разработать меры по их устранению путем реализации НПД.

ЗАДАЧИ:

- ☐ Определить очередность мер, сформулированных по результатам ситуационного анализа.
- ☐ Отобрать и описать проблемы, подлежащие решению в рамках НПД (с обоснованием сделанного отбора).
- ☐ Провести причинно-следственный анализ выявленных проблем.

Целью выступает общая задача, выполнению которой в рамках достижения более широких целей страны в области развития призван способствовать Национальный план действий по расширению молодежной занятости. НПД должен быть напрямую увязан с основными элементами экономической и социальной политики¹⁸.

Если страна располагает своей Стратегией сокращения бедности, то НПД может быть к ней привязан с целью способствовать решению одной или нескольких поставленных стратегией задач, оставаясь при этом отдельным документом, нацеленным на решение проблем в сфере молодежной занятости. Примерное содержание такого документа, как Стратегия сокращения бедности показано ниже во вставке 6.

В том случае, когда в стране разработана и действует *политика в области занятости* или *стратегия расширения занятости*, НПД должен быть согласован с целями, сформулированными такой политикой или стратегией. Примером формулирования цели политики в области занятости может служить Конвенция МОТ 1964 г. о политике в области занятости (№ 122), где в качестве главной цели заявлено “*содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости*”. Именно эта цель отражена в документах о политике и стратегии в области занятости многих стран, ратифицировавших Конвенцию.

¹⁸ В тех странах, где разработаны и приняты Основы содействия ООН в развитии страны, этот документ должен использоваться в качестве справочного материала.

Вставка 6. Содержание стратегии сокращения бедности

Макроэкономические и структурные вопросы

- ☐ Экономический рост и занятость
- ☐ Базовая структура экономики
- ☐ Налогово-бюджетная и денежно-кредитная политика
- ☐ Торговая политика и рынки
- ☐ Приватизация

Положение с бедностью

- ☐ Признаки бедности среди сельского и городского населения
- ☐ Неравенство, социальное обеспечение, этнические группы, молодежь, гендер
- ☐ Аграрный сектор и земельная реформа

Консультационный процесс

- ☐ («Кто», «как», «где» и «когда» в широком социальном диалоге)
- ☐ Современное состояние дел
- ☐ Обязательства на будущее

Надлежащее управление

- ☐ (Иногда относится к вопросам, требующим комплексного подхода)
- ☐ Правовая/нормативная/судебная реформа
- ☐ Реформа государственной службы
- ☐ Реформа местного самоуправления/децентрализация
- ☐ Государственное управление финансами
- ☐ Коррупция

Развитие человека/человеческий потенциал

- ☐ Здравоохранение/питание
- ☐ Образование
- ☐ Права человека
- ☐ Социальная защита/социальная интеграция/уязвимость/программы социальной поддержки
- ☐ Рынок труда

Частный сектор

- ☐ Создание условий, благоприятных для предпринимательства
- ☐ Неформальный сектор экономики
- ☐ Кооперативы
- ☐ Кредиты/банковские услуги
- ☐ Информационные и коммуникационные технологии
- ☐ Природные ресурсы, доступные для производства

Инфраструктура

- ☐ Энергетика
- ☐ Транспорт
- ☐ Водоснабжение и канализация
- ☐ Коммунальные услуги

Мониторинг и анализ ситуации с бедностью

- ☐ Организационные мероприятия по мониторингу бедности
- ☐ Индикаторы, отражающие ход работ по реализации стратегии сокращения бедности, плановые цифры и Цели развития тысячелетия
- ☐ Совершенствование статистических систем

Вопросы, требующие комплексного подхода

- ☐ Гендер
- ☐ ВИЧ/СПИД
- ☐ Окружающая среда
- ☐ Стратегические коммуникационные аспекты Стратегии сокращения бедности
- ☐ Развитие на местном уровне

Матричное представление политики

- ☐ Поставленные задачи, достигнутые результаты, планируемые действия
- ☐ Основы системы оценки затрат, финансирования, составления бюджета и планирования среднесрочных расходов

Вопросы, специфические для каждой конкретной страны

- ☐ Детский труд
- ☐ Миграция
- ☐ Конфликты/безопасность/готовность к стихийным бедствиям и катастрофам
- ☐ Торговля людьми
- ☐ Продовольственная безопасность

По материалам MOT: *Decent Work and Poverty Reduction Strategies (PRS) – A reference manual for ILO staff and constituents*, Geneva, 2005 [Достойный труд и стратегии сокращения бедности (ССБ) – Справочное руководство для персонала MOT и тресторонних партнеров, Женева, 2005].

3.2. Цели и задачи в области обеспечения молодежной занятости

Рекомендации по определению целей и показателей их достижения в области молодежной занятости

ЦЕЛЬ:

Определить цели, которые должны быть достигнуты с помощью НПД, а также соответствующие показатели их достижения.

ЗАДАЧИ:

- ☐ Определить реалистичные цели и задачи, которые могут быть выполнены к окончанию срока реализации НПД.
- ☐ Если в стране имеется политика или стратегия обеспечения занятости:
 - согласовать специальные задачи НПД с соответствующими задачами политики/стратегии обеспечения занятости или
 - определить запланированные показатели по молодежной занятости, которые можно привязать к задачам общей стратегии обеспечения занятости.
- ☐ Определить для каждой задачи один или несколько запланированных показателей, поддающихся измерению.

Цель – это результат, который должен быть получен по завершении реализации НПД (долгосрочный эффект). В большинстве случаев цель или задачу, поставленную в области обеспечения молодежной занятости, можно выполнить путем сочетания различных видов политики. По этой причине число таких задач должно быть ограничено, а их формулировки должны отличаться максимальной четкостью и определенностью.

Для каждой цели (задачи) должны быть определены один или несколько плановых показателей, поддающихся измерению или проверке. Эти показатели служат контрольными отметками, с помощью которых можно следить за ходом выполнения поставленных задач и оценивать результативность НПД. Они помогают определить, какие требования должны быть выполнены и к какому сроку. Плановые показатели представляют собой обязательства, которые должны быть выполнены страной. При постановке цели (задачи) следует учитывать вопросы равноправия в целом и вопросы гендерного равенства – в частности. Добиться этого можно путем разбивки цели (задачи) на подцели (подзадачи) с учетом пола и установления целевых показателей отдельно для молодых мужчин и молодых женщин.

Вставка 7 представляет пример формулировки цели в области молодежной занятости и двух связанных с ней задач.

