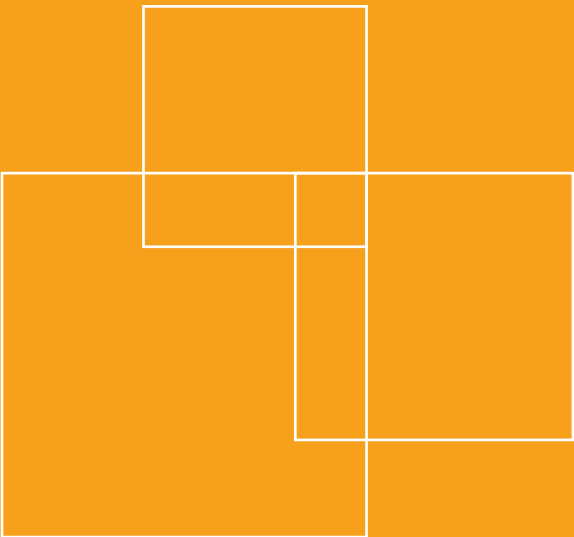




International
Labour
Organization

An abstract geometric design consisting of several overlapping squares and rectangles of varying sizes, creating a complex, layered effect. The design is rendered in white lines on an orange background.

Водич за подготовка на национални акциски планови за вработување на младите

Водич за подготовка на национални акциски планови за вработување на младите

Џани Росас и Џована Росињоџи

Програма за вработување на младите
МЕЃУНАРОДНА КАНЦЕЛАРИЈА НА ТРУДОТ

Изданијата на Меѓународната канцеларија на трудот се заштитени со авторски права во согласност со Протокол 2 од Универзалната конвенција за авторски права. Сепак, кратки извадоци од нив може да се преземаат без овластување, под услов да се наведе изворот на текстот. За правата за репродукција или превод, се доставува барање до ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland или по е-пошта: pubdroit@ilo.org. Меѓународната канцеларија на трудот ги очекува таквите барања.

Библиотеките, институциите и другите корисници пријавени кај организациите за права за репродукција може да направат фотокопии во согласност со лиценците издадени за таа намена. Посетете ја страницата www.ifrro.org за да најдете список со организации за права за

репродукција во вашата земја.

ILO Cataloguing in Publication Data

Rosas, Gianni; Rossignotti, Giovanna

Водич за подготовка на национални акциски планови за вработување на младите / Џани Росас и Џована Росињоти ; Програма за вработување на младите, Меѓународна организација на трудот - Skopje: MOT, 2012

62 p.

ISBN: 9789228262193 (print); 9789228262209 (web pdf)

International Labour Office.

youth employment / promotion of employment / plan of action / plan implementation

13.01.3

Ознаките вклучени во изданијата на MOT, коишто се во согласност со практиката на Обединетите нации и презентацијата на материјалот содржан во нив не упатуваат на каков било став на Меѓународната канцеларија на трудот во поглед на правниот статус на која било земја, област или територија или на нејзините власти или во поглед на нејзините граници.

Одговорноста за изнесените ставови во потпишаните статии, студии и други делови ја снесат единствено нивните автори и изданието не вклучува одобрување од страна на Меѓународната канцеларија на трудот за изнесените мислења.

Упатувањата на називите на фирмите и комерцијалните производи и процеси не вклучуваат одобрување од страна на Меѓународната канцеларија на трудот и секое споменување на одредена фирма, комерцијален производ или процес не е знак на неодобрување.

Изданијата и електронските производи на MOT може да се добијат во поголемите книжарници или во локалните канцеларии на MOT во многу земји или директно од ILO Publications, International

Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Каталогите или списоците со нови изданија се бесплатни и може да се нарачаат од горенаведената адреса или преку е-пошта: pubvente@ilo.org

Посетете ја нашата веб-страница: www.ilo.org/publns

Содржина

Признание	5
Предговор	7
Цел на Водичот	9
Дел I Процес на подготовка на национални акциски планови за вработување на младите	
1. Пред започнување со изготвувањето на НАП	15
2. Предложени фази за развој на НАП	16
Дел II Насоки за развој на Национални акциски планови	
1. Спроведување анализа на состојбата	23
2. Утврдување приоритетни политики	37
3. Планирање активности	42
4. Утврдување документи што ќе се приложат кон НАП	51
Дел III Алатки за обрасци и матрици за национални акциски планови за вработување на младите	
Алатка 1. Предложен преглед и содржина на документот НАП	55
Алатка 2. Показатели за утврдување на општата состојба на пазарот на трудот	56
Алатка 3. Контролен список со главни показатели за пазарот на младата работна сила	58
Алатка 4. Матрица за опис на различните нивоа од образовниот систем	59
Алатка 5. Критериуми за процена на изведбата и влијанието на проектот/програмата	60
Алатка 6. Примерок од темите и прашањата за евалуација на НАП	61
Алатка 7. Образец за матрица на НАП	62
Алатка 8. Предложен образец на работен план за НАП	64
Алатка 9. Предложен образец за преглед на проектот за НАП	66
Алатка 10. Меѓународни стандарди за трудот од важност за работата и младите лица	67

Признание

Овој Водич е изготвен од страна на Џани Росас, експерт за вработување во под-регионалната канцеларија на МОТ за Централна и Источна Европа и Џована Росињоти, координатор на Програмата за вработување на младите при седиштето на МОТ.

Посебна благодарност до Хозе Мануел Салазар-Ксиринак, извршен директор на Секторот за вработување на МОТ, за инспирацијата и поддршката во оваа работа и до Марианхелс Фортунис, експерт за политиката за вработување на МОТ, за нејзините непроценливи технички информации.

Авторите, исто така, изразуваат благодарност на голем број колеги во надворешните канцеларии и во седиштето, коишто дадоа сеопфатни коментари на претходните нацрт-верзии: Реда Амер, Вали Корбанесе, Сабине Деван, Хозе Карлос Фереира, Владимир Гасков, Клер Харасти, Дејвид Ламоте, Елизабет Морис, Алена Неспорова, Хополанг Фороро, Емили Симс, Диего Реи, Јурген Шветам, Мануела Томеи, Еми Торес, Корине Варга, Франциско Вердера, Кетрин Вејлан-корт-Лафлам, заедно со Лаура Бруер и Реџина Монтикон од Секретаријатот за вработување на младите. Џенет Мутло обезбеди административна поддршка и помогна на многу начини.

Предговор

Во последната деценија, вработувањето на младите добива сè поголема важност на националните и глобалните агенди за развој, одразувајќи го обемот на предизвиците со кои се соочуваат земјите ширум светот, без оглед на степенот на социо-економски развој. Заложбите за постигнување на меѓународно договорените цели за целосна и продуктивна вработеност и пристојна работа за сите млади луѓе се истакнуваат на сите меѓународни форуми, вклучувајќи го и Светскиот самит од 2005 година. Покрај одреденото ниво на напредок, ефективното спроведување на успешен пристап за вработување на младите, останува предизвик.

Меѓутоа, постои зголемена свест дека продуктивното вработување и пристојната работа за младите не може да се постигне преку фрагментирани и изолирани интервенции. Сепак, потребни се одржливи, одлучни и усогласени активности од страна на голем број актери. Згора на тоа, потребен е кохерентен пристап што вклучува политики за поддршка насочени кон два основни елементи: од една страна интегрирана стратегија за развој и отворање работни места и од друга страна, целни интервенции што ќе им помогнат на младите да ги надминат специфичните бариери и неповолни аспекти со коишто се соочуваат при влезот и останувањето на пазарот на трудот. Ова е општ пристап од Глобалната агенда на МОТ за вработување, којшто е вграден и во Резолуцијата за вработување на младите, донесена од страна на Меѓународната конференција на трудот во 2005 година, којашто обезбедува основна рамка за советување на земјите во нивните напори кон постигнување на поефикасни, поправедни и поправични економии и пазари на трудот.

Исто така, сè повеќе се дава на важност на потребата за партнерство при справувањето со предизвиците за вработување на младите. Јасно е дека основната одговорност за промовирање на вработувањето на младите ја има државата. Затоа, потребни се кохерентност, координација и соработка меѓу различните владини институции и агенции, на централно и локално ниво. Но и тоа не е доволно, само по себе. На владите им е потребна поддршка од претпријатијата, на кои пак, им требаат квалификувани работници, посветени синдикати и соработка од младинските групи и граѓанското општество во целина. Зголемената кохерентност на политиката на национално и меѓународно ниво, во рамки на системот на ОН и институциите од Бретон Вудс, е еднакво важна за поддршката на земјите во нивните напори за постигнување на Милениумските цели за развој, а особено да им се даде на младите можност за пристојна работа. Мрежата за вработување млади лица – сојуз на Обединетите нации, Светска банка и МОТ – е пример на добро партнерство што има за цел подобра кохерентност, координација и размена на знаења за вработување на младите.

Овој Водич е изготвен како одговор на резолуциите на Обединетите нации за покана на Меѓународната организација на трудот, во контекст на Мрежата за вработување млади лица и во соработка со Секретаријатот на ОН, Светска банка и другите специјализирани агенции на ОН, да ги поддржат владите во елаборирањето Национални акциски планови за вработување на младите (НАП). Овие НАП не се цел сами по себе, ниту се единствениот начин што земјите може да го искористат, за вработувањето на младите лица да стане главна цел на соодветните национални, секторски и развојни политики. Но, може да бидат корисен механизам и двигател за интегриран и сеопфатен пристап за вработување на

млади лица што ќе се надгради врз придонесот и заложбите на повеќето вклучени страни.

Овој Водич претставува насока за работата на МОТ во однос на вработувањето на младите лица во годините што следат и ќе има советодавна улога за конституентите во земјите-членки, кога тие ќе изготвуваат НАП. Веруваме дека Водичот ќе биде корисен и за креаторите на политики, организациите на работодавачи и на работници, младинските групи и актерите за развој, како рамка за насочување на нивните активности кон целта – продуктивно вработување и пристојна работа за младите лица – цел што е од суштинско значење за напредокот и развојот.

Хозе Мануел Салазар-Ксиринац

Извршен директор на Секторот за вработување на МОТ

Цел на Водичот

Овој Водич има за цел да одговори на потребата на земјите за рамка за развој на Националните акциски планови за вработување на младите (НАП), како што е истакнато во извештаите за напредокот доставени од 41 земји за првата глобална анализа и евалуација на НАП¹. Поконкретно, намената на овој документ е да:

- осигури заемно разбирање (меѓу националните и меѓународните партнери) на процесот што треба да им помогне на земјите во изготвувањето на НАП,
- предлага практичен пристап, чекор-по-чекор, за развој на НАП преку усогласен и координиран процес што се заснова на и се залага за поширока национална сопственост,
- обезбедува насоки за земјите – особено владините службеници, претставници на организациите на работодавачи и на работници, младинските групи и другите релевантни заинтересирани страни – да работат заеднички на подготовка на избалансиран и сеопфатен НАП,
- обезбедува методолошка алатка за МОТ и за другите меѓународни агенции, преку која може да воспостават заеднички суштински пристап за стратегиите за вработување на млади лица, особено за НАП.

Овој Водич упатува на посакуваниот процес за развој на НАП, како и на суштинската рамка што има за цел поддршка на развојот. Уште поважно, НАП, како што е дефиниран во овој Водич, е *оперативен* документ – методологија за насочување на активностите на земјата кон вработување на младите лица, врз основа на заемен договор постигнат од страна на сите заинтересирани страни.

Со предложениот **процес** се препознава дека проблемите со вработување на млади лица не може да се решат преку фрагментирани и изолирани интервенции. Туку, тие бараат одржливи и усогласени активности – од страна на неколку актери – за различни области од политиката. Следствено, учеството и дијалогот се неопходен предуслов за развој на НАП што ефективно ги исполнува потребите и одговара на проблемите на националните заинтересирани страни што се директно засегнати. Иако модалитетите за вклучување на овие актери се разликуваат од земја до земја, во Водичот се предлага утврдување, од самиот почеток, на лицата што ќе бидат вклучени во процесот во национална сопственост и нивните соодветни улоги, со цел изградба на *know-how* и искуство кај различни актери.

Предложената **рамка** за развој на НАП се заснова на циклусниот пристап од политиката – односно, анализа на состојбата и утврдување на главните проблеми, генерирање на можности за политика и планирање за спроведување (видете Слика 1). Со други зборови, чекорите на предложената рамка ги опфаќаат сите развојни аспекти што се корисни и водат кон донесување на политика за вработување млади лица и план за нејзино спроведување.

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

Слика 1. Циклус на политиката



Насоките на кои се заснова гореспоменатата рамка не треба да бидат нормативни, ниту пак предлагаат методи за спроведување на НАП. Туку, тие ги истакнуваат главните компоненти и посакуваната содржина на НАП, којашто може да се приспособи кон националните околности. Иако предложениот пристап треба да се смета за заемна рамка, може да се земе предвид одредена флексибилност, особено кога недостасуваат информации за земјата. Алатка 1 дава предложен преглед и содржина на документот НАП. Сите различни компоненти се меѓусебно поврзани и завршувањето на задачите, коешто е предвидено за секоја компонента, е неопходно за да се премине на следната (на пример, анализата на состојбата е суштинска за одредување на главните проблеми и соодветно дефинирање на решенија и планирање на активностите).

Овој Водич е поделен на три главни дела. Во Дел I се опишуваат одредени прашања што треба да се земат предвид при одлучување за развојот на НАП и се предлага пристап, чекор-по-чекор, за развој на НАП преку процес на учество што овозможува поширока национална сопственост. Во Дел II се претставува техничката рамка за изготвување на НАП и истовремено се обезбедуваат насоки за начинот на спроведување. Овој Дел е поделен на четири оддели. Првите три оддели претставуваат резиме на целите и главните насоки за работата што треба да се изврши (прикажани во поле), како и преку група задачи, упатување на информации што треба да се приберат и анализираат при изготвувањето на соодветниот дел од НАП. Во четвртиот оддел се дава опис на различни документи што треба да се приложат кон НАП. Во Дел III се обезбедуваат дополнителни алатки и референтен материјал. Во Табела 1 има резиме на различни оддели на Водичот.

Табела 1. Различни оддели во Водичот

ОДДЕЛ	КРАТОК ОПИС
ДЕЛ I. Процес за подготовка на НАП	
Пред изготвувањето на НАП	Се опишуваат одредени прашања што треба да се земат предвид при одлучување за развој на НАП.
Предложени фази за развој на НАП	Се предлага практичен процес, чекор-по-чекор, за развој на НАП врз основа на широка национална сопственост.
ДЕЛ II. Насоки за развој на НАП	
<i>Оддел 1. Спроведување анализа на состојбата</i>	
Преглед на економскиот и социјален контекст	Се истакнуваат трендовите на главните макроекономски показатели и одредбите за вработување на младите лица во макроекономските, секторските и социјалните политики.
Анализа на пазарот на труд за младите лица	Насоки за анализа на главните показатели за пазарот на младата работна сила, имено: демографски и образовни трендови, показатели за работната сила, стапки на неактивност, плати и работни услови.
Преглед на постојните политики и програми што имаат влијание врз вработувањето на младите	Помага во процената на постојните политики и програми за вработување и пазарот на трудот што имаат влијание врз вработувањето на младите во следните области: i) образование и обука; ii) развој на претпријатија и iii) законодавство за трудот и политики за пазарот на труд.
Институционална рамка и координација за вработување на младите	Се даваат насоки за преглед на институционалната поставеност и механизмите за координација во поглед на политиките и програмите за вработување млади лица.
Соработка за вработување на младите	Води кон утврдување на главните иницијативи за вработување на младите преземени со поддршка на билатерални донатори и/или меѓународна помош за развој.
<i>Оддел 2. Утврдување приоритетни политики</i>	
Утврдување и анализа на проблеми	Се утврдуваат главните проблеми (врз основа на наодите од анализата на состојбата) што треба да се вклучат во НАП.
Создавање опции за политики	Се упатува на формулирањето приоритетни политики (што произлегуваат од главните проблеми и предизвици утврдени во претходните оддели), создавање опции за политики, нивно рангирање и конечен избор.
<i>Оддел 3. Планирање активности</i>	
Крајна цел	Помага во дефинирањето на главната цел на НАП и нејзината поврзаност со пошироките национални рамки за развој.
Цели и насоки за вработување на млади лица	Се фокусира на начинот за формулирање на целите и насоките што треба да се постигнат до крајот од спроведувањето на НАП.
Главни оперативни резултати и показатели	Се даваат насоки за дефинирање и мерење на оперативните резултати што се очекува да произлезат од спроведувањето на НАП.
Ресурси	Се истакнува потребата за утврдување на човечките, материјалните и финансиските ресурси што се потребни за спроведување на НАП.
Механизам за спроведување и координирање	Упатува на механизмите што треба да се воспостават заради спроведување на НАП.
Следење и евалуација	Води до системот и алатките што треба да се користат за следење на спроведувањето и евалуација на влијанието на НАП.
<i>Оддел 4. Документи што треба да се приложат кон НАП</i>	
	Се дава опус на главните документи што треба да се приложат кон НАП.
ДЕЛ III. Алатки за обрасци и матрици за НАП	
	Се даваат: i) Насоки за одредување на општиот пазар на трудот; ii) обрасци на матрица, работен план и преглед на проект за НАП; iii) список со меѓународни стандарди за трудот од важност за младите лица.

Дел I.

Процес на подготовка
на национални
акциски планови
за вработување на
младите

1. Пред започнување со изготвувањето на НАП

Одлуката за развој на НАП треба да произлегува од одржливата заложба на земјата за вработување млади лица. Како таква, треба да се заснова на голем број претпоставки.

Прво, процесот што го поддржува успешното формулирање и спроведување на НАП бара вклученост на голем број актери. Комплексноста и обемот на предизвикот за вработување на младите лица во повеќето земји бара вклучување на креаторите на политики од различни владини агенции, организациите на работодавачи и работници и други институции на пазарот на трудот, како и претставници од заинтересираните групи, како што се здруженијата на млади. Пристапот за поголемо учество е од суштинско значење за да се обезбеди поголема сопственост и поддршка на реформите што се насочени кон подобрување на изгледите за вработување на младите лица.

Второ, како и кај секоја реформа, успешниот развој на НАП треба да донесе резултати на среден до подолг рок. Токму затоа, неопходно е да постои цврста заложба преку целиот период, за да се навлезе во проблемите на пазарот на труд за младите и да се постигне максимален поврат на инвестициите во вработување на младите лица.

Трето, развојот на НАП треба да се заснова, од една страна, на внимателна и реална процена на клучните ограничувања што треба да се надминат, како и на достапните ресурси, од друга страна. Затоа, важно е уште од самиот почеток да се утврдат приоритетите и да се посветат потребните ресурси за нивно реализирање.

На крај, НАП не е цел сама по себе, туку алатка за насочување на активностите за вработување на младите лица во текот на спроведувањето, следењето и евалуацијата на кохерентна група мерки што опфаќаат различни приоритети на политиката. Често, има примери на добри стратегии и планови што немаат успешна реализација и следствено, имаат мало или никакво влијание.

2. Предложени фази за развој на НАП

Координираниот и усогласен пристап кон развојот на НАП бара придонес од голем број институции и агенти, како и јасно дефинирање на нивните односни одговорности и улоги. Во Поле 1 има приказ на националните и меѓународните партнери што може да се вклучат во елаборирањето на НАП.

Предложениот процес на елаборирање на НАП вклучува три главни фази, имено: (1) поставување на механизмот за развој на НАП; (2) подготовка на земјата и МТПП за мисијата во земјата од страна на МТПП и спроведување на таа мисија; (3) изготвување и следење заради комплетирање на нацрт-верзијата на НАП; и (4) конечна обработка и донесување на НАП. Во следниот оддел се претставени предложените чекори за секоја од тие фази. Треба да се забележи дека во рамки на процесот може да има потреба од преведувачки и толкувачки услуги.

1 фаза: Воспоставување на механизмот за развој на НАП

Одговорната владина институција:

- ☐ врши консултации со сите релевантни институции, а особено со социјалните партнери, заради осигурување на нивна целосна вклученост во процесот и последователна контрола
- ☐ назначува национален координатор
- ☐ по консултациите, основа НТТ со којшто ќе раководи националниот координатор
- ☐ одредува, преку консултации, дали да повика меѓународна агенција во својство на водечка институција во развојот на НАП

➔ *Ако се побара меѓународна помош:*

- ☐ се одредува, преку консултации со националниот координатор и водечката институција, времето на првата посета на МТПП
- ☐ се испраќа барање до водечката институција за меѓународна техничка мисија

Националниот координатор:

- ☐ го свикнува првиот состанок на НТТ за да ги објасни барањата за изготвување на НАП
- ☐ спроведува, каде што е тоа неопходно и во договор со НТТ, техничко истражување за пополнување на информациите и податоците што недостасуваат
- ☐ ја координира и/или спроведува подготовката на анализа на состојбата

➔ *Ако се побара меѓународна помош:*

- ☐ се изготвува нацрт-програма за состаноците за мисијата на МТПП, во консултации со водечката институција
- ☐ се испраќаат соодветни материјали и информации, вклучувајќи ја и анализата на состојбата, до МТПП

Ако се побара меѓународна помош:

Водечката институција:

- ☐ воспоставува тим од технички експерти што ќе го сочинуваат МТПП и ќе бидат координирани од водечката институција

Меѓународен тим за техничка поддршка:

- ☐ воспоставува првични контакти со националниот координатор за разгледување на процесот на НАП
- ☐ обезбедува насоки за подготвување за анализа на состојбата

Поле 1. Партнерства при изготвувањето на НАП

Како што е веќе спомнато, одговорноста за развој (и спроведување) на НАП ја имаат националните институции и партнери. Меѓутоа, во зависност од националните околности, земјата може да побара и меѓународна помош. Во продолжение следува кратко резиме на различните институции и партнери што може да се повикаат за развој на НАП, како и на нивните односни улоги и одговорности.

Национални институции и партнери

Одговорна владина институција: владината институција што е одговорна за координирање на развојот на НАП. Секако, Министерството за труд/вработување ја презема оваа одговорност. Меѓутоа, зависно од националните околности, Кабинетот на Премиерот или Кабинетот на Претседателот ќе ја преземе таа улога.

Национален технички тим (НТТ): мултисекторски тим составен од технички експерти - назначени, преку консултации, од страна на одговорна владина институција и предводен од национален координатор - со цел изготвување на НАП. НТТ го сочинуваат не повеќе од седум (7) технички експерти, од кои, најмалку еден треба да биде специјалист во областа на економијата, вработувањето или образованието, и најмалку еден технички службеник од организациите на работодавачи и на работници (социјални партнери). Со цел да се осигури дека родовите прашања се соодветно опфатени со НАП, се советува еден од техничките експерти да има познавање од родовите прашања (на пример, родова фокална точка во Министерството за труд). НТТ може, исто така, да вклучува, во случаите кога тоа е неопходно, академски експерти, специјализирани институции и групи на млади лица што ќе имаат својство на ресурси за конкретни технички прашања. Во случај НАП да се изготвува со помош на меѓународна агенција, НТТ ќе има функција на национален технички тим за соработка со Меѓународниот технички тим за поддршка.

Национален координатор: лицето назначено од страна на одговорната владина институција за координирање на НТТ. Ако е вклучена и меѓународна агенција, ова лице ќе биде лице за контакт во име на НТТ со Меѓународниот тим за техничка поддршка и ќе биде одговорно за координирање на сите подготовки, логистика и контролни посети на Меѓународниот тим за техничка поддршка.

Меѓународни институции и партнери (ако се вклучени)

Водечка институција: меѓународната агенција задолжена за координирање на Меѓународниот тим за техничка поддршка. Тоа може да биде МОТ, Обединетите нации или Светска банка (како клучни партнерски агенции на МВМ) или друга назначена меѓународна агенција.

Меѓународен тим за техничка поддршка (МТПП): тим од меѓународни експерти координирани од страна на водечката институција и сочинет од персонал од вклучените меѓународни агенции и консултант (доколку е потребно) за обезбедување на техничка поддршка на земјата во елаборирањето на Националниот акциски план.

Мултилатерални и билатерални партнери: МОТ, Обединетите нации или Светска банка, други меѓународни или билатерални институции/донатори и Секретаријатот на МВМ.

2-ра фаза: Утврдување на главниот фокус на НАП

Националниот координатор:

- ☐ ги свикува и претседава со состаноците на НТТ како што е соодветно, за претставување на наодите од анализата на состојбата
- ☐ ги свикува членовите на НТТ во тематски работни групи за продлабочување на анализата во конкретна област од политиката
- ☐ подготвува нацрт временска рамка за завршување на нацрт-верзијата на НАП и последователното донесување и поднесување до и одобрување од страна на НТТ
- ☐ одржува постојан контакт со одговорната владина институција

➔ *Ако е вклучена меѓународна помош:*

- ☐ бара технички инпут од МТТП за анализата на состојбата и го претставува на НТТ
- ☐ организира билатерални состаноци меѓу МТТП и другите релевантни национални и меѓународни институции, вклучувајќи ги и социјалните партнери
- ☐ организира еднодневна работилница за НТТ и МТТП за дискутирање на главните предизвици во однос на вработувањето на младите што произлегуваат од анализата на состојбата, како и фокусот на НАП

Националниот технички тим:

- ☐ ја разгледува и коментира анализата на состојбата
- ☐ членовите на НТТ учествуваат во тематските работни групи што се засноваат на стекнатата експертиза
- ☐ ја разгледуваат и одобруваат временската рамка за НАП поднесена од Националниот координатор

➔ *Ако е вклучена меѓународна помош:*

- ☐ учествува на еднодневна работилница со МТТП
- ☐ *Ако е вклучена меѓународна помош:*

Меѓународниот технички тим за поддршка:

- ☐ изготвува коментари за анализата на состојбата и ги проследува до НТТ, пред мисијата на МТТП
- ☐ одржува посебни технички состаноци со одговорната владина институција и другите национални и меѓународни институции, вклучувајќи ги и социјалните партнери
- ☐ обезбедува технички инпут на работилницата и ги разгледува следните чекори од меѓународната техничка помош

3-та фаза: Елаборирање на нацрт-верзијата на НАП

Националниот координатор:

- ☐ делува како постојан секретар на НТТ во текот на изготвувањето на НАП
- ☐ во договор со НТТ и одговорната владина институција, ја доставува нацрт-верзијата до соодветните владини институции на централно и локално ниво, вклучувајќи ги социјалните партнери, и прибира коментари
- ☐ ја испраќа конечната нацрт-верзија на НАП до одговорната владина институција

➔ *Ако е вклучена меѓународна помош:*

- ☐ ја испраќа целосната нацрт-верзија на НАП до водечката институција заради добивање конечни коментари
- ☐ го координира финализирањето на нацрт-верзијата на НАП врз основа на информациите од МТПП
- ☐ ја испраќа програмата на Националната трипартитна-плус конференција до водечката институција

Националниот технички тим:

- ☐ ги разгледува и изготвува следните оддели од НАП (политички приоритети и планирање активности, вклучувајќи соодветни матрици и прегледи на проекти)
- ☐ ја прочистува нацрт-верзијата врз основа на информациите добиени од различни партнери преку националниот координатор
- ☐ изготвува предлог за Национална трипартитна-плус конференција, во соработка со одговорната владина институција, за донесување на НАП

➔ *Ако е вклучена меѓународна помош:*

Меѓународниот технички тим за поддршка:

- ☐ ја прегледува нацрт-верзијата на НАП и обезбедува информации и коментари до НТТ
- ☐ се вклучува во дијалог со НТТ и одговорната владина институција во врска со организацијата на Националната трипартитна-плус конференција

4-та фаза: Конечно донесување на НАП

Одговорната владина институција:

- ☐ организира Национална трипартитна-плус конференција, вклучувајќи ја донаторската заедница, заради претставување и одобрување на НАП
- ☐ го проследува НАП до Владата заради донесување на НАП
- ☐ ги контактира донаторите заради привлекување на дополнителни буџетски средства за спроведување на НАП

Националниот технички тим:

- ☐ ја претставува завршната верзија на НАП на конференцијата
- ☐ по конференцијата, заедно со националниот координатор, утврдува механизми за следење заради спроведување на НАП

Дел II.

Насоки за развој
на Национални
акциски планови
за вработување на
младите

1. Спроведување анализа на состојбата

Првиот оддел од НАП треба да претставува анализа на состојбата со вработување на младите во земјата во рамки на постоечката посеопфатна политика и институционалните рамки. Во најдобар случај, анализата на состојбата треба да обезбеди информации за трендовите во текот на изминатиот десетгодишен период. Во поглед на проекциите за населението, периодот треба да биде подолг. Оваа анализа треба да вклучува: преглед на одредбите за младите лица во економските и социјалните политички рамки; детална слика за младите на пазарот на трудот; преглед на минатите и тековните политики за вработување и мерки за пазарот на труд што имаат влијание врз вработувањето на младите лица; и поставување на институционалните рамки за управување на пазарот на млада работна сила и главните иницијативи за вработување на младите што се преземаат со поддршка на билатерални донатори и/или меѓународната заедница.

Оваа вежба има за цел да им помогне на креаторите на политики што се вклучени во формулирањето на НАП да ги утврдат главните предизвици што треба да се надминат преку анализата на тековната состојба, вклучувајќи ги постоечките силни и слаби страни. Таквата анализа треба да се смета за појдовна точка во процесот на формулирање на НАП. Обезбедува клучни информации за главните проблеми при вработувањето на младите лица што треба да се надминат. Од таа причина, од суштинско значење е да се оди напред кон другите делови од НАП. Како што беше веќе споменато, достапноста на информациите може во голема мера да се разликува од земја до земја. Затоа, неопходно е да постои одреден степен на флексибилност во поглед на нивото на детали за анализа. Меѓутоа, се предлага да се следи предложената структура во текот на анализата и тоа да се одрази во првиот оддел од НАП.

Процесот на прибирање и анализа на информации за целите на првиот оддел од НАП треба да се заснова на голем број прашања. Главните прашања што може да ја олеснат анализата се истакнати во продолжение:

1.1 Преглед на економскиот и социјален контекст

Насоки за преглед на економскиот и социјален контекст

ЦЕЛ

Да се направи анализа на влијанието на економските и социјалните политики врз вработувањето

ЗАДАЧИ

- ☐ Наведете ги главните макроекономски показатели и нивото на сиромаштија;
- ☐ Направете концизна анализа на начинот на кој главните макроекономски политики и планови за реформа, секторските политики, како и иницијативите за поддршка на развојот на приватниот сектор влијаат врз вработувањето;
- ☐ Направете анализа на кој начин главните социјални политики, вклучувајќи ги и оние што се наменети за намалување на нееднаквоста и промовирање на социјалната инклузија, се од важност за вработувањето;
- ☐ Наведете ги концизно главните проблеми од важност за вработувањето што произлегуваат од анализата на економските и социјалните политики во вашата земја.

- ➔ Обезбедете информации за трендовите на главните макроекономски показатели (т.е. стапката на пораст на БДП, стапките на инфлација и камата, состојбата со јавните финансии, курсот, билансот на трговијата со странство, СДИ) и показателите за сиромаштија (т.е. уделот на населението што живее под националната линија на сиромаштија, индексот на јазот на сиромаштија, БДП по глава на жител измерени според паритетот на куповната моќ и индексот Гини).
- ➔ Направете анализа како главните економски политики (на пример, макроекономските, трговските и секторските политики) и рамките за макроекономска стабилизација и економски развој (на пример, Заедничката проценка на земја (ССА)² и Рамката на Обединетите нации за развојна помош (UNDAF), стратегиите за намалување на сиромаштијата (CHC), националните планови за развој) влијаат и/или ги земаат предвид прашањата за вработување.
- ➔ Направете анализа како главните владини иницијативи за поддршка на развојот на приватниот сектор (на пример, индустриска политика, промовирање на претпријатија, политики за инвестирање) се од важност за целокупното креирање нови работни места.
- ➔ Направете анализа на начинот на кој постојните социјални политики (на пример, социјалната помош и другите служби, здравство, домување)³ влијаат врз вработувањето.

² ССА е општ инструмент во рамки на системот на Обединетите нации за анализа на состојбата со националниот развој и ги утврдува клучните прашања за развој. UNDAF произлегува од аналитичките и заемните напори на ССА и претставува основа за програмата за соработка во рамки на системот на Обединетите нации. **За повеќе информации, видете www.un.org/special-rep/ohrlls/ohrlls/csa_undaf_prsp.htm**

³ Имајќи го предвид значителното влијание врз вработувањето на младите, образовните програми – што вообичаено се групираат под социјални политики – не треба да се разгледуваат тука, туку детално да се анализираат во Оддел 1.3.

1.2 Анализа на пазарот на труд за младите лица

Насоки за анализа на пазарот на труд за младите лица

ЦЕЛ

Да се направи дијагноза на пазарот на труд за младите лица во вашата земја

ЗАДАЧИ

- ☐ Обезбедете преглед на општата состојба на пазарот на трудот;
- ☐ Обезбедете детални информации и направете анализа на главните показатели за пазарот на труд за младите лица, класифицирани според пол, возраст, социо-економско потекло, географска локација итн.;
- ☐ Наведете ги концизно главните проблеми од важност за вработувањето на младите лица што произлегуваат од анализата на пазарот на труд за младите лица во вашата земја.

⁴ Овие информации вообичаено се обезбедуваат преку Анкетата за работната сила (АРС) или од административните податоци од Министерството за труд и/или службите за вработување. Во случајот со невработеност, ако податоците се преземени од административната евиденција, треба да се наведе дека стапката се однесува на „пријавени невработени“. Меѓутоа, во земјите каде што податоците од АРС и веродостојните административни извори не се достапни, информациите може да се извлекат од анкетите за домаќинствата и анкетите за мерење на животниот стандард.