Вставка 7. Цели и задачи в области молодежной занятости

Проведенный в стране ситуационный анализ показал, что система профессионально-технического образования не отвечает в полной мере требованиям рынка труда. Число трудоустроенных выпускников профессиональных училищ, в особенности девушек, остается низким. Кроме того, юноши и, особенно, девушки из групп национальных меньшинств находятся в наиболее неблагоприятном положении, так как процент отсева среди них гораздо выше, а уровень занятости ниже по сравнению с их сверстниками из других групп. Таким образом, анализ выявил слабую ориентацию учреждений профтехобразования на изменяющиеся потребности рынка труда, а также высокий уровень безработицы среди молодежи и серьезные барьеры на пути к трудоустройству молодых людей из групп национальных меньшинств. Национальная рабочая группа (НРГ) согласилась с тем, что «улучшение доступа к профессиональному обучению и повышение роли системы профтехобразования» должны стать приоритетной задачей НПД. Исходя из этого, установлены следующие цели и задачи:

- ☐ **Цель 1:** Улучшить доступ к профессиональному обучению и повысить роль системы профтехобразования.

Задача: В течение ближайших пяти лет довести показатель трудоустройства выпускников профессиональных училищ на постоянные рабочие места до 40%, а девушек – до 55%.

- ☐ **Цель 2:** Борьба с социальной эксклюзией юношей и девушек, принадлежащих к национальным меньшинствам, путем расширения их возможностей для трудоустройства.

Задача: К ____ году добиться повышения уровня занятости среди молодежи из национальных меньшинств на 10%.

Если страной принята и проводится собственная *политика занятости*, то цель НПД должна согласовываться с целями такой политики. Такой подход позволит включить вопросы молодежной занятости (в качестве горизонтальной цели) в различные компоненты общей политики занятости. При четко сформулированной политике и стратегии в области обеспечения занятости НПД, устанавливающий плановые показатели по молодежи, может способствовать приданию вопросам молодежной занятости первоочередного значения в горизонтальной плоскости (см. вставку 8).

Вставка 8. Место молодежной занятости в Общеввропейской стратегии занятости

Общеввропейская стратегия занятости, принятая Евросоюзом, представляет собой комплекс политических мер, направленных на решение широких задач реализации «политики обеспечения занятости, нацеленной на достижение полной занятости, повышение качества и производительности труда, усиление социальной и территориальной интеграции». Эта стратегия помогает странам Евросоюза формулировать общие задачи в трех областях (вовлечение в трудовую деятельность большего числа лиц, повышение предложения рабочей силы и совершенствование систем социальной защиты; повышение адаптационной способности работников и предприятий, а также увеличение капиталовложений в человеческий капитал путем повышения уровня образования и квалификации)*.

Для того, чтобы страны могли контролировать ход выполнения работ, определен ряд плановых показателей. К молодежи имеют отношение четыре следующих показателя: (i) повышение к 2010 году общего уровня занятости до 70%, а уровня занятости среди женщин, как минимум, до 60%; (ii) каждому молодому безработному в течение первых шести месяцев безработицы должна быть предоставлена возможность для возобновления трудовой деятельности путем обучения, переподготовки, производственной практики, нового рабочего места или иных форм расширения возможностей для трудоустройства; (iii) к 2010 году 85% молодых людей в возрасте 22 лет будут иметь полное среднее образование; (iv) к 2010 году доля преждевременно покинувших школу должна будет составлять в среднем не более 10%.

* Первоначально Общеввропейская стратегия занятости базировалась на четырех принципах (а именно, расширение возможностей для трудоустройства, повышение адаптационной способности, развитие предпринимательства и обеспечение равных возможностей). Впоследствии она эволюционировала в комплексный подход к политике обеспечения занятости. Для планирования и разработки стратегий в области занятости применяется как подход, основанный на четырех принципах, так и подход, основанный на «определении приоритетов в политике».

European Commission: *Integrated guidelines for growth and jobs* (2005–08), Luxembourg, 2005 [Европейская Комиссия: *Комплексные принципы обеспечения экономического роста и занятости* (2005–08), Люксембург, 2005].

3.3. Основные практические результаты и их индикаторы

Рекомендации по определению практических результатов и их индикаторов

Цель:

Определить цели, которые должны быть достигнуты с помощью НПД, а также соответствующие показатели их достижения.

Задачи:

- ☐ Определить практические результаты, которые должны привести к ощутимым изменениям в политике и/или структурах в течение сроков, установленных в НПД;
- ☐ При определении практических результатов указывать их в виде реальных достижений (не в виде действий или средств) и всегда увязывать их с целями в области молодежной занятости.
- ☐ Для каждого практического результата необходимо установить один или несколько показателей эффективности, из которых, по крайней мере, один должен быть количественным.
- ☐ Обеспечить учет гендерных аспектов при определении практических результатов и показателей.

Практические результаты должны свидетельствовать о необходимости существенных перемен в политике и/или в институциональных структурах в течение определенного срока, установленного Национальным планом действий (среднесрочный эффект). Следовательно, эти результаты должны быть представлены не в виде осуществляемых действий или используемых средств, а в виде реально достигнутых целей. При определении практических результатов необходимо учитывать реальную сферу действия НПД, а также имеющиеся ресурсы. Другими словами, ожидаемые изменения должны соответствовать имеющимся ресурсам и масштабам НПД.

Практические результаты играют важную роль в выполнении поставленных целей (задач) и по существу всегда должны быть привязаны к одной из них. Ряд практических результатов, привязанных к конкретной задаче, способен повлиять на изменение различных мер политики и/или институциональных структур. Например, задачу улучшения условий труда молодых работников в возрасте 15–17 лет, занятых на вредных работах, можно выполнить путем сочетания практических результатов, касающихся трудового законодательства, регулирования вопросов труда и бизнес-среды. Эти результаты могут включать в себя следующее: пересмотр перечня опасных видов работ, способных нанести вред здоровью или развитию молодых работников в возрасте до 18 лет; расширение полномочий инспекций труда по обеспечению применения положений трудового законодательства в целях искоренения детского труда и защиты молодых работников; упрощение порядка официальной регистрации предприятий в секторах с повышенной степенью риска.

Определение практических результатов является необходимым, но не достаточным условием. Для каждого практического результата должны быть установлены конкретные индикаторы. Эти индикаторы необходимы для оценки эффективности и для контроля за ходом работ. Они должны быть *конкретными, измеримыми, достижимыми, актуальными и ограниченными во времени*.

Информация, собранная по этим индикаторам, используется для принятия решений, обеспечивающих продвижение к поставленным целям в процессе реализации НПД. Существует эмпирическое правило – для каждого практического результата должен быть установлен, по меньшей мере, один количественный индикатор. Количественные индикаторы основываются на единице анализа или расчета, существующих исходных данных и ориентирах для сравнения (например, численность, коэффициент, соотношение).