⁵ МОТ има развиено статистичка алатка што им помага на земјите во подобрување на креирањето на политиките и програмите за вработување на младите. Оваа алатка – Анкета за премин од училиште кон работа – ги опфаќа повеќето показатели што се наведени во Оддел 1.2. Информации за оваа алатка може да се најдат на: <http://www.ilo.org/youth/swts.htm>

⁶ Според стандардната дефиниција на Обединетите нации, за млади лица се сметаат оние на возраст од 15 до 24 години. Меѓутоа, националните дефиниции за млади лица значително варираат. Националната дефиниција, како и соодветните гранични возрасти треба јасно да се наведат во овој оддел.

Во овој дел од НАП треба да се обезбеди анализа на пазарот на труд за младите лица. Во најдобар случај, на таквата анализа треба да и претходи преглед на општата состојба на пазарот на трудот. Од друга страна, овој преглед овозможува споредба на положбата на младите лица на пазарот на трудот, во споредба со возрастните лица. Од друга страна, онаму каде што има податоци за главните показатели на пазарот на труд и истите се анализирани според возраст, показателите за пазарот на труд за млади лица може лесно да се изведат од нив. Презентираните информации треба да ги идентификуваат и анализираат родовите разлики на пазарот на труд, со цел да ги одредат различните состојби со коишто се соочуваат младите жени и мажи на пазарот на трудот. Алатка 2 обезбедува насоки за показателите за одредување на целокупната состојба на пазарот на трудот за земјите што ќе одлучат да го вклучат општиот преглед во НАП.

Достапноста на информациите за главните показатели на пазарот на труд за младите лица е неопходен предуслов за идентификување на одликите и трендовите на предизвиците за вработувањето на младите лица во земјата (видете Поле 2 за опис на главните показатели за пазарот на трудот што се однесуваат на вработувањето, невработеноста и неактивноста)⁴. Затоа, од суштинско значење за креирањето на НАП што има за цел ефективно решавање на проблемите со коишто се соочуваат младите лица при добивање и задржување на работното место. Ако не се достапни такви информации, треба да се спроведе истражување на пазарот на труд за млади лица пред да се премине кон развој на НАП, за да се земат предвид квантитативните и квалитативните променливи што ја дефинираат состојбата на премин на младите лица кон и нивната положба во светот на работата.⁵

Онаму каде што е можно, податоците што се однесуваат на возраста треба да се поделат на две групи на млади лица (адолесценти 15-19 години и млади 20-24 години)⁶ и треба да се анализираат според пол и други карактеристики, како што се ниво на образование, географска локација (урбана/рурална), националност и попреченост. Во суштина, постојат одредени групи на млади лица што се во непоповолна положба од други и нивните карактеристики може да се разликуваат од земја до земја и низ периодите. Тоа значи дека ризиците и можностите се нерамномерно распределени меѓу младите лица, а особено меѓу младите жени и мажи. Со цел да се осигури дека НАП е навистина инклузивен и исплатлив, од суштинска важност е во овој оддел да се утврди кои групи на млади лица се во непоповолна положба од другите на националниот пазар на труд и да се истак-

нат причините за нивната неповолност (на пример, социјалното и економското потекло, нивото на образование, географската локација, дискриминацијата на пазарот на трудот поради пол, етничко потекло и здравствената состојба или религија). Таквите неповолности ги ставаат во поголем ризик од социјална исклученост. Затоа, оваа анализа е важна во одредувањето на ранливоста што може да бара конкретни интервенции заради спречување и/или исправање на проблемите во корен. Колку попрецизни информации, толку подобра анализа и поголема веројатност за успех на интервенциите во задоволувањето на потребите на конкретни групи, особено младите лица под ризик.⁷

Поконкретно, анализата на пазарот на труд за младите лица треба да се насочи на следните показатели:

Население

- *Демографските трендови* според пол и возраст [деца (0-14) и групи на млади] и проекции, вклучувајќи ги стапките на плодност, како и стапки на издржувани деца и постари лица

Образование

- *Образовни трендови* – посетување образование, ученици во образовен процес, број на лица што напуштаат образование, стапки на запишување и писменост - според пол, возраст [деца (0-14) и групи млади] и каде што е тоа можно, ранливи групи (на пример, етнички групи, млади со попречености, ХИВ/СИДА, мигрантски работници).

Работна сила

- *Учесјиво на младите во работната сила* во текот на последната деценија, анализирани според група на млади лица, пол, ниво на образование и рурална/урбана средина.
- *Трендови кај вработувањето на младите* – стапка на вработеност, вработување според економски сектор и статус, според јавен и приватен сектор, според работно време (вклучувајќи доброволно и недоброволно скратено работно време) – анализирани според група на млади, пол, ниво на образование и рурална/урбана средина.
- *Вработување според вид на договор* (полно и скратено работно време, неопрделено и определено) и *статус на главното работно место* (работници на плата и надница, самовработени работници, работници што придонесуваат кон семејството) според група на млади, пол и урбана/рурална средина. Каде што е тоа достапно, информациите треба да се анализираат според економски сектор.
- *Неформално вработување* според група на млади, пол, ниво на образование и урбана/рурална средина. Каде што е тоа достапно, информациите треба да се анализираат според економски сектор и статус на вработување.
- *Времено недоволно вработување*⁸ според група на млади, пол и урбана/рурална средина. Каде што е тоа достапно, информациите треба да се анализираат според економски сектор и статус на вработување.
- *Трендови во неформалното вработување* според група на млади, пол, ниво на образование и урбана/рурална средина. Каде што е тоа достапно, треба да се даде анализа според времетраење, особено за долгорочната невработеност (> 12 месеци).

⁷ Концептот млади под ризик тука се користи за да се упати на млади лица за кои постои веројатност, поради одредени проблеми (на пример, долгорочна невработеност, користење дроги, малолетничка деликвенција) да бидат исклучени од општеството.

⁸ Недоволното вработување упатува на помала искористеност на работната сила и има пошироко толкување за да го опфати секое вработување што е „незадоволително“ (од гледна точка на работниците) во поглед на недоволно часови (недоволно вработување во однос на времето), недоволен надоместок (недоволно вработување во однос на приходите) или недоволна искористеност на личните вештини (недоволно вработување во однос на вештините). Досега, недоволното вработување во однос на времето е единствената компонента од недоволното вработување што е договорена и соодветно дефинирана за целите на мерењето од страна на меѓународната заедница на статистичари на трудот. Видете во Резолуцијата за мерење на недоволното вработување и несоодветните состојби на вработување, донесена на 16 Меѓународна конференција на статистичари на трудот, Женева, 1998 година, на www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/res/underemp.pdf

- Односот меѓу стапката на невработеност на младите и вкупната невработеност (удел на стапката на невработеност на младите во вкупната стапка на невработеност).
- Односот меѓу стапката на невработеност на младите и стапката на невработеност на возрасните лица (удел на стапката на невработеност на младите во стапката на невработеност на возрасните лица).

Неактивност

- *Статистиката на неактивност и обесхрабеност* според група на млади, пол, ниво на образование и урбана/рурална средина. Доколку е можно, треба да се наведат причините за неактивност за да се одрази обесхрабеноста на работниците.

Поле 2. Показатели и дефиниции за пазарот на трудот

Суштинска одлика на показателите за пазарот на трудот е што поединците се класифицирани во три категории што заемно се исклучуваат: вработени, невработени и неактивни. Во согласност со критериумите поставени од Меѓународната канцеларија на трудот, предност се дава на вработеноста пред невработеноста и на невработеноста пред неактивността.

Вработеност: Категоријата вработеност ги вклучува сите лица, кои во текот на референтниот период, работеле за плата или надница (платена работа), за добивка или корист на семејството (самовработени работници или работници што работат за сопствена сметка), вклучувајќи ги и членовите на задругите и неплатените семејни работници. Показателите што се користат за мерење на вработеноста се стапката на вработеност, т.е. процентот на вработени лица во работната сила и односот на вработеност, т.е. уделот на лицата што работат во вкупното работоспособно население.

Невработеност: Според критериумите на МОТ „невработени“ се сите поединци: а) без работа (што не се платени или самовработени); б) кои се тековно достапни за платено вработување или самовработување, и в) активно бараат работа. „Релаксираната“ дефиниција на невработеност го отфрла активното барање на работа, за да ги вклучи обесхрабените невработени работници, т.е. оние поединци што не бараат работа, бидејќи сметаат дека нема достапна работа или веруваат дека не ги поседуваат неопходните вештини за да бидат конкурентни на пазарот на труд. Нормално, обесхрабените работници не се вклучени при броењето на невработените лица и се сметаат за „неактивни“. За мерење на невработеноста се користат два показатели: стапката на невработеност, т.е. уделот на невработени лица во вкупната работна сила и односот на невработеност, т.е. уделот на лицата што не работат, што се достапни и активно бараат работа во вкупното работоспособно население.

Неактивност: се однесува на сите работоспособни лица што не се вработени ниту невработени, т.е. оние што не се „економски активни“, бидејќи посетуваат училиште, вклучени се во домашните обврски, пензионирани итн.

Извор: V. Corbanese and G. Rosas: Young people's transition to decent work: Evidence from Kosovo, ILO, Geneva, 2007 from R. Hussmans, F. Merhan, V. Verma, Survey of economically active population, employment, unemployment and underemployment: an ILO manual on concepts and methods, ILO, Geneva, 1990.

Плати и работни услови

- *Плати и приходи* според сектор и занимање анализирани според група на млади, пол, ниво на образование и урбана/рурална средина.
- *Безбедност и здравје при работа* – број на професионални заболувања, смртни случаи предизвикани од професионални заболувања, фатални и нефатални несреќи, број на несреќи што довеле до отсуство од три или повеќе дена – според сектор и пол (доколку е тоа можно)
- *Детски труд* – број на млади лица на возраст од 15-17 години вклучени во најлошите форми на детски труд⁹ според пол и сектор.

⁹ Видете Конвенција за најлошите форми на детски труд, 1999 година (бр.182)

1.3 Преглед на постојните политики и програми што имаат влијание врз вработувањето на младите

Прегледот на постојните политики и програми за промовирање вработеност на младите е клучен чекор за земјите што се посветени на развој и спроведување на НАП. Без да се заобиколи анализата на пошироката макроекономска рамка и нејзиното влијание врз вработеноста што е наведена во Оддел 1.1, овој оддел ќе биде насочен кон политиките и програмите што имаат влијание врз вработеноста на младите. Оваа анализа може да се заснова на следната група прашања:

Целосна политичка рамка

Насоки за преглед на политичката рамка

ЦЕЛ

Да се утврди како економските и социјалните политики влијаат врз вработувањето на младите

ЗАДАЧИ

- ☐ Утврдете ги и направете анализа на одредбите од важност за вработување на младите што се содржани во националните планови и стратегии за развој;*
- ☐ Утврдете ги и направете анализа на одредбите за вработување на младите што се содржани во секторските политики;
- ☐ Ако вашата земја има политика за развој кај младите, обезбедете информации за одредбите што се од важност за вработување на младите;
- ☐ Опишете како постојните социјални политики влијаат врз вработувањето на младите;
- ☐ Оценете го степенот до кој овие политики се функционални во поглед на подобрување на изгледите за вработување на младите лица;
- ☐ Наведете ги концизно главните проблеми од важност за вработувањето на младите лица што произлегуваат од прегледот на политичката рамка во вашата земја.

* Ако плановите и/или стратегиите не содржат конкретни одредби за младите лица и за вработувањето на младите, во анализата сепак треба да се истакне како предметните планови и стратегии влијаат врз вработувањето на младите.

- ➔ Дали вашата земја има национален план/стратегија за развој? Ако да, кои одредби имаат влијание на младите, особено на вработувањето на младите?
- ➔ Ако вашата земја има СНС или/и е вклучена во CCA/UNDAF (како што е опишано во 1.1), кои се одредбите што имаат влијание врз младите, а особено вработувањето на младите?
- ➔ Дали постојните секторски политики и поврзаните мерки (на пример, финансиска стимулација, развој на инфраструктура) содржат одредби за промовирање на вработувањето на младите? Ако да, опишете.
- ➔ Дали вашата земја има политика за развој на младите? Ако да, кои одредби имаат влијание на вработувањето на младите?
- ➔ Дали постојните социјални политики (на пример, здравство, домување) го земаат предвид вработувањето на младите лица? Ако да, опишете.

Насоки за преглед на стратегиите за вработување и информациите за пазарот на трудот

ЦЕЛ

Да се утврди степенот до кој вработувањето на младите е опфатени со стратегиите за вработување и информации за пазарот на трудот

ЗАДАЧИ

- ☐ Ако вашата земја има стратегија за вработување, утврдете ги и анализирајте ги главните компоненти за вработување на младите и целите што треба да се исполнат;
- ☐ Оценете го степенот до кој оваа стратегија ги подобрува изгледите за вработување на младите лица;
- ☐ Опишете ги силните и слабите страни на системот за информирање за пазарот на трудот и оценете ја неговата важност за вработување на младите;
- ☐ Наведете ги концизно главните проблеми што произлегуваат од анализата на стратегиите за вработување и информациите за пазарот на труд во вашата земја.

- Дали вашата земја има стратегија за вработување? Ако да, кои се главните компоненти што имаат влијание на вработувањето на младите?
- Како се прибираат информациите за пазарот на трудот (ИПЗ) и како е организиран системот (на пример, преку анкети за домаќинства и претпријатија, попис на населението, административна евиденција)? Дали ИПТ вклучуваат конкретни показатели за вработувањето на младите? Дали вашата земја спроведува анкета за работната сила? Дали анкетата редовно се спроведува?

Образование и обука

Насоки за преглед на образованието и обуката

ЦЕЛ

Да се одредат и анализираат главните одлики на политиките и системите за образование и обука и нивното влијание врз исходите од вработувањето на младите

ЗАДАЧИ

- ☐ Анализирајте ги главните елементи на образовната политика и систем, вклучувајќи ги секундарното и терцијарното образование;
- ☐ Анализирајте ги главните одлики на стручното образование и обука и нивната важност за барањата на пазарот на трудот;
- ☐ Анализирајте ги главните мерки што се однесуваат на обуката на пазарот на трудот за младите невработени лица и обуката на претпријатијата за младите работници;
- ☐ Утврдете ги и анализирајте ги мерките за подобрување на можностите за вработување на младите во неповолна положба и наведете го нивниот обем и развој со текот на времето;
- ☐ Оценете ја улогата и вклученоста на социјалните партнери во гореспоменатите иницијативи;
- ☐ Наведете ги концизно главните проблеми поврзани со вработувањето на младите лица што произлегуваат од анализата на системот за образование и обука во вашата земја.

- Обезбедете преглед на главните одлики на политиката и системот за образование (на пример, бројот на години за секое ниво на образование, различните образовни планови).¹⁰
- *Предучилишно образование*: Кои мерки се достапни за промовирање на пристапот на децата до предучилишно образование во руралните и урбаните средини?
- *Основно образование*: Кои се главните елементи на образовната политика и систем? Кои мерки ги презема Владата за промовирање на универзален пристап до основно образование? Дали има конкретни иницијативи насочени кон намалување на бројот на лица што го напуштаат образовниот процес (особено девојчиња и млади жени) и надминување на неправедниот пристап до основно образование? Кои се мерките за поправање на неуспесите во основното образование, вклучувајќи го и напуштањето на образовниот процес? Какво образовно насочување се обезбедува во училиштата при крајот на основното образование?
- *Високо образование*: Кои се главните одлики на секундарното и терцијарното образование? Како во политиките за високо образование се земаат предвид предвидувањата за пазарот на трудот? До кој степен системот за високо образование е усогласен со достапните можности за вработување на младите дипломци, откако тие ќе ги завршат студиите?
- *Првично стручно образование и обука*: Кои се главните елементи на политиката и системот за стручно образование и обука (ВЕТ)? Кои се мерките за подобрување на пристапот на младите лица до првично образование? До кој степен програмите за обука нудат работно искуство (на пример, период на обука во претпријатијата, договори за обука на работа, практиканство, стажирање)? Кои се механизмите за промовирање соработка меѓу институциите за ВЕТ и претпријатијата? Која е важноста на обезбедените вештини за барањата на пазарот на трудот?¹¹ На кој начин се вклучени службите за советување при вработување во обезбедувањето обука?
- *Продолжено учење*: Кои се владините мерки за (до)обука на младите невработени лица? Кои се мерките за охрабрување на претпријатијата да ги обучуваат младите вработени и да ги подобрат нивните работни услови?
- *Финансирање на образованието и обуката*: Колкави се расходите за јавни инвестиции во образованието и обуката, како процент од БДП? Каков е трендот во последните 10 години? Кои се механизмите за финансирање на ВЕТ и продолженото учење, главните придонесувачи и односниот удел на финансирање?
- *Праведност и ѝрисџај*: Кои се одредбите за промовирање правичен пристап за младите жени и мажи (во руралните и урбаните средини) до политиките и програмите за ВЕТ и образование? Кои конкретни мерки се преземени за да се избегнат родовите стереотипи во образованието и обуката? Кои се мерките наменети за конкретните групи на млади во неповолна положба (на пример, млади со ниско ниво на писменост)? До кој степен овие политики и програми ја препознаваат и решаваат дискриминацијата при вработување и работа? Дали се овие мерки *ad hoc* или се наменети за поддршка на долгорочните заложби?
- *Социјален дијалог*: На кој начин се вклучени организациите на работодавачи и на работници во формулирањето и спроведувањето на политиките и програмите за ВЕТ?

¹⁰ Видете Алатка 4 за опис на различните нивоа на образование според меѓународната стандардна класификација на образованието на УНЕСКО од 1997 година (ISCED 1997).

¹¹ Обезбедете информации за надворешната ефикасност на обуката, т.е. процент на обучени лица што нашле вработување во професијата за која биле обучени.

Насоки за преглед на политиките и програмите за образование

ЦЕЛ

Да се оцени капацитетот на претпријатијата за отворање работни места за млади лица

ЗАДАЧИ

- ☐ Анализирајте накратко како политиките за деловната средина и промовирање на претпријатијата имаат влијание врз вработувањето на младите;
- ☐ Оценети ги предностите и слабостите на постојните политики и програми за промовирање на претприемништвото и самовработувањето на младите;
- ☐ Анализирајте како мерките што се преземаат за олеснување на регистрацијата на микро и мали претпријатија од неформалната економија имаат влијание врз вработувањето на младите;
- ☐ Анализирајте ги мерките за подобрување на вработувањето за плата и самовработувањето кај младите што се во неповолна положба и наведете го нивниот обем и развој со текот на времето;
- ☐ Оценете ја улогата и вклученоста на социјалните партнери во гореспоменатите иницијативи;
- ☐ Наведете ги концизно главните проблеми од важност за вработувањето на младите што произлегуваат од анализата на политиките и програмите за развој на претпријатијата во вашата земја.

- *Деловна средина и развој на претпријатијата:* Кои се главните одлики на политиките што имаат влијание врз деловната средина? Кои се мерките за промовирање на развојот на микро, малите и средните претпријатија, вклучувајќи ги задругите? Кои се мерките за олеснување на регистрацијата на претпријатија во неформалната економија? Опишете како овие политики влијаат врз изгледите за вработување на младите жени и мажи.
- *Самовработување и претприемништво кај младите:* Кои политики и програми го промовираат претприемништвото кај младите (самовработување и групно претприемништво)? Кои се главните актери што се вклучени во спроведувањето на овие програми (на пример, владини агенции, организации на работодавачи, приватен сектор, невладини организации)? Кои стимулации и услуги за поддршка (на пример, финансиски и нефинансиски услуги) им се достапни на младите претприемачи? Какво е влијанието на овие политики и мерки врз одлуките на младите да се вклучат во претприемништво и самовработување? Како овие политики и мерки влијаат врз квалитетот на вработувањето за младите лица?
- *Правичност и припадност:* Како развојот на претпријатијата и мерките за претприемништво придонесуваат кон подобрување на пристапот до и правичноста на пазарот на трудот, особено во поглед на младите жени? Кои се мерките за промовирање на пристапот до вработување на младите во неповолна позиција во приватниот сектор? Дали се овие мерки ад хок или се наменети за поддршка на долгорочните заложби (развој со текот на времето)?
- *Социјален дијалог:* На кој начин се вклучени организациите на работодавачи и на работници во формулирањето и спроведувањето на политиките за развој на претпријатијата и програмите за промовирање вработување на младите?

Насоки за преглед на политиките и програмите за пазарот на труд (1)

ЦЕЛ

Да се анализира како законодавството за трудот и политиките за плата влијаат врз вработувањето на младите

ЗАДАЧИ

- ☐ Опишете како законот и прописите за труд, вклучувајќи ги и оние за вработување и отпуштање, влијаат врз вработувањето на младите;
- ☐ Опишете како политиките за плата влијаат врз вработувањето на младите;
- ☐ Наведете ги концизно главните проблеми од важност за вработувањето на младите што произлегуваат од анализата на законодавството за труд и политиката за плати во вашата земја.

- ➔ *Законодавство за труд:* Кои се воспоставените механизми за спроведување на клучните стандарди за трудот?¹² Која е минималната возраст за работа утврдена со закон? Кои се законите за труд со кои се обезбедува посебна заштита на младите работници на возраст од 15 до 17 години? Кои се мерките што се преземаат за да се осигури дека условите за работа на младите се во согласност со националното законодавство? Какво е влијанието на прописите за вработување и отпуштање врз вработувањето на младите, вклучувајќи ги и законите наменети за намалување на трошоците за отпуштање или правата/социјалните надоместоци на младите? Кои се правилата за регулирање на привременото вработување и какво е нивното влијание врз вработувањето на младите? Кои се прописите за промовирање на преминот на непријавените работници кон формално вработување? Какво е влијанието на овие мерки врз младите работници?
- ➔ *Политика за плата:* Дали вашата земја има минимална плата? А плати за младите? Какво е влијанието на политиката за плати врз младите во различни сектори? Дали младите жени и мажи имаат еднакви примања кога извршуваат иста работа или суштински слична работа?¹³ Опишете.
- ➔ *Стимулација за вработување:* Кои се владините стимулации (на пример, данок или надоместоци за социјално осигурување за нововработените) што ќе стимулира вработување на младите преку намалување на трошоците за трудот? Како овие мерки го промовираат стабилното вработување за младите лица?

¹² Список со меѓународни стандарди за трудот од важност за работата и младите лица е даден во Алатка 10, заради полесно упатување.

¹³ Конвенцијата за еднакви плаќања (бр. 100) и Препораката (бр. 90), донесени во 1951 година, се однесуваат конкретно на елиминирање на дискриминацијата меѓу машките и женските работници, во поглед на плаќањето: со нив се повикува на еднакви примања за мажите и жените за работа со иста вредност.

Насоки за преглед на политиките и програмите за пазарот на труд (2)

ЦЕЛ

Да се анализира како активните мерки за пазарот на трудот влијаат врз вработувањето на младите

ЗАДАЧИ

- ☐ Утврдете ги и анализирајте ги главните елементи и групи на АППТ и нивната важност за вработувањето на младите;
- ☐ Направете преглед на механизмите за таргетирање на тие цели, особено во поглед на младите;
- ☐ Анализирајте ја институционалната рамка за планирање, следење и евалуација на АППТ;
- ☐ Утврдете ги и резимирајте ги главните одлики на системот за следење и евалуација на овие мерки;
- ☐ Анализирајте ги накратко силните и слабите страни на АППТ и нивното влијание врз вработувањето на младите;
- ☐ Наведете ги концизно главните проблеми од важност за вработувањето на младите лица што произлегуваат од анализата на активните мерки за пазарот на трудот во вашата земја.

¹⁴ Активните политики и програми за пазарот на трудот (АППТ) обезбедуваат замена за приход и интегрирање на пазарот на трудот на лицата што бараат работа (обично невработените, но и недоволно вработените или вработените поединци што бараат подобри работни места). Тие вообичаено вклучуваат услуги за вработување и обука (како што помош при барање работа, споредба на побарувачката за работа со слободните работни места, информации за пазарот на трудот, обука и преквалификација); и мерки за отворање работни места (на пример, јавни работи, комунални услуги, отворање претпријатие, самовработување и субвенции за вработување за одредени групи од населението).

¹⁵ Овие негативни аспекти се однесуваат на загубите (истите резултати би се постигнале без програмата), влијание на замена (субвенционирани учесници може да ги заменат неучесниците), замена (исходот од субвенционирани активности може да го замени исходот од несубвенционирани) и искористување (им помагаат на оние што се веќе во повољна положба).

- ➔ Кои се главните елементи од политиките и програмите за активните мерки за пазарот на трудот (АППТ) во земјата (на пример, обука на пазарот на трудот, насочување за кариера, помош при барање работа и програми за поставување на работно место; информации за пазарот на трудот; јавни работи и комунални служби; субвенции за вработување и други шеми за поставување на работа; програми за претприемништво)? Кој е редоследот во понудата на овие елементи на учесниците?
- ➔ Дали има конкретни АППТ за младите лица или дали се тие квалификувани меѓу неколку групи на корисници? Дали овие мерки ги опфаќаат младите само врз основа на нивната возраст или дали ги земаат предвид нивните посебни потреби и ранливости (на пример, ниско ниво на образование и вештини, социјално и економско потекло, националност, млади под ризик)? Дали АППТ го опфаќаат родовиот елемент?
- ➔ Кои се предностите од АППТ за младите лица (на пример, број на учесници според пол и група, број на лица што ги напуштиле; расходи за мерките за младите лица како процент од БДП)? Кои групи на млади имаат најголема корист? Дали младите жени и мажи подеднакво учествуваат во АППТ?
- ➔ Кои се мерките за следење на овие програми (на пример, прибирање податоци)? Дали е направена евалуација на влијанието на активните програми за пазарот на трудот? Какво е влијанието во поглед на вработувањето и приходите на младите (наведете детали за исходите на пазарот на трудот за различни групи учесници)? Кои програми или елементи подобро функционираат (и за која група на млади лица) во поглед на економичноста? Кои се негативните аспекти, доколку ги има, од АППТ?¹⁵

Насоки за преглед на политиките и програмите за пазарот на труд (3)

ЦЕЛ

Да се процени степенот на придобивки за младите лица од мерките за невработеност и социјалната помош

ЗАДАЧИ

- ☐ Наведете ги критериумите за квалификуваност и опфатот со надоместоците за невработеност и социјална помош за младите лица;
- ☐ Анализирајте ја институционалната рамка за планирање, следење и евалуација на овие мерки;
- ☐ Направете процена на силните и слабите страни на овие две групи мерки;
- ☐ Наведете ги концизно главните проблеми од важност за вработувањето на младите лица што произлегуваат од анализата на пасивните мерки за пазарот на трудот во вашата земја.

- Кои се критериумите за квалификуваност за надоместоците за невработеност за невработените млади лица и за социјална помош за младите лица? Дали надоместоците за невработеност на младите се пониски од надоместоците за возрастното население?
- Кое е моменталното ниво, опфат и времетраење на надоместоците за невработеност и социјална помош за младите лица (на пример, просечно ниво на надоместоците за невработеност – како процент од просечната плата – и на социјалната помош; процент од моменталните потенцијални корисници; трошоци за пасивните политики за пазарот на трудот, како процент од БДП)?
- До кој степен тековните надоместоци за невработеност и социјална помош претставуваат стимулација или дестимулација за невработените млади лица да прифатат ново вработување? Како се овие надоместоци поврзани со активните мерки за пазарот на трудот?

Насоки за преглед на политиките и програмите за пазарот на труд (4)

ЦЕЛ

Да се процени степенот на одраз на прашањата за еднаквост во политиките и програмите за пазарот на трудот и социјалните партнери вклучени во нивното формулирање и спроведување

ЗАДАЧИ

- ☐ Анализирајте како сите горенаведени политики и програми придонесуваат кон подобрување на пристапот до и еднаквоста на младите на пазарот на трудот;
- ☐ Направете процена на улогата на социјалните партнери во формулирањето и спроведувањето, како и следењето и евалуацијата на горенаведените политики и програми;
- ☐ Направете процена на обемот и развојот со текот на времето на програмите за пазарот за трудот за младите лица;
- ☐ Наведете ги концизно главните проблеми од важност за вработувањето на младите што произлегуваат од анализата на политиките и програмите за пазарот на трудот во вашата земја.

- *Правичност и ѝрисџај*: Како сите горенаведени мерки придонесуваат кон подобрување на пристапот до и еднаквоста на младите на пазарот на трудот, особено во поглед на родовата еднаквост? Кои се мерките за промовирање на пристапот до вработување на младите во неповолна позиција? До кој степен овие мерки се *ad hoc* или се наменети за поддршка на долгорочните заложби?

¹⁶ Пасивни мерки за пазарот на трудот се оние што обезбедуваат замена за приход за време на безработица или барање работа. Тие вообичаено вклучуваат надоместоци за невработеност и одредби за рано пензионирање.

- *Социјален дијалог*: На кој начин се вклучени организациите на работодавачи и на работници во формулирањето и спроведувањето, како и во следењето и евалуацијата на овие политики и програми?

1.4 Институционална рамка и координирање на вработувањето млади лица

Во овој оддел се даваат насоки за начинот на преглед на институционалната рамка и механизмите за координација што се однесуваат на политиките и програмите за вработување млади лица.

Насоки за одредување на институционалната рамка и механизмот за координација

ЦЕЛ

Да се утврдат и анализираат главните одлики на институционалната рамка и механизмот за координација за вработување на младите

ЗАДАЧИ

- ☐ Анализирајте ја улогата и одговорностите на владините институции вклучени во вработувањето на младите на национално и локално ниво, вклучувајќи го и механизмот за координација, и наведете ги силните и слабите страни;
- ☐ Направете процена на улогата и функциите на Јавната служба за вработување во поглед на вработувањето на младите лица и истакнете ги предностите и слабостите;
- ☐ Направете процена на улогата и вклученоста на социјалните партнери во планирањето, следењето и евалуацијата на политиките и програмите за вработување на младите;
- ☐ Утврдете како невладините организации, особено младинските здруженија, се вклучени во процесот и дали има посебни владини институции во поддршка на нивната работа и канализирање на нивните прашања во владини одлуки;
- ☐ Наведете ги концизно главните проблеми од важност за вработувањето на младите што произлегуваат од анализата на институционалната рамка и механизмите за координација во вашата земја.

- Кои иницијативи се преземени за да се поддржи координацијата на политиката за вработување, а особено на вработување на млади лица?¹⁷
- Кое е водечкото министерство и/или национална агенција што е одговорна за вработување на млади лица? Кои други министерства и/или агенции на централната влада работат на вработување на младите лица? Кој е механизмот за координација на овие централни институции? Проценете ги силните и слабите страни.
- Како е вклучена јавната служба за вработување во вработувањето на младите? Кои услуги ги обезбедуваат за младите лица? Проценете ги силните и слабите страни.
- Кои се механизмите за координација меѓу централните и локалните институции што работат со вработување на млади лица? Кои политики и програми за вработување на млади лица се спроведуваат на локално ниво? Проценете ги силните и слабите страни.
- Кои се механизмите за координација меѓу јавните и приватните агенции (вклучувајќи ги приватните агенции за вработување) што работат со вработување на млади лица? Проценете ги силните и слабите страни.
- Каква е улогата на организациите на работодавачи и на работници во управувањето со пазарот на труд за младите лица? Дали имаат посебни иницијативи за промовирање на вработувањето млади лица (на пример,

¹⁷ Видете Конвенција за политиките за вработување (бр. 122) и соодветната Препорака (бр. 122), 1964.

организирање и застапување на младите претприемачи и младите работници)? Дали тие се однесуваат на прашањата на младите во текот на нивните активности (на пример, социјален дијалог, колективно договарање)? Проценете ги силните и слабите страни.

- ➔ Која е улогата на националните и меѓународните невладини организации во справувањето со иницијативите за вработување на млади лица? Како се вклучени младите лица во прашањата за вработување на младите?

1.5 Соработка за развој за вработување на младите (би- и мултиратерална и МФИ)

Целта на овој оддел е утврдување на главните иницијативи за вработување на младите во земјата, коишто се поддржани од билатерални донатори и/или меѓународна помош за развој.

Насоки за соработка за развој за вработување на младите

ЦЕЛ

Да се утврдат главните би- и мултилатерални иницијативи за вработување на младите

ЗАДАЧИ

- ☐ Утврдете ги и накратко опишете до кој степен рамките за развојна помош, вклучувајќи ја и Националната програма за пристojна работа, го одразуваат вработувањето на младите;
- ☐ Утврдете ги и накратко опишете ги главните тековни проекти и програми за вработување на младите што се поддржани преку меѓународна помош;
- ☐ Ако е применливо, утврдете ги и опишете ги проектите и програмите за млади, чишто синергии може да се вградат во текот на спроведувањето на НАП;
- ☐ Резимирајте ги научените лекции од претходната би- и мултилатерална помош за вработување на младите;
- ☐ Наведете ги концизно главните проблеми од меѓународната соработка за вработување на младите во вашата земја.

- ➔ Дали вработувањето на младите се поставува како приоритет во Националната општа проценка (CCA) на Обединетите нации, и следствено во Рамката на Обединетите нации за развојна помош (UNDAF)? Опишете накратко.
- ➔ Дали вработувањето на младите е приоритет во Националната програма за пристojна работа и поврзаните работни планови?
- ➔ Дали вработувањето на младите е приоритет во другите рамки за развојна помош (на пример, Националниот програмски акциски план (CPAP), Националната стратегија за проценка (CAS) на Светска банка)?
- ➔ Кои се иницијативите за вработување на младите што се поддржани преку меѓународна помош и кои се главните донатори?
- ➔ Кои се достапните ресурси од мултилатералната и билатералната развојна помош?
- ➔ Кои се механизмите за координација воспоставени за спроведување на овие иницијативи?
- ➔ Дали е направена евалуација на овие иницијативи и, ако да, какво е нивното влијание во генерирањето на одржливо вработување на младите? И кои се научените лекции? Опишете накратко.

2. Утврдување приоритетни политики

Врз основа на резултатите од анализите од претходниот оддел, вториот оддел на НАП треба да се фокусира врз утврдувањето на главните проблеми во врска со вработувањето на младите и приоритетните политики за справување со овие проблеми на национално ниво, вклучувајќи го образложението и оправданоста на овие приоритети.