В контексте вышеприведенного примера, показатели эффективности могут включать в себя следующее: точное количество законов, в которые необходимо внести изменения для пересмотра перечня вредных видов работ, с учетом точного временного фактора (это означает, что законы должны быть проанализированы до установления индикатора); процент, на который увеличилась численность предприятий, соблюдающих трудовое законодательство в результате посещения инспекторов труда, с учетом точного временного фактора; точный процент, на который сократилось количество административных документов, необходимых для регистрации предприятий в секторах с повышенной степенью риска, с учетом точного временного фактора.

Во вставке 9 приводится пример результатов, относящихся к занятости молодежи, и соответствующих индикаторов в привязке к примеру тех целей и задач, что приведены во вставке 7.

3.4. Ресурсы

Рекомендации по ресурсам
ЦЕЛЬ: Планирование ресурсов, необходимых для выполнения НПД. ЗАДАЧИ: ☐ Оценить ресурсы (людские, материальные и финансовые), необходимые для реализации НПД, и определить соответствующие национальные институты, которые смогут предоставить эти ресурсы. ☐ Произвести разбивку ресурсов по практическим результатам. ☐ Оценить нехватку финансовых средств и определить возможные внешние источники финансирования. ☐ Включить в НПД данные о распределении ресурсов.

Как уже говорилось выше (см. часть II, раздел 2), ключевой характеристикой государственной политики является способность государства распределять ограниченные

бюджетные средства на те инициативы и меры, которые могут принести максимальную пользу. Поэтому в НПД должны быть указаны необходимые для его осуществления кадровые, материальные и финансовые ресурсы. Объем этих ресурсов должен соответствовать масштабам охвата НПД. Точнее говоря, обоснованную оценку потребностей в ресурсах необходимо произвести для каждого практического результата. Эта оценка имеет важнейшее значение для конечного успеха НПД. Недооценка потребностей в ресурсах может затруднить осуществление НПД. Из-за переоценки НПД может не пройти проверку на эффективность.

Что касается финансовых затрат, то после определения общих потребностей в ресурсах можно будет выяснить, в какой степени финансирование может быть обеспечено за счет государственных бюджетных средств. В случае нехватки финансовых средств органы государственной власти могут либо пересмотреть приоритеты НПД, либо рассмотреть вопрос о мобилизации финансовых ресурсов путем двустороннего или многостороннего сотрудничества. В НПД необходимо включить данные о распределении финансовых затрат с указанием источников финансирования.

Вставка 9. Практические результаты и их индикаторы

Для достижения целей и решения задач, установленных национальным планом действий, НТГ сформулировала следующие практические результаты и индикаторы:

Результаты и индикаторы, связанные с Целью 1

Цель 1: Улучшить доступ к профессиональному обучению и повысить роль системы профтехобразования.

- ☐ РЕЗУЛЬТАТ 1.1: Проведено реформирование системы профессионально-технического образования для предоставления равного доступа молодых женщин и мужчин к профессиональному обучению.

Индикаторы

- Доля молодых женщин, занимающихся в профессионально-технических училищах, равна доле молодых мужчин к году Y.
- Доля молодых девушек, оканчивающих профессионально-технические училища, на 25% выше к году X.
- Доля молодых женщин, проходящих обучение по профессиям девушек, проходящих обучение по профессиям девушек, оканчивающих профессионально-технические училища, на 25% выше к году Z.

- ☐ РЕЗУЛЬТАТ 1.2: Пересмотрена политика в области профессионально-технического образования для предоставления равного доступа молодых женщин и мужчин к профессиональному обучению.

Индикаторы

К году Z:

- 70% учебных программ составлены на основе прогнозов развития рынка труда и потребностей предприятий.
- 85% учебных курсов преподаются с применением методики, основанной на компетенциях.
- 60% учебных курсов имеют компонент практического обучения, организованного, в том числе, в рамках партнерства между бизнесом и государством.

Результаты и индикаторы, связанные с Целью 2

Цель 2: Борьба с социальной эксклюзией молодых женщин и мужчин, принадлежащих к национальным меньшинствам, путем расширения их возможностей для трудоустройства.

- ☐ РЕЗУЛЬТАТ 2.1: Больше число молодых людей из групп национальных меньшинств, нашедших работу, благодаря предпринятым мерам активной политики.

Индикаторы

К году Z:

- Доля молодых людей из групп национальных меньшинств, воспользовавшихся плодами активной политики на рынке труда, возросла на 40%.
- Доля молодых людей из групп национальных меньшинств, находящихся на социальном пособии, уменьшилась на 25%.

- ☐ РЕЗУЛЬТАТ 2.2: Больше число молодых людей из групп национальных меньшинств, имеющих официально зарегистрированные рабочие места.

Индикаторы

К году Z:

- Нововведенные меры стимулирования привели к получению 25 тысячами молодых людей из групп национальных меньшинств официальных трудовых контрактов.
- 40 тысяч молодых работников в результате мер, предпринятых инспекцией труда, упорядочили свои трудовые отношения.
- 20 тысяч молодых работников, принадлежащих к национальным меньшинствам, получили достойное трудоустройство как результат внедрения мер политики по борьбе с дискриминацией.

3.5. Механизм реализации и координации

Рекомендации по национальному механизму координации

ЦЕЛЬ:

Определить и описать механизм, координирующий выполнение НПД.

ЗАДАЧИ:

- ☐ Определить и описать институциональный механизм, который будет создан и/или которому будет доверена координация деятельности по реализации НПД на национальном и местном уровнях.
- ☐ Определить роль и ответственность ведущего государственного учреждения.
- ☐ Указать состав, роль и ответственность координационного органа и, если возможно, предполагаемых технических рабочих групп.

Как показано во вставке 3, широкий спектр мер политики, от которых зависят практические результаты в сфере молодежной занятости, охватывает деятельность самых разных министерств (например, министерства торговли, промышленности, финансов, образования и профессиональной подготовки, занятости, по делам молодежи). В осуществлении этих мер участвуют центральные и местные учреждения, включая организации работодателей и работников, и агентства (например, государственные службы занятости, частные агентства по трудоустройству, поставщики услуг в области образования и профессиональной подготовки).

Для обеспечения последовательности и согласованности действий при реализации НПД необходим механизм координации, четко определяющий роль и ответственность различных участников. Такой механизм может включать в себя следующее:

- а) ведущее государственное учреждение, которому доверена координация действий по реализации НПД. Это учреждение будет исполнять роль постоянного секретариата координационного органа;
- б) координационный орган (например, руководящий комитет, консультативный совет), включающий в свой состав представителей всех отраслевых министерств, участвующих в реализации НПД, а также представителей организаций работодателей и работников. Выбор министерств должен осуществляться на основе приоритетных мер политики и практического результата (результатов), за которые будут нести ответственность эти министерства. В состав такого координационного органа должны входить также представители гражданского общества, особенно молодежных групп. У координационного органа должен быть конкретный круг обязанностей, и он должен проводить свои заседания на регулярной основе или по требованию.