2.1 Утврдување и анализа на проблеми

Насоки за утврдување и анализа на проблеми

ЦЕЛ

Да се утврдат проблемите што ќе бидат опфатени со НАП

ЗАДАЧИ

- ☐ Направете хиерархија на проблемите утврдени со анализата на состојбата;
- ☐ Изберете ги и опишете ги проблемите што ќе бидат опфатени со НАП (и образложение за нивниот избор);
- ☐ Анализирајте го причинско-последичниот однос на утврдените проблеми.

Утврдувањето на главните проблеми поврзани со вработувањето на младите и утврдувањето на причинско-последичниот однос помеѓу овие проблеми се суштински за пронаоѓање начини и средства за нивно решавање. Во оваа фаза на процесот на изготвување на НАП, главните проблеми може да се идентификуваат благодарение на наодите од анализата на состојбата. Во оваа фаза се поставуваат основите за создавање опции за политики и нивниот редослед на приоритети за решавање на проблемот. Се утврдува причината и последицата, како и нивниот однос, на тековната состојба (види слика 2 и 3).

Можните чекори кои треба да се следат при утврдувањето и изборот на главните проблеми со вработувањето на младите и кои треба да се разгледаат во НАП се следните:

а. *Список со проблеми утврдени во секој оддел од анализата на состојбата*

Списокот треба да се утврди преку враќање назад и запишување на „проблемите“ утврдени на крајот од секој дел од анализата на состојбата.

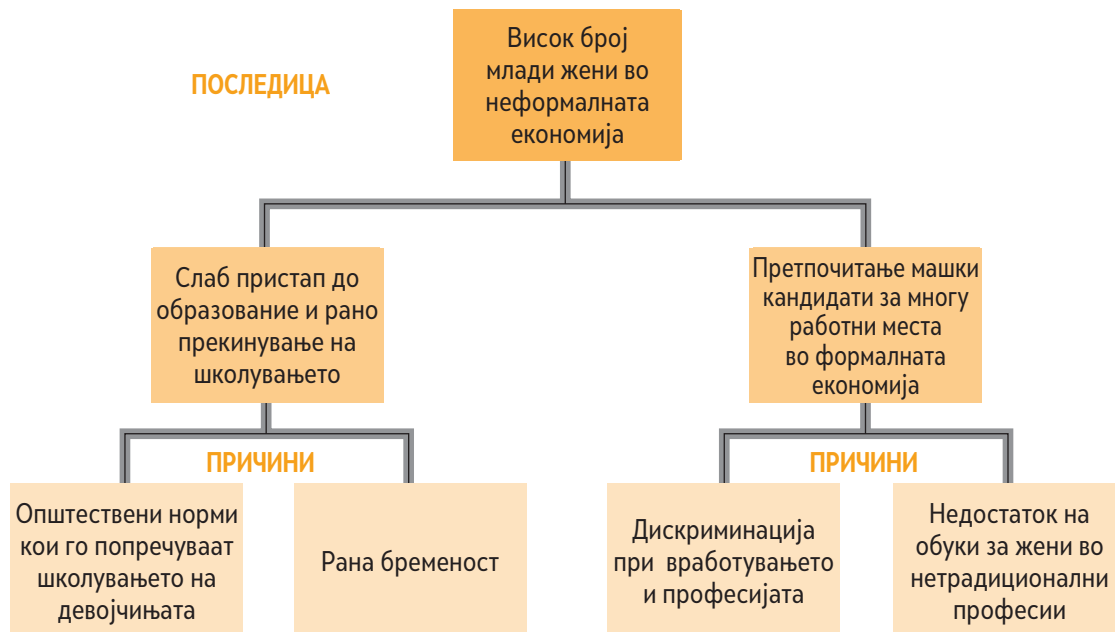
б. *Воспоставување хиерархија на проблемите и избор на оние кои ќе се разгледуваат во НАП*

Хиерархијата на проблемите и изборот на оние што ќе се разгледуваат во НАП треба да биде врз основа на приоритетите договорени помеѓу сите учесници вклучени во изготвувањето на НАП. Бројот на проблем што ќе се разгледуваат треба да биде реалистично утврден, земајќи ги предвид националните околности, и вклучувајќи ги достапните ресурси.

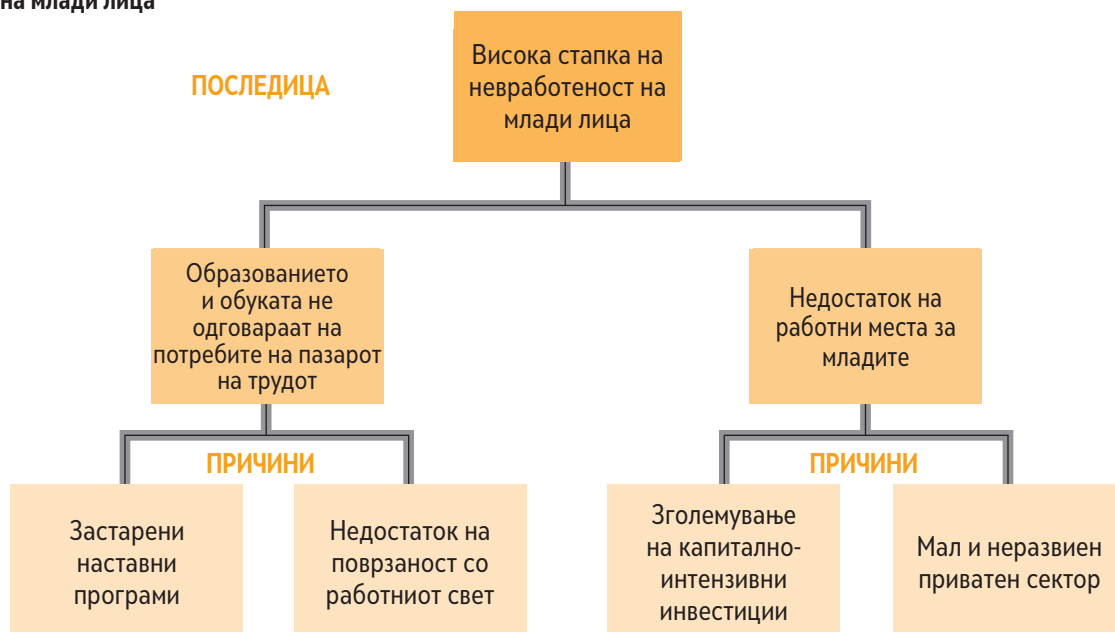
в. *Анализа на причините и последиците од избраниите проблеми*

Анализата треба да ги открие причините кои довеле до секој идентификуван проблем (второто е последицата), како и врската помеѓу самите причини

Слика 2. Пример на причинско-последичен однос (дрво на проблеми) на високиот број млади жени во неформалната економија



Слика 3. Пример на причинско-последичен однос (дрво на проблеми) на висока стапка на невработеност на млади лица



и нивната крајна последица. За разлика од чекорите а) и б), анализата опишана во чекорот в) треба да се одрази во НАП. Сликите 2 и 3 прикажуваат – на поедноставен начин – два примери на причинско-последичен однос. Слични дијаграми може да се користат за анализа на главните проблеми и нивните причинско-последични односи кои ќе се разгледуваат во НАП.

2.2 Создавање опции за политики

Насоки за создавање опции за политики

ЦЕЛ

Да се утврдат опции за политики за решавање на проблемите со вработувањето на младите кои ќе се разгледуваат во НАП

ЗАДАЧИ

- ☐ Утврдете ги главните области на политиките за решавање на избраните проблеми со вработувањето на младите;
- ☐ Утврдете ги критериумите преку кои ќе се разгледуваат потенцијалните опции за политики;
- ☐ Во рамките на тие области на политики, утврдете ги, приоритетизирајте и анализирајте ги опциите за политики врз основа на утврдените критериуми;
- ☐ Наведете го концизно образложението и оправданоста за секоја идентификувана опција за политики.

Утврдувањето на приоритетот на политиките треба да се заснова врз утврдувањето и процената на бројни опции што ќе им овозможи на носителите на одлуки да ги изберат оние политики за кои сметаат дека најефективно се справуваат со вработувањето на младите. Слично како кај другите области на политики, опциите за политики за вработувањето на младите се резултат на интервенциите низ неколку политики (на пример, макроекономски, секторски и социјални политики; политики за образование и обука; политики за развој на претпријатијата; и политиките за пазарот на труд). Во поле 3 даден е контролен список на главните области на политики кои треба да се разгледаат при изготвувањето на НАП.

Поле 3 Контролен список на главните области на политики од важност за вработувањето на младите

Економски и општествени политики кои промовираат еднаков развој и ја прошируваат вработувачката на широк	☐ Фискална политика, монетарни политики и курсна стапка ☐ Политики за тргување ☐ Финансиски политики ☐ Инвестициска политика и инфраструктура ☐ Секторски политики (на пример, земјоделство, индустрија, услуги) ☐ Социјални политики (на пример, здравство, домување)	ЕФИКАСНОСТ И ПРАВИЧНОСТ
Образование и обука	☐ Писменост и основно образование ☐ Високо образование ☐ Првично стручно образование и обука, вклучувајќи и работно искуство ☐ Работно место и доживотно учење	
Развој на претпријатија	☐ Обезбедување деловна средина ☐ Развој на микро, мали и средни претпријатија, вклучувајќи задруги ☐ Самовработување и претприемништво за млади, вклучувајќи микрокредит	
Законодавство за широк и политики и програми за пазарот на труд (ППТ)	☐ Законодавство за трудот ☐ Политика за плати ☐ Активни ППТ (на пример, услуги за вработување, информации за пазарот на труд, јавни работи, субвенции за вработување) ☐ Пасивни ППТ (на пример, социјална помош и помош при невработеност)	

Извор: Адаптирано од МОТ: Национални програми за стратешки за вработување на притојна работна сила: концепции, пристап и алатки за спроведување на Глобалната агенда за вработување, GB/295/ESP/11, Управувачко тело, март 2006г. Женева.

Прашањата за правичноста треба да се поставуваат низ различните политики и да претставуваат основа за процесот на утврдување приоритетни политики со цел да се промовираат и ефикасноста и правичноста на пазарот на труд за младите преку рамноправно распределување на приходот и рамноправни можности за различни групи. Истовремено, изборот на политики не треба да се прави на сметка на групите кои се социјално и економски ранливи. На пример, одлуката за начинот на распределба на јавните трошоци на посебни мерки и од кого да се собираат даноците го одредува степенот на правичност на фискалната политика. Слично, приоритетите на политиките за млади работници не треба да доведе до преместување на други работници.

Процената на посакуваните опции за политики може да се спроведе со градење алтернативни „сценарија“ кои ги проценуваат можните импликации на одредени одлуки во однос на други. Со други зборови, во секое сценарио треба да се предвидуваат влијанијата од одредена опција за политики и да се споредуваат со други опции за политики. Опциите за политики треба да бидат група реалистични избори. Затоа, оваа „вежба на селекција“ треба да се заснова на група претходно утврдени критериуми. Критериумите посакуваност, исплатливост и изводливост може да бидат искористени за утврдување на веројатниот успех или неуспех на секоја опција (видете поле 4). Иако сите три критериуми се подеднакво важни, процената на трошоците и идниот поврат на политиката (односно, исплатливост) често испаѓа дека е најпредизвикувачка. Постојат бројни техники за проценка на исплатливоста на опција на политики, како што се сметководствените модели, анализа на трошок и корист, анализа на економска оправданост.

Поле 4. Критериуми за утврдување приоритет на опции на политики

Посакуваност	Се однесува на веројатноста, политичката опција да биде „прифатлива“ за различни интересни групи. Треба да се процени преку одговорите на следните прашања, на пример: ☐ Кој би можел да се чувствува загрозувано? ☐ Кој би извлекол корист? ☐ Што би ја направило опцијата посакувана од сите заинтересирани страни?
Исплатливост	Се оценуваат расходите и очекуваниот поврат. Имајќи го предвид широкиот опсег и индиректното влијание на некои измени на политиките или нови програми, може да биде невозможно да се факторираат сите трошоци и добивки во анализата. Расудувањето е суштинско за утврдување на најзначајните трошоци и добивки. Трошоците и добивката не се совпаѓаат рамномерно. Анализата треба да разјасни кој ќе ги сноси трошоците за одредена опција на политики и кој ќе ја собере добивката. Изворот на финансии е суштинска информација. Треба да се одговорат следните прашања: ☐ Колку ќе чини? ☐ Кој ќе плати? ☐ Дали добивката ќе биде поголема од трошоците?
Изводливост	Се однесува на ресурсите достапни за спроведување на опцијата. Тоа е под влијание на човечките, финансиските, техничките, организациските и административните ресурси. Следниве прашања се значајни: ☐ Дали предложената опција е изводлива од техничка, организациска и административна перспектива? ☐ Дали има доказ дека изборот на политика ќе ги постигне очекуваните резултати? ☐ Каква рамка е потребна за спроведување на опцијата? ☐ Дали постоечкиот персонал има адекватен капацитет за спроведување на политиката? Дали има потреба од обука или техничка помош? ☐ Дали трошоците за подобрување на персоналот ќе влијаат врз исплатливоста на опцијата?

Извор: Адаптирано од W.D. Haddad: Динамика на креирањето политики во областа на образование: студии на случаи од Буркина Фасо, Јордан, Перу и Тајланд, Светска банка, Вашингтон Д.Ц., 1994г. и Канадското училиште за јавни услуги: Анализа на политики во управувањето. Чекор 3: Утврдување и оценување опции. http://www.myschool-monecole.gc.ca/services/specialists/Analys/step3_e.html

Тука треба да се земе предвид достапниот национален *проспект* за *политики* – односно, опсегот за домашните политики што може да биде достапен на владата во рамките на постоечките заложби и обврски. За да се идентификуваат опции кои навистина може да се спроведат, од суштинско значење е да се утврди тој простор кој ја одредува границата на маневрирање на владата. Креаторите на политики се тие кои треба да ја идентификуваат - во рамките на дадениот простор - опцијата која има најдобри изгледи за висок економски и општествен поврат. Одлуката за политиката треба подеднакво да го опфаќа капацитетот на државата да постапува во согласност со главните барања кои се двигатели на јавните политики. Овие барања накратко се разгледуваат во поле 5.

Поле 5. Главни барања на јавните политики

<i>Способност</i>	Способноста за одржливи политики со текот на времето преку постепенa промена која се гради врз постигнувањата и се заснова на консензус.
<i>Прилагодливост</i>	Степенот до кој политиките се прилагодуваат на променливите економски услови или се менуваат кога тие се во опаѓање.
<i>Кохерентност и координација</i>	Степенот на конзистентност низ поврзаните политики и на координираност помеѓу учесниците во креирањето и спроведувањето на политиките.
<i>Квалитет на спроведувањето и извршувањето</i>	Степенот до кој политиките се ефективно спроведени и извршени.
<i>Внимание за јавноста</i>	Степенот до кој политиките ја промовираат општата добросостојба наместо интересите на поединци, групи или посебни географски области.
<i>Ефикасност</i>	Способноста на државата за доделување недоволни ресурси за политики кои даваат висок поврат.

При утврдувањето *разни политики*, важно е да се има предвид дека одредени интервенции најверојатно ќе влијаат врз вработувањето на младите на краток или среден рок, додека други ќе покажат долгорочни резултати. На пример, во некои земји реформата на образовниот систем може да биде врвен приоритет. Сепак, влијанието на оваа превентивна мерка врз вработувањето на младите, сепак, може да се реализира само долгорочно. Во други земји, олеснувањето на вработувањето на младите може да се идентификува како главен приоритет. Политиките кои ги поттикнуваат претпријатијата да вработат млади лица би можеле да покажат краткорочно или среднорочно влијание врз вработувањето. Во реалниот свет, двата вида мерки заемно не се исклучуваат. Предизвикот лежи во утврдувањето на комбинацијата на превентивни и поправни мерки, кои може да имаат различни трошоци, влијание и времетраење. *Утврдувањето на редоследот* на овие политики е, исто така, важно. Тоа води до потребата за утврдување и рангирање на различните политики кои треба да се спроведат на краток, среден и долг рок.

Како заклучок, конечната одлука за политиките треба да произлезе од оцената на различни опции, заснована врз наодите на горенаведената анализа. Во повеќето случаи, правилните политики не се секогаш компатибилни со достапните ресурси, спротивставените барања и постоечките институционални рамки. Последниве се посебно важни за претворањето на политиките во практика. Оттука, предизвикот е да се најдат политики кои се технички разумни и добро прилагодени на националниот контекст.

3. Планирање активности

Оддел 3 од НАП треба да биде посветен на планирањето активности. Попрецизно, во овој оддел треба да се утврди и разработи крајната цел, целите на вработувањето и очекуваните резултати на НАП. Исто така, треба да се наведат потребните ресурси и институционалните уредувања за негово спроведување.

3.1 Крајна цел

Насоки за поставување на крајната цел

ЦЕЛ

Да се утврди крајната цел на НАП и нејзино поврзување со пошироката социоекономска политичка рамка

ЗАДАЧИ

- ☐ Утврдете ја крајната цел за која НАП има за цел да придонесе во рамките на пошироките цели за развој на вашата земја;
- ☐ Поврзете ја утврдената цел со постоечките национални рамки за развој и/или политиката за вработување.

Крајната цел треба да ги утврди севкупните цели за вработување на млади кои НАП има за цел да придонесе во рамките на пошироките цели за развој на земјата. НАП треба јасно да биде поврзан со националните развојни планови.¹⁸ Ако земјата има Стратегија за намалување на сиромаштијата (СНС), НАП може да се поврзе со неа и да придонесе за постигнувањето на една или повеќе од целите утврдени во планот, и истовремено, да внесе поексплицитен фокус врз вработувањето на младите. Во поле 6 претставен е пример на вообичаената содржина на СНС.

Доколку земјата донела *политика за вработување* или *стратегија за вработување*, крајната цел на НАП треба да биде усогласена со таквата политика. Пример на крајни цели на политики за вработување е даден во Конвенцијата за политики за вработување (бр. 122), од 1964 година, каде што се вели дека главната цел е „*промовирање постојано, продуктивно и слободно вработување*“. Оваа цел се одразува во политиките и стратегиите за вработување на многу земји кои ја ратификувале оваа Конвенција.

¹⁸ Во многу земји, развојните рамки на ОН, исто така, треба да се земат како упатување.

Поле 6. Содржина на СНС

Микроекономски и структурни прашања

- ☐ Развој и вработување
- ☐ Економска рамка
- ☐ Фискални и монетарни политики
- ☐ Политики за трговија и пазари
- ☐ Приватизација

Статус на сиромаштија

- ☐ Дијагностика на рурална и урбана сиромаштија
- ☐ Нееднаквост, социјална помош, етничка припадност, млади, род
- ☐ Реформи на земјоделството и земјиштето

Консултативен процес (Кој, како, каде, и кога во општинскиот општествени дијалог)

- ☐ Тековни процеси
- ☐ Идни заложби

Добро управување (Понекогаш се ширејќи како заедничко прашање)

- ☐ Правни/регулаторни/судски реформи
- ☐ Реформа на јавната служба
- ☐ Реформа на локалната самоуправа/децентрализација
- ☐ Јавно финансиско управување
- ☐ Корупција

Човечки развој/способности

- ☐ Здравство/исхрана
- ☐ Образование
- ☐ Човекови права
- ☐ Социјална заштита/социјално вклучување/ранливост/заштитни мрежи
- ☐ Пазар на труд

Приватен сектор

- ☐ Обезбедување деловна средина
- ☐ Неформална економија
- ☐ Заедници
- ☐ Кредитирање/банкарство
- ☐ Информатичко-комуникациско технологија
- ☐ Природни ресурси за производство

Инфраструктура

- ☐ Енергија
- ☐ Транспорт
- ☐ Водовод и канализација
- ☐ Комунални услуги

Следење и анализа на сиромаштијата

- ☐ Институционални уредувања за следење на сиромаштијата
- ☐ Показатели на СНС, цели и Милениумските развојни цели
- ☐ Зајакнување на статистичките системи

Заеднички прашања

- ☐ Род
- ☐ ХИВ/СИДА
- ☐ Животна средина
- ☐ Стратегиски комуникации во СНС
- ☐ Развој воден од заедницата

Матрица на политики

- ☐ Цели, тековен напредок, планирани активности
- ☐ Рамка на трошоци, финансирање, буџетирање и среднорочни расходи

Теми специфични за земјата

- ☐ Детски труд
- ☐ Миграција
- ☐ Подготвеност во случај на конфликт/безбедност/катастрофи
- ☐ Трговија со луѓе
- ☐ Безбедност на храната

Извор: Адаптирано од МОТ, *Присвојна работа и Стратегии за намалување на сиромаштијата (СНС) – референшен прирачник за вработението во МОТ и консултирањето*, Женева, 2005г.

3.2 Цели и насоки на вработувањето на млади

Насоки за цели и насоките за вработувањето на млади

ЦЕЛ

Да се утврдат целите што треба да се постигнат со НАП и придружни насоки

ЗАДАЧИ

- ☐ Утврдете ги и поставете ги целите кои реално може да се постигнат во временската рамка на НАП;
- ☐ Доколку постојат политики и стратегија за вработување:
 - усогласете ги посебните цели на НАП со релевантните цели на политиките/ стратегијата за вработување; или
 - утврдете насоки посебно за младите кои може да се поврзат со целите на стратегијата за вработување;
- ☐ Утврдете и поставете една или повеќе мерливи насоки за секоја цел;
- ☐ Осигурете дека родовите прашања се земени предвид при утврдувањето на целите, а особено насоките.

Целта треба да покаже кои непосредни цели на НАП треба да се постигнат до крајот на неговото спроведување (долгорочно влијание). Во повеќето случаи, целите на вработувањето на младите може да се постигнат преку комбинирање на различни политики. Поради тоа, бројот на цели треба да се ограничи и тие треба да бидат колку што е можно појасно и поконцизно формулирани.

Секоја цел треба да биде придружувана од една или повеќе мерливи или проверливи насоки кои треба да се постигнат. Насоките даваат одредници за следење на напредокот кон постигнувањето на целите и за оценување на влијанието на НАП. Тие помагаат да се одредат потребите што треба да се исполнат и до кога. Тие ги претставуваат заложбите на земјата. Прашањата за рамноправноста воопшто и особено рамноправноста помеѓу родовите треба да се земат предвид при поставувањето на насоките. Тоа може да вклучува поделба на глобалните насоки по пол, каде што е соодветно, и поставување посебни насоки за младите мажи или жени.

Во Полето 7 даден е пример на цели за вработување на млади и две поврзани насоки

Поле 7. Цели за вработување на младите и две поврзани насоки на дејствување

Еден од очигледните проблеми што произлегуваат од анализата на состојбата во земјата на Сонцеџо е тоа што системот за Стручно образование и обука (СОО) не одговара на барањата на пазарот на труд. Како последица на тоа, младите обучувани лица, особено младите жени, имаат пониска стапка на вработување. Понатаму, младите мажи, а особено младите жени кои припаѓаат на етничките малцинства се соочуваат со дополнителни препреки. Кај нив има висока стапка на лица кои го прекинуваат школувањето и пониска стапка на вработување во споредба со останатите млади лица. Затоа, во анализата на политиките, како врвен проблем со вработувањето на младите се идентификуваше севкупната ниска релевантност на системот за СОО и високото ниво на невработеност и обесхрабреност помеѓу младите од етничките малцинства. Националниот технички тим (НТТ) се согласи дека „подобриениот пристап и релевантност на системот за СОО“ треба да биде приоритет на политиките на НАП на земјата на Сонцето. Затоа, поставени се следните цели и насоки на делување:

- ☐ **Цел 1:** да се подобри пристапот и да се зголеми релевантноста на системот за СОО

Насока на делување: Стапката на млади обучувани лица со постојано вработување се зголемува за 40%, а на млади жени за 55% во наредните пет години.

- ☐ **Цел 2:** Да се спречи социјално исклучување на млади жени и мажи кои припаѓаат на етнички малцинства преку подобрување на нивните изгледи за вработување.

Насока на делување: До годината Y, стапката на вработување на млади од етнички малцинства се зголемува за 10%.

Ако земјата донела политики за вработување, целите на НАП треба да се усогласат со целите на политиките за вработување. Овој пристап ќе овозможи интегрирање на вработувањето на младите (како хоризонтална цел) во различните компоненти на политиките за вработување. Онаму каде што постојат добро формулирани политики и стратегии за вработување, НАП би можел да придонесе вработувањето на младите да стане хоризонтален приоритет преку поставување на насоки наменети за младите.

Поле 8. Вработувањето на младите во Европската стратегија за вработување

Европската стратегија за вработување, донесена од Европската унија, е интегриран пристап на политики за вработување фокусиран на пошироките цели за спроведување на „политиките за вработување наменети за постигнување постојан работен однос, подобрување на квалитетот и продуктивноста на работно место и зајакнување на социјалната и територијална кохезија“. Земјите добиваат насоки за поставување заеднички цели организирани околу три области (привлекување и задржување повеќе лица во работен однос, зголемување на понудата на труд и модернизирање на системите за социјална заштита; подобрување на прилагодливоста на работниците и претпријатијата; и зголемување на инвестициите во човечкиот капитал преку подобро образование и вештини)*. Утврдени се серија насоки на делување за да им помогне на земјите да го следат напредокот. Четири насоки на делување се особено значајни за младите лица. Тие се: (i) зголемување на вкупната стапка на вработеност до 70% или барем до 60% за жени, до 2010 година; (ii) нов почеток во вид на обука, преквалификации, работна практика, работа или друга мерка за вработување треба да му се понуди на секое невработено младо лице пред да стигне шест месеци невработеност; (iii) 85% од младите на 22-годишна возраст ќе завршат средно образование до 2010 година; и (iv) просечната стапка на оние кои порано го напуштаат образовниот процес не треба да биде повеќе од 10% до 2010 години.

* Првата Европска стратегија за вработување беше изградена врз четири столбови (можност за вработување, прилагодливост, претприемништво и еднакви можности). Сега се разви во горенаведените клучни приоритети за негување интегриран пристап за политики на вработување. Пристапите „столб“ и „клучен приоритет“ се употребуваат за креирање и изготвување стратегии за вработување.

Извор: Европска Комисија: Интегрирани насоки за развој и работни места (2005-08), Луксембург, 2005г.

3.3 Главни оперативни резултати и показатели

Насоки за главните оперативни резултати и показатели

ЦЕЛ

Да се утврдат резултатите што ќе произлезат на крајот од НАП и да се постават показатели на успешност за нивно мерење

ЗАДАЧИ

- ☐ Утврдете ги и поставете ги резултатите што ќе доведат до видливи промени во политиките и/или институциите во временската рамка на НАП;
- ☐ Наведете ги резултатите како завршници кои реално може да се постигнат, не како активности или средства и секогаш секој од резултатите да може да се поврзе со целите за вработување на младите;
- ☐ За секој резултат, поставете SMART показатели на успешност од кои барем еден е квантитативен;
- ☐ Осигурете дека родовите прашања се земени предвид при утврдувањето на резултатите и показателите.

Оперативните резултати треба да покажуваат мерлива промена на политиките и/или институциите што се очекува да се случи во дадена временска рамка утврдена во НАП (полугодишно влијание). Затоа, резултатите треба да се изразат како завршници кои реално може да се постигнат, не како активности или средства што ќе се употребат. Кога се дефинираат резултатите, треба да се има предвид опсегот на НАП, како и евентуалните достапни ресурси. Со други зборови, очекуваната промена мора да биде изедначена со евентуалните достапни ресурси и опсегот на НАП.

Резултатите се од суштинско значење за постигнување на целите, и како такви, треба секогаш да се поврзуваат со еден од нив. Групата резултати што се однесуваат на одредена цел може да предизвикаат промена во различни политики и/или инструменти. На пример, крајната цел, подобрување на работните услови на младите работници на возраст од 15-17 години кај опасните работи, може да се оствари преку комбинација на резултати што ќе влијаат на законодавството за трудот, трудовата администрација и деловната средина. Овие резултати може да вклучуваат: ревидирање на политиката за опасните видови работа што може да наштетат на здравјето или развојот на младите работници помлади од 18 години; подобрен капацитет на трудовите инспекторати за спроведување на трудовото законодавство за елиминирање на детскиот труд и заштита на младите работници; поедноставени постапки за претпријатијата во високо ризичните сектори да се регистрираат како правни лица.

Утврдувањето на резултатите е неопходен, но не и доволен услов. За секој утврден резултат треба да се воспостават конкретни и родови показатели. Овие показатели се суштински за мерење на изведбата и следење на напредокот со текот на времето. Тие треба да се *специфични, мерливи, остварливи, релевантни и временски ограничени (SMART)*.

Информациите што се прибираат за овие показатели се корисни за управување со процесот на одлучување, со цел спроведувањето на НАП да води до остварување на целите. По правило, најмалку еден квантитативен показател треба да биде приложен кон секоја цел. Квантитативните показатели треба да се засноваат на единица анализа или пресметка, постоечки основни податоци и одредници за споредба (на пример, цифри, стапки, односи).

Врз основа на гореспоменатиот пример, показателите за изведба го вклучуваат точниот број на закони што треба да се изменат за да се ревидира политиката за опасните видови работа до одреден временски фактор (тоа значи дека законите се утврдуваат пред поставувањето на показателите); процентот на зголемување на усогласеноста со трудовото законодавство, поради инспекциските надзори до одреден временски фактор; намалување на одреден процент од бројот на потребните административни документи за регистрирање на претпријатие во високо ризични сектори до одреден временски фактор.

Во Поле 9 се дава пример на резултати во поглед на вработувањето на младите и показателите поврзани со примерите на крајни цели и насоки претставени во Поле 7.

3.4. Ресурси

Насоки за ресурсите

ЦЕЛ

Планирање на потребните ресурси за спроведување на НАП

ЗАДАЧИ

- ☐ Проценете ги неопходните (човечки, материјални и финансиски) ресурси што се потребни за спроведување на НАП и наведете ги соодветните национални институции што обезбедуваат таков инпут.
- ☐ Поделете ги ресурсите според резултати;
- ☐ Утврдете ги финансиските недостатоци и можните надворешни извори на финансирање.
- ☐ Вклучете ја анализата на инпутот во НАП.

Како што е веќе споменато во овој Водич (видете Дел II, Оддел 2), клучна одлика на јавните политики е можноста на државата да доделува дефицитарни

ресурси на иницијативи кои имаат висок поврат. Затоа во НАП треба да се идентификуваат човечките, материјалните и финансиските ресурси кои се потребни за негово спроведување. Ресурсите треба да се во согласност со опсегот на НАП. Попрецизно, за секој резултат треба да се направи веродостојна процена на потребните ресурси. Оваа вежба е од суштинско значење за крајниот успех на НАП. Ниската процена може да го попречи спроведувањето на НАП. Високата процена може да не го помине тестот на ефикасност.

Во однос на финансискиот влез, откако ќе се утврдат вкупните барања за ресурси, ќе биде можно да се идентификува степенот до кој финансиите може да бидат покриени од националните буџетски ресурси. Во случај на финансиски недостаток, националните власти би можеле или да ги прераспределат приоритетите во други фази во рамките на НАП или да размислат за мобилизирање финансии преку билатерална и мултилатерална соработка. Анализата на внесот со напомена на финансиските извори треба да се вклучи во НАП.

Поле 9. Резултати и показатели за вработувањето на младите

За постигнување на целите и исполнување на насоките утврдени во НАП на земјата „Сонце“, НТТ ги изготви следниве резултати и показатели на успешност:

Резултати и показатели поврзани со Цел 1

Цел 1: Да се подобри пристапот до и да се зголеми релевантноста на системот за ССО.

□ РЕЗУЛТАТ 1.1: реформа на системот на ССО за обезбедување еднаков пристап до стручната обука за млади мажи и жени

Показатели:

- Стапката на запишување на млади жени во ССО е еднаква на стапката за млади мажи до годината Y.
- Стапката на млади жени кои завршиле ССО е зголемена за 25% до годината X.
- Учеството на млади жени во обуките за нетрадиционални занимања е 35% до годината Z.

□ РЕЗУЛТАТ 1.2.: ревидирани политики на ССО за флексибилно да одговора на барањата на пазарот, вклучувајќи обезбедување работно искуство

Показатели:

До годината Z:

- 70 % од програмите за ССО се создадени врз основа на предвидувањата на пазарот на трудот и потребите утврдени од страна на претпријатијата
- 85 % од доставената програма за ССО се заснова врз компетентност
- 60 % од програмите за ССО содржат компоненти за работно искуство, како и преку јавно-приватни партнерства

Резултати и показатели поврзани со Цел 2

Цел 2: Да се спречи социјално исклучување на млади жени и мажи кои припаѓаат на етнички малцинства преку подобрување на нивните изгледи за вработување.

□ РЕЗУЛТАТ 2.1.: Зголемен број млади лица од етничките малцинства кои нашле вработување преку мерки за активација

Показатели:

До годината Z:

- Стапката на млади од етнички малцинства кои имале корист од активните политики за пазарот на труд е зголемена за 40%.
- Стапката на млади лица од етнички малцинства вклучени во мерките за социјална помош е намалена за 25%

□ РЕЗУЛТАТ 2.2.: Зголемен број млади работници од етничките малцинства кои се префрлиле на работни места во формалната економија

Показатели:

До годината Z:

- Резултатот на новите поттикнувачки мерки е формализирање на договорите за вработување на 25.000 млади работници од етничките малцинства
- 40000 млади работници го регулирале работниот однос како резултат на мерките на трудовата инспекција
- 20000 млади работници од етничките малцинства се здобиле со пристојно вработување преку извршување на анти-дискриминаторните политики

3.5 Механизми за спроведување и координирање

Насоки за националниот механизам за координирање

ЦЕЛ

Да се утврдат и опишат механизмите што го координираат спроведувањето на НАП

ЗАДАЧИ

- ☐ Утврдете го и опишете го институционалниот механизам што ќе се воспостави и/или кому ќе му се довери обезбедувањето ефективна координација на спроведувањето на НАП на национално и локално ниво;
- ☐ Опишете ги улогите и одговорностите на водечката владина институција;
- ☐ Претставете го составот, улогата и одговорностите на координативното тело и, доколку е можно, на предвидените технички работни групи.