Во вставке 10 дается пример механизма координации, разработанного при техническом содействии МОТ.

Для реализации НПД требуется также координация деятельности между местными организациями и участниками. Опыт многих инициатив в сфере молодежной занятости показывает, что передача полномочий по решению задач региональным и местным инстанциям позволяет лучше учитывать местные потребности и принимать решения, которые в большей степени отвечают нуждам конечных целевых групп. Учитывая это, можно порекомендовать децентрализовать координационную деятельность, создав координационные механизмы на местном уровне. Работа этих механизмов, вполне вероятно, будет напоминать работу центрального координирующего механизма.

Вставка 10. Пример механизма координации при выполнении Плана действий в области молодежной занятости в Косово

Офис премьер-министра (ОПМ)	Офис премьер-министра обеспечивает общую координацию процесса реализации Плана действий в области молодежной занятости. Говоря более конкретно, ОПМ: ☐ Формирует Межведомственный комитет по молодежной занятости, в состав которого входят в основном сотрудники учреждений, занимавшихся подготовкой плана действий. Эти сотрудники предоставляют техническую поддержку и оказывают консультативную и иную помощь соответствующим министерствам и ОПМ по всем вопросам реализации плана действий. Межведомственный комитет готовит регулярные отчеты о ходе выполнения плана, а также участвует в подготовке отчета по оценке мероприятий и действий. ☐ Содействует обмену опытом и информацией между центральными и местными органами власти, а также между правительством и гражданским обществом.
Межведомственный комитет по молодежной занятости (МКМЗ)	После утверждения Плана действий в области молодежной занятости МКМЗ: ☐ Оказывает экспертно-консультативную поддержку ключевым министерствам и ОПМ в определении программ, задач и объема работы для соответствующих министерств, местных органов власти, других организаций и организаций гражданского общества, участвующих реализации плана действий. ☐ Разрабатывает методические рекомендации для ключевых министерств и местных органов власти, направленные на повышение эффективности их работы в области занятости молодежи. ☐ Консультирует ключевые министерства и местные органы власти по техническим аспектам реализации программ в области занятости молодежи. ☐ Оказывает содействие донорам и организациям, предоставляющим техническое содействие по программам и проектам по расширению молодежной занятости. ☐ Проводит мониторинг достижения целей и информирует ключевые министерства и местные органы власти, а также ОПМ относительно необходимости в корректировке действий. ☐ Оказывает техническое содействие по организации выполнения решений и рекомендаций ООН и других международных и региональных организаций в области занятости молодежи. ☐ Содействует выявлению потребностей в научно-аналитических исследованиях по проблемам молодежной занятости и участвует в организации таких исследований.

Источник: Kosovo youth employment action plan: A mid-term policy framework 2007–2010, December, 2006 [План действий в области молодежной занятости для Косово: Основы среднесрочной политики на период 2007–2010, декабрь, 2006].

Вставка 11. Основные критерии оценки

Критерий оценки	Дефиниция
Значимость	Степень обоснованности целей Плана действий с точки зрения имеющихся потребностей; насколько цели соответствуют приоритетным задачам, решаемым на местном и национальном уровнях
Действенность	Степень достижения целей, в какой мере проведенные мероприятия и вложенные средства оказались результативными; можно ли было достичь большего эффекта, используя другие средства
Эффективность	Были ли цели достигнуты при минимально возможных затратах и можно ли было достичь большего результата при этих же затратах
Практическая полезность	Насколько ожидаемые или незапланированные результаты оказались полезными с точки зрения прямых и косвенных бенефициаров
Устойчивость	Насколько устойчивыми во времени являются достигнутые результаты и эффекты, включая институциональные перемены, и сохраняются ли они при отсутствии дальнейшего финансирования

3.6. Мониторинг и оценка

Рекомендации по мониторингу и оценке

ЦЕЛЬ:

Определить и описать систему мониторинга и оценки хода выполнения НПД.

ЗАДАЧИ:

- ☐ Описать систему и инструменты, которые будут использоваться для мониторинга выполнения НПД.
- ☐ Перечислить мероприятия, которые будут проводиться с целью мониторинга (по установленным показателям) за продвижением к запланированным практическим результатам.
- ☐ Описать механизм оценки результатов после завершения реализации НПД.
- ☐ Определить стороны, которые будут участвовать в мониторинге и оценке результатов.
- ☐ Обеспечить, чтобы мониторинг и оценка были гендерно чувствительными.

Системы мониторинга и оценки – это инструменты управления, которые могут использоваться государственными учреждениями в целях отчетности и открытости, а также для демонстрации результатов. Они могут также способствовать согласованности в реализации различных мер политики, планов и проектов.

Наличие мониторинга улучшает общее руководство НПД, обеспечивая предоставление информации и обратную связь для всех участвующих сторон. Он служит, главным образом, для того, чтобы оценивать ход выполнения работ и использование выделенных ресурсов. Эта информация позволяет вносить своевременные коррективы, чтобы добиваться соответствия между планами и их реализацией. Поэтому предлагается, чтобы планы действий подвергались пересмотру, по меньшей мере, один раз в год, с учетом меняющихся потребностей. Как уже отмечалось выше, для надлежащего контроля большое значение имеют показатели эффективности.

Оценка результатов позволяет удостовериться в общем успехе или неудаче НПД. Она проводится для того, чтобы выяснить, как решаются задачи в сфере молодежной занятости с точки зрения эффективности, результативности, долгосрочного эффекта и жизнеспособности. Кроме того, оценка результатов необходима для извлечения полезных уроков на будущее при планировании дальнейшей деятельности.

Данный раздел НПД должен включать в себя положения, касающиеся применяемых средств и методов мониторинга и оценки. В нем следует четко прописать роль и обязанности участников процесса мониторинга и оценки. Например, если сформирован межведомственный механизм, то должны готовиться периодические отчеты, призванные отслеживать как ход реализации НПД в соответствии с установленным графиком, так и степень достижения запланированных результатов. В этих отчетах должны также указываться учреждения и организации, отвечающие за выполнение того или иного направления НПД.

4. Документы, прилагаемые к национальному плану действий

4.1. Матрица к НПД

Матрица представляет собой полезный инструмент, с помощью которого можно наглядно изобразить функциональную взаимосвязь между различными элементами национального плана действий (задачи, плановые показатели, практические результаты, показатели оценки выполнения, ответственные организации и вводимые ресурсы). Она позволяет также представить всю существенную информацию в сжатом табличном формате. Пример матричной структуры приведен в Приложении 7 части III данного «Руководства».

4.2. Рабочий план к НПД

В качестве приложения НПД должен иметь предварительный план работы по реализации. Этот рабочий план должен содержать информацию о практических результатах, которых требуется достигнуть, и о необходимых для этого действиях¹⁹. В нем также должны быть указаны сроки осуществления этих действий и лица, ответственные за исполнение.