Како што е прикажано во поле 3, низата политики кои влијаат врз резултатите од вработувањето на младите опфаќа различни владини министерства (на пример, економија, индустрија, финансии, трговија, образование и обука, вработување, младински прашања). Вклучува централни и локални институции, вклучувајќи организации на работниците и на работодавачите, и агенции (на пример, јавни служби за вработување, приватни агенции за вработување, даватели на услуги за образование и обука).

За да се осигури кохерентност за време на спроведувањето на НАП, многу е важно да се активира механизам за координација кој јасно ги идентификува улогата и одговорностите на различните вклучени страни. Тој механизам може да вклучува:

- А. Водечка владина институција која е задолжена за координацијата на спроведувањето на НАП. Оваа институција би делувала како постојан секретаријат на координативното тело.
- Б. Координативно тело (на пример, управен одбор, советодавен одбор) што ги вклучува сите ресорни министерства вклучени во спроведувањето на НАП заедно со организациите на работниците и работодавачите. Министерствата треба да се одредат врз основа на политиките за приоритети и резултатот (резултатите) за кои ќе бидат одговорни различни министерства. Претставниците на граѓанското општество, особено младинските групи, треба да бидат дел од координативното тело, исто така. Тие треба да имаат посебни проектни задачи и да се среќаваат редовно или на барање. Координативното тело може да формира *ad hoc* технички работни групи за да извршат посебни задачи (на пример, изготвување нацрт-закони, изготвување стратегии). Составот на овие работни групи зависи од задачите и потребната стручност.

Во поле 10 следува пример на механизам за координација утврден со техничката помош на МОТ.

Спроведувањето на НАП, исто така, треба да вклучува координација помеѓу локалните институции и учесниците. Искуството од многу иницијативи за вработување на младите покажува дека со пренесување на задачите на регионалните и локалните власти се олеснува задоволувањето на локалните барања и носењето одлуки што се поблиски до потребите на крајните корисници. Во тој контекст, може да се предвиди уредување за координација на децентрализирано ниво. Постои голема веројатност таквото уредување да наликува на она на централно ниво.

Поле 10. Пример на механизам за координација за спроведувањето на Акцискиот план за вработување младите

Кабинет на премиерот (КП)	Кабинетот на премиерот ја обезбедува севкупната координација на спроведувањето на Акцискиот план за вработување на младите. Особено, Кабинетот на премиерот: ☐ го организира формирањето на меѓуминистерска комисија за вработување млади каде што претежно ќе работат оние службени лица кои го изготвиле акцискиот план. Тие службени лица ќе обезбедат техничка поддршка, совети и насоки за соодветните министерства, како и за КП во сите аспекти поврзани со спроведувањето на Акцискиот план. Меѓуминистерската комисија ќе изготви периодични извештаи за напредокот и следењето и ќе помогне во подготовката на извештаите за евалуација на акцискиот план; ☐ ја олеснува размената на информации и најдобрите практики меѓу централните и агенциите на локалната самоуправа и меѓу владата и граѓанското општество.
Меѓуминистерска комисија за вработување на младите (МКВМ)	По одобрувањето на Акцискиот план за вработување на младите, МКВМ: ☐ обезбедува експертски совети и им помага на клучните министерства и КП да ги утврдат соодветните програми, задачи и работен тек помеѓу министерствата, институциите на локалната самоуправа, агенциите, граѓанските организации и други институции вклучени во спроведувањето на акцискиот план; ☐ креира и ги прегледува соодветните насоки кои може да им помогнат на клучните министерства и локалната самоуправа во извршувањето на нивната работа ефикасно во полето на вработување на младите; ☐ ги советува клучните министерства и институциите на локалната самоуправа за техничките прашања кои се однесуваат на спроведувањето на програмите за вработување на младите; ☐ обезбедува помош на донаторите и координативни единици за техничка помош за прашања кои се однесуваат на програмите и проектите за вработување на младите; ☐ го следи постигнувањето на целите и дава повратни информации до клучните министерства, локалната самоуправа и КП за поправни активности; ☐ обезбедува техничка помош за идните активности на ОН и други глобални и регионални препораки за младите; ☐ помага во утврдувањето на потребите за истражување во областа на развојот на младите и придонесува во преземените истражувања.

Извор: Акциски план за вработување на младите на Косово: Рамка на среднорочна политика 2007-2010, Декември, 2006г.

Поле 11 Примарни критериуми за евалуација

Критериуми за евалуација	Дефиниција
Релевантност	степенот до кој целите на Акцискиот план се оправдани во однос на потребите, независно дали биле/се релевантни и одговараат на локалните и националните приоритети;
Ефективност	степенот до кој целите биле постигнати; независно дали интервенциите и искористените средства го имале очекуваното влијание; без разлика дали можело да се постигне повеќе ако се користеле различни средства;
Ефикасност	дали целите биле постигнати со најниски можни трошоци и дали можеле да се постигнат подобри резултати со истиот трошок;
Ползност	дали очекуваните или неочекуваните резултати се задоволителни од гледна точка на директните и индиректните корисници;
Оддржливост	степенот до кој резултатите и влијанието, вклучувајќи ги институционалните промени, ќе траат со текот на времето и дали тие ќе продолжат во отсуство на понатамошно финансирање.

3.6 Следење и евалуација

Насоки за следење и евалуација

ЦЕЛ

Да се утврди и опише системот со кој ќе се следи и оценува НАП

ЗАДАЧИ

- ☐ Опишете ги системот и алатките што ќе користат за следење на НАП;
- ☐ Утврдете ги активностите за следење што ќе се преземат за утврдување на напредокот и успешноста на резултатите според утврдени показатели;
- ☐ Опишете го механизмот што ќе се применува за евалуација на НАП;
- ☐ Утврдете ги заинтересираните страни што ќе се вклучат во следењето и евалуацијата;
- ☐ Осигурете дека следењето и евалуацијата се родово сензитивни.

Системите за следење и евалуација се алатки за управување кои владините агенции може да ги користат за отчетност и транспарентност, како и за покажување резултати. Исто така, тие може да помогнат да се зајакне кохерентноста меѓу политиките, плановите и проектите.

Следењето го подобрува целокупното управување на НАП преку обезбедување информации и повратни информации за сите вклучени страни. Тоа главно служи за оценување на напредокот во однос на тековната работа и искористувањето на доделените ресурси. Таквите информации овозможуваат навремено преземање корективни мерки за да се осигури конзистентност помеѓу планирањето и спроведувањето. Во таа смисла, се предлага акциските планови да се прегледуваат барем еднаш годишно и, доколку е потребно, да се ревидираат во согласност со потребите кои се менуваат. Како што веќе беше спомнато, показателите на успешност се суштински за соодветно следење.

Евалуацијата овозможува проверка на целокупниот успех или неуспех на НАП. Нејзината цел е да се мери успешноста на целите на вработувањето на младите во однос на релевантноста, ефикасноста, ефективноста, полезноста и одржливоста (односно, долгорочното влијание). Во поле 11 е прикажана дефиницијата на овие примарни критериуми за евалуација, додека алатката 7 е пример на проблемите и прашањата за евалуацијата на НАП. Исто така, евалуацијата е корисна за да се извлече поука од спроведувањето која може да се искористи за информирање на наредните интервенции.

Овој дел од НАП треба да содржи одредби за модалитетите за следење и евалуација. Затоа, треба јасно да се формулираат улогата и одговорностите на заинтересираните страни вклучени во процесот на следење и евалуација. На пример, ако се утврди меѓуинституционален механизам за таа намена, треба да се изготвуваат периодични извештаи за да се провери дали спроведувањето на НАП се одвива во согласност со распоредот и дали мерките ги постигнуваат планираните резултати. Овие извештаи, исто така, треба да ги идентификуваат институциите и персоналот одговорен за спроведување на НАП.

4. Утврдување документи што ќе се приложат кон НАП

4.1 Матрица на НАП

Матрицата е корисна алатка за визуализација на функционалниот однос помеѓу различните елементи на Националниот акциски план за вработување на младите (цели, насоки, резултати, показатели, одговорности и влезни информации). Исто така, дава слика на суштинските информации во форма на табела. Пример на оваа матрица е даден во Алатка 7 во дел III од овој водич.

4.2 Работен план на НАП

НАП треба да содржи пробен план што ќе го води неговото спроведување во анекс. Овој работен план треба да даде информации за очекуваните резултати и активностите што ќе се преземат за да се исполнат резултатите.¹⁹ Исто така, треба да ја содржи временската рамка за спроведување на активностите и единицата одговорна за извршувањето на планот.

Важно е да се запомни разликата помеѓу планирање и спроведување. Додека НАП, како што стои во овој Водич, е алатка за планирање, работниот план е наменет за олеснување на спроведувањето на планот. Затоа, и двете се суштински и комплементарни алатки кои ги поддржуваат земјите во промовирањето и спроведувањето стратегии за пристојна и продуктивна работа за младите луѓе. Во Алатка 8 даден е образец на работен план.

4.3 Портфолио на проекти на НАП

Имајќи го предвид спектарот иницијативи што може да произлезат од различните учесници кои може да бидат вклучени во НАП, треба да се предвиди спроведувањето да се случува преку наменски проекти. Таквите проекти би служеле за постигнување на еден или повеќе резултати, вклучувајќи ја поддршката на меѓународната развојна помош. За таа цел, НАП треба да вклучува портфолио на концепти на проекти дадени во прилог. Секој концепт треба да ги содржи врските на проектот со НАП, како и резултатите и буџетските барања. Не треба да биде подолг од две страници, бидејќи изготвувањето на целосниот предлог-проект вообичаено доаѓа во понатамошна фаза. Во алатка 9 даден е предлог концепт на проект.

¹⁹ *Резултатите* се производ кој произлегува од активностите на развојна интервенција (на пример, обучен инспектор на труд, воведени и користени нови постапки за трудови инспекции). Тие претставуваат резултат што придонесува за постигнувањето на крајната цел. *Активностите* се дејства преземени за да се добијат планираните резултати (на пример, работилници за градење капацитети за однесување за трудови инспектори, изготвување материјали за обука, преглед на постоечките постапки за инспекција, процена на нивната релевантност, изготвување нови постапки).

4.4 Меѓународни стандарди за труд и национално законодавство применливо за работни односи и млади лица

Меѓународните стандарди за труд нудат одредница за чесност на управувањето со пазарот на труд за млади лица. Тие обезбедуваат насоки за земјите за широк опсег политики и мерки кои се однесуваат на правата на работа, вработување, социјална заштита и социјален дијалог. За таа цел, во Алатка 10 дадени се меѓународните стандарди за труд кои се однесуваат на вработувањето на младите. Списокот на конвенции ратификувани по земји, како и релевантното национално законодавство за примена на одредбите на овие конвенции треба да се приложат кон НАП.

Дел III.

Алатки за обрасци и
матрици за национални
акциски планови
за вработување на
младите

Алатка 1.

Предложен преглед и содржина на документот НАП

Документот НАП не е наменет да биде аналитички труд, туку оперативен документ за утврдување на насоките и насочување на идните активности за вработување на младите лица во земјата. Предложената структура на НАП треба да се користи како општа рамка. Може да се примени одредена флексибилност во зависност од националните околности, а особено кога информациите не се целосно достапни во земјата.

	ГЛАВНИ ОДДЕЛИ	ПОДОДДЕЛИ
I.	Анализа на состојбата	Преглед на макроекономскиот и социјалниот контекст
		Анализа на пазарот на труд за младите лица
		Преглед на постојните политики и програми што имаат влијание врз вработувањето на младите
		Институционална рамка и координирање на вработувањето млади лица
		Соработка за вработување млади лица (би- и мултилатерална и МФИ)
II.	Главни политички приоритети	Утврдување и анализа на проблемот
		Приоритети на политиката
III.	Акциско планирање	Крајна цел
		Цели и насоки за вработување на млади лица
		Главни оперативни исходи и показатели
		Ресурси
		Механизам за спроведување и координација
		Следење и евалуација
	Анекси	
I	Матрица за НАП	
II	Работен план за НАП	
III	Преглед на проектот за НАП	
IV	Список со меѓународни стандарди за трудот и национални закони од важност за работата и младите лица	

Алатка 2.

Показатели за утврдување на општата состојба на пазарот на трудот

Оваа алатка ги обезбедува главните показатели за пазарот на трудот. Сочинува сеопфатен список со саканите показатели што овозможуваат сеопфатна слика за состојбата на пазарот на трудот во земјата. Списокот е наменет да служи како алатка што ќе ги насочува земјите во утврдувањето на достапните информации.²⁰ Овие информации, вообичаено, се добиваат од Анкетата за работната сила (АРС) или пак, од административните податоци на Министерството за труд и/или службите за вработување.²¹

- *Демографски трендови* според главните возрастни групи (анализирани според полот на детето (0-14 години), млади (15-24 години), возрасни (25-64 години) и постари (65+ години)) и проекции.
- *Учество на работната сила*, економски активното население (збир на вкупниот број на вработени и вкупниот број на невработени) – заокружен број и како удел на работоспособното население (стапка на учество на работната сила), анализирани според пол, возраст (15-24 и 25+ години), ниво на образование и урбана/рурална средина.
- *Слика на вработеност*, односот меѓу бројот на вработено и работоспособното население, анализирани според според пол, возраст (15-24 и 25+ години), ниво на образование и урбана/рурална средина.
- *Вработеност според сектор и статус* – вработени лица категоризирани според економски сектор (на пример, земјоделство, рударство и каменоломи, производство, трговија, хотелиерство и туризам итн.) и вработени лица според статус на вработеност (вработување за плата, самовработување – со и без вработени- и неплатена семејна работа), анализирани според пол, возраст (15-24 и 25+ години) и урбана/рурална средина.
- *Вработеност во јавен или приватен сектор*, анализирани според пол, возраст (15-24 и 25+ години) и урбана/рурална средина.
- *Вработеност според часови на работа* (вообичаено поделени во работни часови во текот на неделата – на пример < 20, 20-29, 30-39, 40-49, >50), анализирани според пол, возраст (15-24 и 25+ години) и урбана/рурална средина.
- *Вработеност според времетраење на главната работа* (постојано или привремено), анализирани според пол, возраст (15-24 и 25+ години) и урбана/рурална средина.²²
- *Неформално вработување*, каде што е тоа достапно, информации за вработеност во неформалната економија и, доколку е можно, според економски сектор, статус на вработеност, пол, возраст и урбана/рурална средина.²³
- *Невработеност* според пол, возраст, образование и урбана/рурална средина. Каде што е тоа достапно, треба да се даде анализа според време на невработеност. Тоа е особено важно за да се одреди долгорочната невработеност (т.е. >12 месеци).
- *Недоволна вработеност врз основа на работното време*²⁴ според пол, возраст, образование, економски сектор, урбана/рурална средина.

²⁰ Податоците треба да се придружени со информации што се однесуваат ограничувањата на изворите од географски и/или од аспект на опфатот.

²¹ Во вториот случај, треба да се наведе дека податоците што се однесуваат на невработеноста ги вклучуваат само „регистрациите невработени“.

²² Дефиницијата што се користи за да се направи разлика меѓу постојаната и привремената работа треба јасно да се наведе.

²³ Дефиницијата што се користи за да се одреди неформалното вработување треба јасно да се наведе.

²⁴ Меѓународната дефиниција за недоволно вработување ги вклучува сите вработени лица чиешто работно време „е недоволно во однос на алтернативното вработување каде лицето сака и е достапно да се вработи“. Ако се користат варијации на меѓународната дефиниција, тие треба да бидат јасно наведени.

- *Ситајка на неактивност*²⁵ според пол, возраст, образование, урбана/рурална средина. Доколку е можно, треба да се наведат причините за неактивност за да може да се утврди бројот на „обесхрабени работници“.
- *Ситајки на постојење на образовен процес и неисклученост* според пол, возраст, урбана/рурална средина.
- *Нивоа на плати и приходи* според пол, возраст, образование, занимање, приватен/јавен сектор, урбана/рурална средина.
- *Безбедност и здравје при работа* – број на професионални заболувања, смртни случаи предизвикани од професионални заболувања, фатални и нефатални несреќи, број на несреќи што довеле до отсуство од три (3) или повеќе дена – според пол и возраст(доколку е тоа можно).

²⁵ Стапката на неактивност се дефинира како процент од работоспособното население што не работи или не бара работа. Ако се одредат причините за неактивност, овој показател дава корисни информации за одразување на обесхрабените работници (т.е. оние што поради (забележаниот) неуспех престанале да работат, иако сакаат и можат да работат).

Алатка 3.