Необходимо помнить о разнице между планированием и реализацией. В то время как НПД – в том смысле, в котором он понимается в настоящем «Руководстве», – является инструментом планирования, рабочий план призван обеспечить практическую реализацию НПД. Таким образом, НПД и рабочий план представляют собой необходимые и взаимодополняющие средства, которые помогают странам продвигать и осуществлять стратегии обеспечения достойной и производительной занятости молодежи. Образец рабочего плана приведен в Приложении 10.

4.3. Портфель проектов НПД

Учитывая широкий спектр инициатив, которые могут возникнуть на основе национального плана действий, а также большое разнообразие его возможных участников, можно предположить, что НПД будет реализовываться также путем осуществления ряда специализированных проектов. Эти проекты могут служить достижению одного или нескольких практических результатов, в том числе и за счет поддержки, оказываемой в рамках международного содействия в области развития. По этой причине в НПД могут быть включены в виде приложения краткие описания подобных проектов. В каждом таком описании должна быть указана связь проекта с НПД, а также предполагаемые практические результаты и бюджетные потребности. Объем описания не должен превышать двух страниц, поскольку полномасштабная разработка проектного предложения обычно происходит позднее. Образец краткого описания проекта приведен в Приложении 9 к настоящему «Руководству».

¹⁹ *Практические результаты* – это промежуточные результаты деятельности по стимулированию развития (например, количество подготовленных инспекторов труда, внедрение и применение нового порядка трудового инспектирования). Они способствуют достижению поставленной цели. *Действия (мероприятия)* – это меры, принимаемые для получения запланированных результатов (например, проведение обучающих семинаров для инспекторов труда, разработка учебных материалов, пересмотр существующей процедуры инспектирования, оценка ее актуальности, разработка новой процедуры).

4.4. Международные стандарты и нормы в сфере труда и положения национального законодательства, относящиеся к труду и занятости молодежи

Международные стандарты и нормы в сфере труда выступают стандартом справедливого отношения в процессе управления рынком труда для молодежи. Они служат для правительств стран ориентиром для действий по широкому кругу вопросов и мер политики, касающихся прав в сфере труда, занятости, социальной защиты и социального диалога. По этой причине в Приложении 10 к настоящему «Руководству» приведен перечень международных документов, устанавливающих нормы и стандарты в сфере труда и имеющих отношение к молодежной занятости. Список соответствующих конвенций, ратифицированных страной, должен прилагаться к национальному плану действий.

Часть III

Комплект образцов документов для национальных планов действий в области молодежной занятости

Приложение 1

Предлагаемая схема построения и содержание НПД

Подразумевается, что НПД – это не аналитический, а рабочий документ, который определяет направления деятельности и служит ориентиром в предстоящей работе по обеспечению молодежной занятости внутри страны. Предлагаемую структуру НПД следует использовать только лишь как общую схему. Возможна ее некоторая гибкость и изменение в зависимости от национальных особенностей, в частности, в тех случаях, когда в стране нет полной информации по необходимому кругу вопросов.

	ОСНОВНЫЕ РАЗДЕЛЫ	ПОДРАЗДЕЛЫ
1.	Проведение ситуационного анализа	Общий обзор экономических и социальных условий
		Анализ рынка труда для молодежи
		Анализ проводимой политики и программ в сфере молодежной занятости
		Институциональные структуры и координация в области обеспечения молодежной занятости
		Сотрудничество в сфере развития и его влияние на решение вопросов занятости молодежи (двустороннее, многостороннее, с международными финансовыми учреждениями)
2.	Формулирование приоритетов политики	Выявление проблем и их анализ
		Выработка различных вариантов политики
3.	Планирование действий	Цель
		Цели и задачи в области обеспечения молодежной занятости
		Основные практические результаты и их индикаторы
		Ресурсы
		Механизм реализации и координации
		Мониторинг и оценка
	Документы, прилагаемые к НПД	
1	Матрица к НПД	
2	Рабочий план к НПД	
3	Портфель проектов НПД	
4	Международные стандарты и нормы в сфере труда и положения национального законодательства, относящиеся к труду и занятости молодежи	

Приложение 2

Показатели, характеризующие общую ситуацию на рынке труда

В данном приложении приведен перечень основных индикаторов рынка труда. Он представляет собой исчерпывающий список соответствующих индикаторов, позволяющих получить всестороннее представление о ситуации на рынке труда в стране. При выявлении и сборе имеющейся информации странам следует ориентироваться на нижеуказанный перечень²⁰. Такого рода сведения обычно получают в результате обследования рабочей силы или же из данных, собираемых министерством труда и/или службой занятости²¹.

- *Демографические тенденции* среди основных возрастных групп [с разбивкой по полу среди детей (от 0 до 14 лет), молодежи (от 15 до 24 лет), взрослых (от 25 до 64 лет) и пожилых (65 и более лет)] и прогнозы на будущее.
- *Уровень экономической активности*, т.е. экономически активное население (общее число работающих и безработных) – приблизительная численность и доля в численности населения трудоспособного возраста (доля экономически активного населения) с разбивкой по полу, возрасту (от 15 до 24 лет; 25 и более лет), уровню образования и месту проживания (город/село).
- *Уровень занятости*, т.е. соотношение между численностью занятых и общей численностью населения трудоспособного возраста с разбивкой по полу, возрасту (от 15 до 24 лет; 25 и более лет), уровню образования и месту проживания (город/село).
- *Занятость по отраслям и статусу* – численность занятых с подробной разбивкой по секторам экономики (т.е. сельское хозяйство, горная промышленность и разработка полезных ископаемых, обрабатывающая промышленность, торговля, гостиничный бизнес и туризм и т.д.), а также численность занятых по статусу занятости (работники по найму, самозанятые работники – имеющие и не имеющие наемных работников, неоплачиваемые работники семейных предприятий) с разбивкой по полу, возрасту (от 15 до 24 лет; 25 и более лет) и месту проживания (город/село).
- *Занятость в государственном и частном секторе* – с разбивкой по полу, возрасту (от 15 до 24 лет; 25 и более лет) и месту проживания (город/село).
- *Занятость по продолжительности рабочего времени* (обычно распределяется по количеству рабочих часов в неделю, например, < 20, 20–29, 30–39, 40–49, > 50 час.), с разбивкой по полу, возрасту (от 15 до 24 лет; 25 и более лет) и месту проживания (город/село).
- *Занятость в зависимости от постоянства основной работы* (постоянная или временная), с разбивкой по полу, возрасту (от 15 до 24 лет; 25 и более лет) и месту проживания (город/село)²².
- *Неформальная занятость* (если имеется), т.е. информация о численности занятых в неформальном секторе экономики, по возможности, с разбивкой по отраслям, статусу занятости, полу, возрасту, уровню образования, месту проживания (город/село)²³.
- *Безработица* – с разбивкой по полу, возрасту, уровню образования и месту проживания (город/село). Где возможно, следует привести данные с разбивкой по продолжительности периода пребывания без работы. Это особенно важно для выявления длительной безработицы (т.е. свыше 12 месяцев).

²⁰ Данные должны сопровождаться пояснением об ограничениях, связанных с территориальным охватом или степенью полноты охвата.

²¹ В последнем случае должно быть указано, что данные по безработице касаются только «зарегистрированной безработицы».

²² Необходимо привести четкое определение, разграничивающее постоянную и временную работу.

²³ Необходимо привести четкое определение неформальной занятости.

- *Неполная занятость (по времени)*²⁴ – с разбивкой по полу, возрасту, уровню образования, секторам экономики, месту проживания (город/село).
- *Доля экономически пассивного населения*²⁵ – с разбивкой по полу, возрасту, уровню образования и месту проживания (город/село). По возможности, следует привести данные с разбивкой по причинам экономической пассивности, чтобы можно было оценить численность «отчаявшихся работников».
- *Уровень образования и процент неграмотного населения* – с разбивкой по полу, возрасту, месту проживания (город/село).
- *Уровень заработной платы и доходов* – с разбивкой по полу, возрасту, уровню образования, роду занятий, секторам (частный/государственный), месту проживания (город/село).
- *Охрана труда и здоровья* – количество связанных с работой заболеваний, смертность в результате связанных с работой заболеваний, число несчастных случаев со смертельным исходом и без смертельного исхода, число несчастных случаев, повлекших за собой отсутствие работника на рабочем месте в течение 3-х и более дней, с разбивкой по полу и возрасту (если возможно).

²⁴ В соответствии с определением, принятым в международной практике, к числу не полностью занятых относятся все работающие лица, у которых продолжительность рабочего времени является «недостаточной по сравнению с альтернативной работой, которую данное лицо желает и может выполнять». Если используются какие-то иные определения неполной занятости, необходимо их привести.

²⁵ Доля экономически пассивного населения – это процент населения трудоспособного возраста, которое не работает и не ищет работу. Если установлены причины экономической пассивности, этот показатель позволяет оценить численность отчаявшихся работников (тех, кто из-за множества неудачных [по их мнению] попыток перестал искать работу, несмотря на готовность и способность работать).

Приложение 3

Перечень основных индикаторов (показателей) рынка труда молодежи

ИНДИКАТОРЫ РЫНКА ТРУДА МОЛОДЕЖИ*	
Численность населения	Данные о демографических тенденциях и прогнозы на будущее, включая людей репродуктивного возраста, а также долю детского и пожилого населения
Образование	Охват образованием
	Численность учащихся
	Количество преждевременно покинувших школу (процент отсева)
	Процент грамотного населения
Рабочая сила	Уровень экономической активности молодежи за последние 10 лет
	Тенденции в сфере молодежной занятости: ☐ доля занятых; ☐ занятость по секторам экономики и статусу; ☐ занятость в государственном и частном секторе; ☐ занятость по продолжительности рабочего времени (в том числе добровольная и вынужденная неполная занятость)
	Занятость по типу трудового контракта и статус по основному месту работы (там где это возможно, информация предоставляется по отраслям экономики): ☐ полная, частичная, постоянная или временная занятость; ☐ рабочие и служащие, работающие по найму, самозанятые, работники семейных предприятий
	Неформальная занятость. По возможности, следует привести информацию с разбивкой по отраслям экономики и статусу занятости
	Неполная (по времени) занятость. По возможности, следует привести информацию с разбивкой по секторам экономики и статусу занятости
	Тенденции в сфере молодежной безработицы. Если возможно, следует привести данные с разбивкой по продолжительности, особенно если это касается длительной безработицы (более 12 месяцев)
	Соотношение между уровнями молодежной и общей безработицы (доля молодежи в общей численности безработных)
	Соотношение между молодежной и взрослой безработицей (отношение численности безработной молодежи к численности взрослых безработных)
Экономическая пассивность	Экономически неактивное население и отчаявшиеся работники, прекратившие поиски работы. По возможности, следует указать причины экономической пассивности, объясняющие разочарование работников
Заработная плата и условия труда	Данные о размере заработной платы. По секторам экономики и по видам деятельности, если это возможно
	Охрана труда и здоровья с разбивкой по секторам экономики (если возможно): ☐ число связанных с работой заболеваний; ☐ смертность в результате связанных с работой заболеваний; ☐ число несчастных случаев со смертельным исходом и без смертельного исхода; ☐ число несчастных случаев, повлекших за собой отсутствие работника на рабочем месте в течение 3 и более дней
	Детский труд – численность молодых людей в возрасте 15–17 лет, занятых наихудшими формами детского труда, с разбивкой по полу и секторам экономики (см. Конвенцию МОТ 1999 г. о наихудших формах детского труда (№ 182))

* С разбивкой по полу, возрасту, принадлежности к этническим группам, молодым инвалидам, больным ВИЧ/СПИДом, трудящимся-мигрантам, городскому/сельскому населению, по уровню образования.

Приложение 4

Матрица описания различных ступеней образования

Ступени МСКО (по ISCED)	НАИМЕНОВАНИЕ СТУПЕНЕЙ	ОПИСАНИЕ СТУПЕНИ
0	Дошкольное образование	Начальная ступень организованного образования, направленная в первую очередь на ознакомление маленьких детей с атмосферой школы и являющаяся своего рода переходным звеном от домашних условий обучения к школьным
1	Начальное образование (или первая ступень базового образования)	Программы данной ступени дают ученикам базовые навыки чтения, письма и математики, а также начальное представление о других учебных предметах (напр., истории, географии, природоведения, обществознания и др.). Школьное обучение обычно начинается по достижении ребенком пяти-семилетнего возраста, является обязательным и обычно длится 5–6 лет
2	Основное среднее образование (или вторая ступень базового образования)	Программы разработаны для расширения базовых навыков, полученных на ступени начального образования. Во многих странах образовательной задачей является заложение основ для непрерывного обучения. Программы обычно ориентированы на углубленное изучение определенных предметов, урок ведут один или несколько учителей, специализирующихся в данной области. На данной ступени происходит полное внедрение базовых навыков. Завершение данного образовательного уровня часто совпадает с окончанием обязательного школьного образования
3	Специализированное среднее образование	В странах с системой обязательного школьного образования данная ступень обычно начинается после завершения обязательного школьного образования. Возраст учащихся 15–16 лет. На данном уровне имеет место более углубленная специализация. Для поступления на эти программы обычно требуется успешное окончание 9 классов системы обязательного образования (от начала ступени 1). Программы данной ступени могут быть ориентированы на общеобразовательную подготовку, а также профессиональное образование и обучение
4	Профессиональное образование (ступень высшего среднего образования не является высшим)	Программы данной ступени ориентированы на расширение знаний и навыков учащихся, успешно завершивших программы ступени 3. В рамках данной ступени учащихся готовят к переходу на ступень 5 или непосредственно к выходу на рынок труда
5	Высшее образование (образование третьей ступени)	Эта ступень включает программы высшего образования с содержанием более продвинутого уровня, чем те, которые предлагаются на ступенях 3 и 4. Программы могут быть: (i) теоретическими, которые дают теоретическую базу и доступ к профессиям, требующим высокой квалификации (программы длинного потока), или (ii) практическими/техническими/узкоспециальными (программы короткого потока)
6	Продвинутое высшее образование	Эта ступень включает программы высшего образования, по завершении которых присуждается высшая научно-исследовательская квалификация. Эти программы направлены на подготовку к научной и исследовательской деятельности