Контролен список со главни показатели за пазарот на младата работна сила

ПОКАЗАТЕЛИ ЗА ПАЗАРОТ НА ТРУДОТ ЗА МЛАДИ	
Население	Демографските трендови со проекции, вклучувајќи ги стапките на плодност, како и стапки на издржувани деца и постари лица
Образование	Стектото образование
	Студенти во процес на образование
	Број на напуштања на образовниот процес
	Стапки на запишување и писменост
Работна сила	Учество на младата работна сила во последната деценија
	Трендови кај вработувањето на младите лица ☐ Стапка на вработеност ☐ Вработување според економски сектор и статус ☐ Јавен или приватен сектор ☐ Работни часови (вклучувајќи доброволно и недоброволно скратено работно време)
	Вработување според вид на договор и статус на главното работно место, каде што е тоа достапно, треба да се обезбедат информации според економски сектор. ☐ Полно работно време, скратено работно време, вработување на неопределено или определено време ☐ Работници за плата и надница, самовработени работници, работници што придонесуваат за семејството
	Неформално вработување , каде што е достапно, информациите треба да се обезбедат според економски сектор и статус на вработување
	Недоволна вработеност врз основа на работното време , каде што е тоа достапно, информациите треба да се обезбедат според економски сектор и статус на вработување.
	Трендови кај невработеноста на младите , каде што е тоа достапно, треба да се даде анализа според времетраење, особено за долгорочната невработеност (> 12 месеци).
	Односот меѓу стапката на невработеност на младите и вкупната невработеност (удел на стапката на невработеност на младите во вкупната стапка на невработеност).
	Односот меѓу стапката на невработеност на младите и стапката на невработеност на возрасните лица (удел на стапката на невработеност на младите во стапката на невработеност на возрасните лица).
Неактивност	Стапка на неактивност и обесхрабреност , доколку е можно, треба да се наведат причините за неактивност за да се одрази обесхрабеноста на работниците.
Плати и работни услови	Плати и приходи според сектор и занимање, каде што е тоа можно
	Безбедност и здравје при работа според сектор, каде што е тоа можно ☐ Број на професионални заболувања ☐ Смртни случаи предизвикани од професионални заболувања ☐ Фатални и нефатални несреќи ☐ Број на несреќи што предизвикуваат отсуство со времетраење од 3 или повеќе дена
	Детски труд – број на млади лица на возраст од 15-17 години вклучени во најлошите форми на детски труд, според пол и сектор (Видете: Конвенција за најлошите форми на детски труд (бр. 182) 1999)

Алатка 4.

Матрица за опис на различните нивоа од образовниот систем

НИВО СПОРЕД ISCED	НАЗИВ НА НИВОТО	ОПИС НА НИВОТО
0	Предучилишно образование	Почетна фаза од организираното подучување наменето, пред сè, за вовед на многу малите деца во еден вид училишна средина, т.е. обезбедување на мост меѓу домашната и училишната атмосфера.
1	Примарно образование (или прва фаза од основното образование)	Програмите на ова ниво им нудат на учениците солидно основно образование по читање, пишување и математика, заедно со елементарното познавање на други предмети (на пример, историја, географија, биологија, социјални науки). Образованието нормално почнува на возраст од 5-7 години и е задолжително во сите случаи и, по правило, трае 5 или 6 години.
2	Нижо секундарно образование (или втора фаза од основното образование)	Програмите се вообичаено планирани за заокружување на основното образование започнато со примарното образование. Во многу земји, целта на образованието да се создаде основа за доживотно учење. Тие обично следат шема заснована на предмети, водени од поспецијализирани наставници и многу често неколку наставници ги водат часовите во нивното поле на специјализација. На ова ниво има целосно заокружување на основните вештини. Крајот на ова ниво често соодветствува со крајот на задолжителното образование.
3	Вишо средно образование	Ова ниво на образование вообичаено почнува по завршувањето на задолжителното образование за земјите што имаат систем на задолжително образование. Возраст за запишување во ова ниво е 15 или 16 години. Во ова ниво има поголем степен на специјализација. Програмите се вообичаено со времетраење од 9 години за завршување на образованието (почнувајќи од почетокот на ниво 1). Програмите во ова ниво може да се состојат од општо образование или стручно образование и обука (BET).
4	Вишо образование (нетерцијарно образование)	Програмите на ова ниво имаат за цел проширување на знаењето на учесниците што веќе ја завршиле програмата на ниво 3. Тие ги подготвуваат студентите за ниво 5 или за директен влез на пазарот на трудот.
5	Терцијарно (високо) образование	Ова ниво се состои од терцијарни програми што имаат понапредна образовна содржина, отколку оние што се нудат на ниво 3 и 4. Програмите може да бидат: (i) теоретски или даваат пристап до професии со високи барања за вештини (долг курс) или (ii) практични/технички/специфични за одредено занимање (краток курс).
6	Напредно терцијарно образование	Ова ниво е резервирано за терцијарните програми што водат до доделување на напредни квалификации за истражување. Програмите се посветени на напредни студии и оригинални истражувања.

Извор: Адаптирано од УНЕСКО: Меѓународна стандардна класификација на образованието (ISCED), 1997 г.

Алатка 5.

Критериуми за процена на изведбата и влијанието на проектот/програмата

КРИТЕРИУМИ	ДЕФИНИЦИЈА	КОНТРОЛЕН СПИСОК СО ПРАШАЊА ШТО ТРЕБА ДА СЕ ПРЕДМЕТ НА РАЗГЛЕДУВАЊЕ
Ефективност	Степен на остварување на целите и влијание на програмата/проектот врз целните групи.	Напредок кон остварување на целите и главните остварувања и/или повлекувања. Планирани корисници и/или директни приматели. Треба да се обезбедат информации во поглед на нивните карактеристики, како што се возраст, пол, етничко потекло, социјално и економско потекло, географска локација и економски сектор. Број и/или вид на планирани корисници и/или директни приматели, во споредба со оригиналниот план. Причини за и природа на промените, доколку постојат. Влијание од програмата/проектот врз состојбата на планираните корисници и/или директни приматели. Внатрешни и/или надворешни фактори што имаат (позитивно или негативно) влијание врз остварувањето на целите.
Ефикасност и економичност	Користење на распределените ресурси наспрема остварените резултати.	Резултати од програмата/проектот споредени со предизвиканите трошоци. На пример, ефикасноста на програмата за обука ќе се дефинира како степен до кој минималните финансиски ресурси се користат за развој и спроведување на програма за обука (проценети според трошок по обучено лице), додека за економичноста на обуката се споредуваат придобивките од обуката со трошоците настанати за тие придобивки (на пример, процена според трошок за отворено работно место).
Влијание	Работни места за младите што не би се отвориле без интервенциите.	Број на лица што добиле работа, број на лица што добиле платена работа, нивните просечни приходи, нивните видови на договор (определено време, привремени, со скратено работно време), работни часови во споредба со контролната група врз која нема влијание од интервенциите.
Одржливост	Долготрајност на влијанието по завршувањето на интервенцијата.	Капацитет (институционален, раководен, технички и финансиски) на директните приматели за продолжување/дополнителен развој на активностите што се извршуваат во рамки на проектот/програмата по завршувањето на проектот/програмата. Мерки што се вградени во проектот/програмата со цел да се осигури финансиска одржливост по завршувањето на проектот/програмата (на пример, активности од кредитна шема, различни комерцијални услуги и други активности што генерираат приходи).

Алатка 6.

Примерок од темите и прашањата за евалуација на НАП

ТЕМИ ЗА ЕВАЛУАЦИЈА	ПРИМЕРОК ОД ПРАШАЊАТА ЗА ЕВАЛУАЦИЈА
Образложение на Акцискиот план <i>(Дали Акцискиот план има смисла?)</i>	До кој степен, целите и надлежностите на Акцискиот план сè уште се валидни? Дали активностите и исходите од Акцискиот план се конзистентни со своите надлежности и веродостојно поврзани со остварувањето на целите и планираното влијание?
Влијание и ефекти <i>(Што се случи како резултат на Акцискиот план?)</i>	☐ Какво е влијанието, планирано и непланирано, од спроведувањето на Акцискиот план? ☐ На кој начин и до кој степен Акцискиот план ги надополнува, копира, преклопува или функционира обратно со другите програми?
Остварување на целите <i>(Дали со Акцискиот план се постигнува очекуваното?)</i>	☐ На кон начин и до кој степен се остварени целите, како резултат на Акцискиот план?
Алтернативи <i>(Дали има подобри начини за остварување на резултатите?)</i>	Дали има поекономични програми што би довеле до остварување на целите и планираното влијание? Дали има поекономични начини за остварување на предвиденото од Акцискиот план?

Алатка 7.

Образец за матрица на НАП

Цел за вработување на млади лица:		
Насока:		
Исход	Показатели	Одговорна единица
Исход 1	Показател 1.1	Министерство X
	Показател 1.2	
	Показател 1.n	
Исход 2	Показател 2.1	Министерство Y
	Показател 2.2	
	Показател 2.n	
Исход 3	Показател 3.1	Министерство Z
	Показател 3.2	
	Показател 3.n	
Исход n	Показател n.1	JCB
	Показател n.2	
	Показател n.n	

	Финансиски инпут		Временска рамка	
	Буџетски	Вонбуџетски	Датум на почеток	Датум на завршување
	2 милиони УСД	1 милион УСД	дд.мм.гг	дд.мм.гг
	3 милиони УСД	2 милиони УСД	дд.мм.гг	дд.мм.гг
	2 милиони УСД	Ниедно	дд.мм.гг	дд.мм.гг
	1 милион УСД	2 милиони УСД	дд.мм.гг	дд.мм.гг

Алатка 8.

Предложен образец на работен план за НАП

		Датум на почеток	Датум на завршување	Одговорни
1	НАВЕДЕТЕ ИСХОД 1			
1.1	Опишете го Резултат 1			Раководител
A.1.1.1	Опишете ја активност 1			Г./Г-ѓа X
A.1.1.2	Опишете ја активност 2			Г./Г-ѓа Y
A.1.1.n	Опишете ја активност n			Г./Г-ѓа Z
1.2	Опишете го Резултат 2			Раководител
A.1.2.1	Опишете ја активност 1			Г./Г-ѓа x
A.1.2.2	Опишете ја активност 2			Г./Г-ѓа Y
A.1.2.n	Опишете ја активност n			Г./Г-ѓа Z
1. n	Опишете го Резултат n			Раководител
A.1.n.1	Опишете ја активност 1			Г./Г-ѓа X
A.1.n.2	Опишете ја активност 2			Г./Г-ѓа Y
A.1.n.n	Опишете ја активност n			Г./Г-ѓа Z
N	НАВЕДЕТЕ ИСХОД N			
n.1	Опишете го Резултат 1			Раководител
A.n.1.1	Опишете ја активност 1			Г./Г-ѓа X
A.n.1.2	Опишете ја активност 2			Г./Г-ѓа Y
A.n.1.n	Опишете ја активност n			Г./Г-ѓа Z
n.2	Опишете го Резултат 2			Раководител
A.n.2.1	Опишете ја активност 1			Г./Г-ѓа X
A.n.2.2	Опишете ја активност 2			Г./Г-ѓа Y
A.n.2.n	Опишете ја активност n			Г./Г-ѓа Z
n.n	Опишете го Резултат n			Раководител
A.n.n.1	Опишете ја активност 1			Г./Г-ѓа X
A.n.n.2	Опишете ја активност 2			Г./Г-ѓа Y
A.n.n.n	Опишете ја активност n			Г./Г-ѓа Z

[illegible]

Алатка 9.

Предложен образец за преглед на проектот за НАП

НАСЛОВ НА ПРОЕКТОТ	
Опис на проектот	Опишете ги главните компоненти на проектот, целните групи, стратегијата за спроведување и институционалните уредувања.
Поврзаност со НАП	Наведете како проектот ќе придонесе кон остварувањето на една од целите за вработување млади лица на НАП.
Директни цели на проектот	Наведете ги целите што треба да се постигнат преку проектот. Овие цели треба да се поклопуваат со еден или повеќе исходи од НАП.
Показатели за резултати од проектот	Наведете ги (со можност за броење) показателите за резултатите од секоја цел на проектот.
Резултати од проектот	Наведете ги главните резултати што треба да се постигнат за да се исполнат целите на проектот.
Буџет	Наведете ги потребните финансиски ресурси за проектот.
Контакт	Име и детали за контакт за одговорниот службеник или единица.

Алатка 10.

Меѓународни стандарди за трудот од важност за работата и младите лица²⁶

Слобода на здружување, колективно договарање и индустриски односи

- Конвенција за слободата за здружување и заштита на правото за организирање, 1948 година (бр. 87)*²⁷
- Конвенцијата за правото на организирање и колективно договарање, 1949 година (бр. 98)*
- Конвенција (бр. 135) и Препорака (бр. 143) за претставниците на работниците, 1971

Принуден труд

- Конвенција за принуден труд, 1930 година (бр. 29)*
- Препорака за принуден труд (индиректно присилување), 1930 година (бр. 35)
- Конвенција за укинување на принудниот труд, 1957 година (бр. 105)*

Елиминирање на детскиот труд и заштита на децата и младите лица

- Конвенција (бр. 138)* и Препорака (бр. 146) за минимална возраст, 1973 година
- Конвенција (бр. 182)* и Препорака (бр. 190) за најлошите форми на детски труд, 1999 година
- Конвенција за здравствени прегледи на млади лица (Индустрија), 1946 година (бр. 77)
- Конвенција за здравствени прегледи на млади лица (Неиндустриски занимања) 1946 година (бр. 78)
- Препорака за здравствени прегледи на млади лица, 1946 година (бр. 79)

Еднакви можности и третман

- Конвенција (бр. 100)* и Препорака (бр. 90) за еднакви плаќања, 1951 година
- Конвенција (бр. 111)* и Препорака (бр. 111) за дискриминација (вработување и професија), 1958 година

Инспекција и администрација на трудот

- Конвенција (бр. 81) и Препорака (бр. 81) за инспекцијата на трудот, 1947 година
- Протокол од 1995 година кон Конвенцијата за инспекцијата на трудот, 1947 година (бр. 81)

²⁶ Целиот текст од овие Меѓународни стандарди на трудот е достапен на веб-локацијата на МОТ, на следната адреса: <http://www.ilo.org/youth>

²⁷ Свездичката упатува на осумте клучни конвенции на МОТ.

- Конвенција (бр. 129) и Препорака (бр. 133) за инспекцијата на трудот (Земјоделство), 1969 година
- Конвенција (бр. 150) и Препорака (бр. 158) за администрација на трудот, 1978 година

Политика за и промовирање на вработувањето

- Конвенција (бр. 122) и Препорака (бр. 122) за политиките за вработување, 1964 година
- Препорака за политиките за вработување (Дополнителни одредби) (бр. 169), 1984 година
- Конвенција (бр. 159) и Препорака (бр. 168) за стручна рехабилитација и вработување (Лица со попречености), 1983 година
- Конвенција (бр. 181) и Препорака (бр. 188) за приватни агенции за вработување, 1997 година
- Конвенција (бр. 88) и Препорака (бр. 83) за службите за вработување, 1948 година
- Препорака (бр. 189) за отворање работни места во малите и средните претпријатија, 1998 година
- Препорака за промовирање задруги, 2002 година (бр. 193)

Стручно насочување и обука

- Конвенција за развој на човечки ресурси, 1975 година (бр. 142)
- Препорака за развој на човечки ресурси, 2004 година (бр. 195)

Плати

- Конвенција (бр. 95) и Препорака (бр. 85) за заштита на платите, 1949 година
- Конвенција (бр. 131) и Препорака (бр. 135) за утврдување минимална плата, 1970 година

Работно време

- Конвенција за работни часови (Индустрија), 1919 година (бр. 1)
- Конвенција за работни часови (трговија и деловни простории), 1930 година (бр. 30)
- Конвенција (бр. 171) и Препорака (бр. 178) за ноќна работа, 1990 година
- Конвенција (бр. 175) и Препорака (бр. 182) за работа со скратено работно време, 1994 година

Безбедност и здравје при работа

- Конвенција (бр. 155) и Препорака (бр. 164) за безбедност и здравје при работа, 1981 година
- Протокол од 2002 година кон Конвенцијата за безбедност и здравје при работа, 1981 година (бр. 155)

- Конвенција (бр. 184) и Препорака (бр. 192) за безбедност и здравје во земјоделството, 2001 година

Социјална сигурност

- Конвенција за социјална сигурност (минимални стандарди), 1952 година (бр. 102)
- Конвенција (бр. 168) и Препорака (бр. 176) за унапредување на вработеноста и заштита во случај на невработеност, 1988 година

Мајчинска заштита

- Конвенција (бр. 183) и Препорака (бр. 191) за мајчинска заштита, 2000 година

Мигрантски работници

- Конвенција (Ревидирана) (бр. 97) и Препорака (Ревидирана) (бр. 86) за миграција за вработување, 1949 година
- Конвенција за мигрантски работници (Дополнителни одредби), 1975 година (бр. 143)

Препорака за мигрантски работници, 1975 година (бр. 151)

Домородни и племенски народи

- Конвенција за домородни и племенски народи, 1989 година (бр. 169)