UNESCO: *International Standard Classification of Education (ISCED)*, 1997 [ЮНЕСКО: *Международная стандартная классификация образования МСКО-97*].

Приложение 5

Критерии оценки реализации и результативности проекта/программы

КРИТЕРИИ	ОПРЕДЕЛЕНИЕ	ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ, КОТОРЫЕ НЕОБХОДИМО ПРИНИМАТЬ ВО ВНИМАНИЕ
Эффективность	Степень достижения целей и значимого эффекта от реализации программы/проекта по отношению к целевым группам	Прогресс в отношении достижения цели (целей), основные достижения, недостатки. Прямые бенефициары и/или прямые получатели. Должна быть предоставлена информация о характеристиках данных групп, например, возрастная категория, пол, этническая принадлежность, социально-экономическое положение, географическое положение и сектор экономики. Количество и/или тип прямых бенефициаров и/или прямых получателей, которые были охвачены по сравнению с изначальным планом. Природа и причина внесенных изменений, если таковые происходили. Эффект от реализации программы/проекта на положении прямых бенефициаров и/или прямых получателей. Внутренние и внешние факторы, повлиявшие (позитивно или негативно) на достижение целей.
Эффективность затрат	Сопоставление выделенных ресурсов с достигнутыми результатами	Сопоставление результатов внедрения программы/проекта с затраченными на реализацию ресурсами. Например, эффективность учебной программы будет определяться в рамках минимальных финансовых ресурсов для разработки и внедрения учебной программы (оценивается, например, стоимостью обучения на одного человека), тогда как эффективность затрат сравнивает результат обучения со стоимостью создания данного результата (оценивается, например, стоимостью одного созданного рабочего места).
Результативность	Рабочие места для молодежи, создание которых явилось следствием проведенных мероприятий	Сколько человек устроилось на работу, сколько человек устроилось на высокооплачиваемую работу, средний доход, типы трудовых контрактов (постоянный контракт, временное трудоустройство, неполная занятость), количество рабочих часов в неделю в сравнении с контрольной группой, где мероприятия не проводились.
Устойчивость	Устойчивость результата после завершения мероприятий	Возможность (институциональная, административная, техническая или финансовая) прямых получателей продолжать/развивать мероприятия, проводимые в рамках проекта/программы, после завершения проекта/программы. Меры, внедряемые в рамках проекта/программы с целью обеспечения финансовой устойчивости после завершения проекта/программы (например, введение кредитных схем, различные коммерческие услуги и иные действия, направленные на получение дохода).

Приложение 6

Образец схемы работы по анализу и оценке различных аспектов НПД

ОЦЕНИВАЕМЫЕ АСПЕКТЫ	ПРИМЕРЫ ВОПРОСОВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНКИ
Логическое обоснование плана действий (Имеет ли смысл создавать ПД?)	☐ Насколько актуальны цели, задачи и мандат ПД? ☐ Соответствуют ли мероприятия и результаты ПД его мандату, и в какой мере они обеспечивают достижение целей и результата?
Воздействие и эффект (Что произошло в результате реализации ПД?)	☐ Какой эффект (планируемый или непреднамеренный) получен в ходе реализации ПД? ☐ Каким образом и в какой степени ПД дополняет, повторяет или отражает схожие или пересекающиеся цели и задачи других программ?
Достижение задач (Достиг ли ПД того, что ожидали?)	☐ Каким способом и в какой степени были достигнуты цели в результате реализации ПД?
Альтернативные варианты (Существуют ли более оптимальные пути достижения результатов?)	☐ Имеются ли программы с более высокой экономической эффективностью, в результате реализации которых могли бы быть достигнуты данные цели и результаты? ☐ Существуют ли более экономически эффективные методы и пути реализации того, что было запланировано в рамках ПД?

Приложение 7

Образец матрицы к НПД

Задача в сфере обеспечения молодежной занятости:		
Запланированный показатель:		
Практический результат	Показатели выполнения	Ответственная организация
Практический результат 1	Индикатор 1.1	Министерство X
	Индикатор 1.2	
	Индикатор 1.n	
Практический результат 2	Индикатор 2.1	Министерство Y
	Индикатор 2.2	
	Индикатор 2.n	
Практический результат 3	Индикатор 3.1	Министерство Z
	Индикатор 3.2	
	Индикатор 3.n	
Практический результат 4	Индикатор n.1	Государственная Служба Занятости
	Индикатор n.2	
	Индикатор n.n	

	Финансовые ресурсы		Сроки	
	Бюджетные	Внебюджетные	Дата начала	Дата окончания
	2 млн долл. США	1 млн долл. США	дд.мм.гг.	дд.мм.гг.
	3 млн долл. США	2 млн долл. США	дд.мм.гг.	дд.мм.гг.
	2 млн долл. США	Нет	дд.мм.гг.	дд.мм.гг.
	1 млн долл. США	2 млн долл. США	дд.мм.гг.	дд.мм.гг.

Приложение 8

Образец рабочего плана к НПД

		Дата начала	Дата окончания	Ответственное лицо
1	УКАЗАТЬ ПРАКТИЧЕСКИЙ РЕЗУЛЬТАТ 1			
1.1	Описать практический результат 1			Руководитель
A.1.1.1				г-н X
A.1.1.2				г-н Y
A.1.1.n				г-н Z
1.2	Описать практический результат 2			Руководитель
A.1.2.1				г-н X
A.1.2.2				г-н Y
A.1.2.n				г-н Z
1.n	Описать практический результат n			Руководитель
A.1.n.1				г-н X
A.1.n.2				г-н Y
A.1.n.n				г-н Z
N	УКАЗАТЬ ПРАКТИЧЕСКИЙ РЕЗУЛЬТАТ N			
n.1	Описать практический результат 1			Руководитель
A.n.1.1				г-н X
A.n.1.2				г-н Y
A.n.1.n				г-н Z
n.2	Описать практический результат 2			Руководитель
A.n.2.1				г-н X
A.n.2.2				г-н Y
A.n.2.n				г-н Z
n.n	Описать практический результат n			Руководитель
A.n.n.1				г-н X
A.n.n.2				г-н Y
A.n.n.n				г-н Z

[illegible]

Приложение 9

Образец краткого описания проекта НПД

НАИМЕНОВАНИЕ ПРОЕКТА	
Краткая характеристика проекта	Указать основные компоненты проекта, целевые группы, стратегию реализации и организационные мероприятия
Связь с НПД	Указать, каким образом данный проект будет способствовать достижению одной из целей НПД в сфере обеспечения молодежной занятости
Непосредственная задача (задачи) проекта	Указать цель (цели) или задачу (задачи), которую должен выполнить проект. Они должны совпадать с одним или несколькими практическими результатами НПД
Индикаторы выполнения проекта	Указать (количественно измеримые) индикаторы выполнения по каждой цели (задаче) проекта
Практические результаты проекта	Указать основные практические результаты, которые должны быть получены для выполнения цели (целей) или задачи (задач) проекта
Бюджет	Указать финансовые ресурсы, необходимые для осуществления проекта
Контакты	Фамилия ответственного должностного лица (наименование ответственной организации) и способ связи с ним

Приложение 10

Перечень международных трудовых норм, относящихся к сфере труда и молодежи²⁶

Свобода ассоциации, ведение коллективных переговоров и трудовые отношения

- ❑ Конвенция 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (№ 87)*²⁷
- ❑ Конвенция 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров (№ 98)*
- ❑ Конвенция 1971 года о представителях трудящихся (№ 135) и соответствующая Рекомендация 1971 года (№ 143)

Принудительный труд

- ❑ Конвенция 1930 года о принудительном труде (№ 29)*
- ❑ Рекомендация 1930 года о косвенном принуждении к труду (№ 35)
- ❑ Конвенция 1957 года об упразднении принудительного труда (№ 105)*

Искоренение детского труда и защита детей и молодежи

- ❑ Конвенция 1973 года о минимальном возрасте (№ 138)* и соответствующая Рекомендация 1973 года (№ 146)
- ❑ Конвенция 1999 года о наихудших формах детского труда (№ 182)* и соответствующая Рекомендация 1999 года (№ 190)
- ❑ Конвенция 1946 года о медицинском освидетельствовании подростков в промышленности (№ 77)
- ❑ Конвенция 1946 года о медицинском освидетельствовании подростков на непромышленных работах (№ 78)
- ❑ Рекомендация 1946 года о медицинском освидетельствовании подростков (№ 79)

Равенство возможностей и обращения

- ❑ Конвенция 1951 года о равном вознаграждении (№ 100)* и соответствующая Рекомендация 1951 года (№ 90)
- ❑ Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№ 111)* и соответствующая Рекомендация 1958 года (№ 111)

Инспекция труда и регулирование вопросов труда

- ❑ Конвенция 1947 года об инспекции труда (№ 81) и соответствующая Рекомендация 1947 года (№ 81)
- ❑ Протокол 1995 года к Конвенции 1947 года об инспекции труда (№ 81)
- ❑ Конвенция 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве (№ 129) и соответствующая Рекомендация 1969 года (№ 133)

²⁶ Полный текст этих Международных норм в сфере труда можно найти по адресу: <http://www.ilo.org/youth>

²⁷ Символом * помечены восемь основополагающих Конвенций МОТ.

- ❑ Конвенция 1978 года о регулировании вопросов труда (№ 150) и соответствующая Рекомендация 1978 года (№ 158)

Политика в области занятости и содействие занятости

- ❑ Конвенция 1964 года о политике в области занятости (№ 122) и соответствующая Рекомендация 1964 года (№ 122)
- ❑ Рекомендация 1984 года о политике в области занятости (дополнительные положения) (№ 169)
- ❑ Конвенция 1983 года о профессиональной реабилитации и занятости инвалидов (№ 159) и соответствующая Рекомендация 1983 года (№ 168)
- ❑ Конвенция 1997 года о частных агентствах занятости (№ 181) и соответствующая Рекомендация 1997 года (№ 188)
- ❑ Конвенция 1948 года об организации службы занятости (№ 88) и соответствующая Рекомендация 1948 года (№ 83)
- ❑ Рекомендация 1998 года о создании рабочих мест на малых и средних предприятиях (№ 189)
- ❑ Рекомендация 2002 года о содействии развитию кооперативов (№ 193)

Профессиональная ориентация и подготовка

- ❑ Конвенция 1975 года о развитии людских ресурсов (№ 142)
- ❑ Рекомендация 2004 года о развитии людских ресурсов (№ 195)

Заработная плата

- ❑ Конвенция 1949 года об охране заработной платы (№ 95) и соответствующая Рекомендация 1949 года (№ 85)
- ❑ Конвенция 1970 года об установлении минимальной заработной платы (№ 131) и соответствующая Рекомендация 1970 года (№ 135)

Рабочее время

- ❑ Конвенция 1919 года о рабочем времени в промышленности (№ 1)
- ❑ Конвенция 1930 года о рабочем времени в торговле и в учреждениях (№ 30)
- ❑ Конвенция 1990 года о ночном труде (№ 171) и соответствующая Рекомендация 1990 (№ 178)
- ❑ Конвенция 1994 года о работе на условиях неполного рабочего времени (№ 175) и соответствующая Рекомендация 1994 года (№ 182)

Охрана труда и здоровья

- ❑ Конвенция 1981 года о безопасности и гигиене труда (№ 155) и соответствующая Рекомендация 1981 года (№ 164)
- ❑ Протокол 2002 года к Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда (№ 155)
- ❑ Конвенция 2001 года о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве (№ 184) и соответствующая Рекомендация 2001 года (№ 192)

Социальное обеспечение

- Конвенция 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения (№ 102)
- Конвенция 1988 года о содействии занятости и защите от безработицы (№ 168) и соответствующая Рекомендация 1988 года (№ 176)

Охрана материнства

- Конвенция 2000 года об охране материнства (№ 183) и соответствующая Рекомендация 2000 года (№ 191)

Трудящиеся-мигранты

- Конвенция (пересмотренная) 1949 года о трудящихся-мигрантах (№ 97) и соответствующая Рекомендация (пересмотренная) 1949 года (№ 86)
- Конвенция 1975 года о трудящихся-мигрантах (дополнительные положения) (№ 143)
- Рекомендация 1975 года о трудящихся-мигрантах (№ 151)

Коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни

- Конвенция 1989 года о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни (№ 169)